

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.

31 de mayo de 2022

Aprobado mediante acta N° 43 del 31 de mayo de 2022

RAD 20-178-31-05-001-2019-00046-01 proceso ordinario laboral promovido por JHON JAIDER BASTIDAS MORA contra C.I PRODECO S.A.
--

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 decidir sobre la apelación en contra de la sentencia proferida el 20 de noviembre de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, dentro del proceso de la referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2. HECHOS

2.2.1 El señor JHON JADER BASTIDAS MORA fue vinculado el día 20 de mayo del 2009 por la empresa PRODECO hasta el día el día 14 de mayo del 2015, para desempeñar el cargo de operador de camión minero en la Mina Calenturitas, el día 19 de abril del 2015 cuando se encontraba realizando sus labores de operador de camión minero, a eso de las 04:25 am se vio involucrado de manera involuntaria en un incidente laboral al subir el camión DT314 por él conducido, sobre la berma durante el ascenso a la rampa 6 occidental, como consecuencia de tal incidente, el

actor fue notificado por la empresa PRODECO mediante oficio de fecha 30 de abril de 2015, para que se presentase el día 01 de mayo del 2015 a las 9:30 am en las oficinas de producción de la compañía, a fin de que suministrara explicaciones sobre los hechos materia del incidente.

2.2.2 Mediante oficio de fecha 14 de mayo del 2015 firmado por el señor AIDER AMARA CASTILLO quien fungía para tal fecha como Superintendente de producción, la compañía carbonífera PRODECO le dio por terminado su contrato de trabajo a término indefinido aduciendo que la conducta del señor JHON JADER BASTIDAS MORA contravino lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, en las políticas de la compañía y lo dispuesto en el artículo 94 del Reglamento Interno de Trabajo, por cuanto su conducta constituyó una falta gravísima.

2.2.3 El sueldo básico que devengaba el actor y pagado por la compañía carbonífera "PRODECO" correspondiente a los meses del año 2015 anteriores a su despido, era de DOS MILLONES NOVECIENTOS TRES MIL QUINIENTOS VEINTICUATRO PESOS (\$2.903.524)

2.2.4 El despido del señor JHON JADER BASTIDAS MORA fue injusto y no se ajusta en absoluto a las causales planteadas para ello en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, ni el reglamento interno de trabajo de la compañía, ni en la política de seguridad de la compañía "PRODECO".

2.2.5 Con el despido injusto del actor, se le privó de seguir recibiendo los salarios correspondientes a los meses restantes del año 2015, los sueldos del año 2016, 2017, 2018 y los meses que han transcurrido del año 2019.

2.2.6 Con el despido injusto padecido por el señor JHON JADER BASTIDAS MORA, se le privó de seguir disfrutando en igualdad de condiciones que sus demás compañeros junto con su núcleo familiar de una calidad y nivel de vida que ostentaba acorde a sus ingresos, y de los beneficios a los cuales tenía derecho por estar afiliado a las cajas de compensación familiar.

2.2.7 Como consecuencia del despido injusto supuestamente por haberse quedado dormido, quedó tácitamente reseñado para laborar como conductor de camión minero con las demás compañías carboneras que operan en la mina de calenturitas donde "PRODECO" tiene su radio de acción.

2.2.8 El sueldo básico que devengaron los trabajadores en el cargo de operador de camión minero mensualmente excompañeros del demandado fueron los siguientes: el año 2016, un sueldo básico de TRES MILLONES CIENTO CINCUENTA Y OCHO MIL CIENTO SESENTA Y TRES PESOS (\$3.158.163); en el año 2017, un sueldo básico de tres millones trescientos cincuenta y tres mil veintidós pesos (\$3.353.022); en el año 2018, un sueldo básico de tres millones quinientos cuatro mil doscientos

cuarenta y tres pesos (\$3.504.243.00); y en el año 2019, un sueldo básico de tres millones seiscientos treinta mil trescientos noventa y seis pesos (\$3.630.396).

2.3. PRETENSIONES

2.3.1 Que se declare que entre el demandante JHON JADER BASTIDAS MORA y la empresa carbonera CI PRODECO S.A, existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el día 19 de mayo de 2009 para ser OPERARIO DE CAMIÓN 777.

2.3.2 Que se declare que los extremos laborales entre la compañía carbonífera "PRODECO" y el señor JHON JADER BASTIDAS MORA, estuvieron comprendidos desde el 20 de mayo del 2009 y hasta el día el día 14 de mayo del 2015 sin solución de continuidad.

2.3.3 que se declare que la empresa carbonera CI PRODECO S.A. pagaba al actor en al año 2015 un sueldo básico de dos millones novecientos tres mil quinientos veinticuatro pesos (\$2.903.524), 2016 un sueldo básico de tres millones ciento cincuenta y ocho mil ciento sesenta y tres pesos (\$3.158.163), 2017 un sueldo básico de tres millones trescientos cincuenta y tres mil veintidós pesos (\$3.353.022), 2018 un sueldo básico de tres millones quinientos cuatro mil doscientos cuarenta y tres pesos (\$3.504.243), 2019 un sueldo básico de tres millones seiscientos treinta mil trescientos noventa y seis pesos (\$3.630.396).

2.3.4 Que se declare que el despido materializado el día 14 de mayo del 2015 del cual fue objeto el señor JHON JADER BASTIDAS MORA por la empresa carbonera CI PRODECO S.A., fue injusto e ilegal.

2.3.5 Se ordene a la empresa carbonera CI PRODECO S.A., vincular nuevamente al señor JHON JADER BASTIDAS MORA para que siga realizando las labores de OPERARIO DE CAMIÓN 777 en las mismas condiciones salariales y beneficios legales, extralegales y /o convencionales que ostentaba para la fecha de su despido y en igualdad de condiciones de las que han gozado y gozan hoy los OPERARIOS DE CAMIÓN o de sus excompañeros de trabajos que siguen vinculados en sus cargos, o los que aun desempeñan la misma función.

2.3.6 Que se ordene a la empresa carbonera CI PRODECO S.A., reconocerle y pagarle al señor JHON JADER BASTIDAS MORA todos los salarios dejados de percibir desde el día de su despido 14 de mayo del 2015, todas las prestaciones sociales legales, bonificaciones y compensaciones reconocidas a sus demás compañeros desde el día de su despido 14 de mayo del 2015, realizar todos los aportes a pensión dejados de cotizar desde que el actor fue despedido, hasta la fecha en que se vincule nuevamente a la empresa CI PRODECO S.A.

2.3.7 Que se condene a la empresa carbonera CI PRODECO S.A. a pagarle al señor JHON JADER BASTIDAS MORA, la respectiva indemnización por darle por

terminado de manera ilegal y sin justa causa el contrato de trabajo indefinido, toda vez que su despido no se encuentra circunscrito o tipificado en las causales del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, ni del reglamento interno del trabajo, ni en las políticas de la compañía CI PRODECO S.A.

2.3.8 Que se ordene a la empresa carbonera C.I. PRODECO S.A. a pagarle al señor JHON JADER BASTIDAS MORA, el dinero correspondiente a la dotación (calzado y vestido de labor) que por ley estaba obligado a reconocerle y entregarle a mi defendido.

2.3.9 Que se declare y se ordene a pagar a la empresa carbonera CI PRODECO S.A. y a favor del actor, al pago de los intereses moratorios correspondientes a los salarios dejados de percibir causados meses a mes y año a año, al igual que sobre las prestaciones sociales y demás acreencias laborales causadas, desde el momento de su despido hasta cuando se materialice el pago.

2.3.1 PRETENSIÓN SUBSIDIARIA

Que como consecuencia del sufrimiento acaecido en su seno familiar y padecido por el señor JHON JADER BASTIDAS MORA sus hijos YEINER JOSE, SHAROLL STEFANY y ISABELLA SOFIA BASTIDAS RIVRA, y su compañera permanente ALFADIS MARÍA RIVERA PEREZ por su desmejoramiento de su calidad de vida, se condene a la empresa carbonera CI PRODECO S.A. a pagar a título de daños morales, una indemnización correspondiente a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes por el sufrimiento padecido, debidamente indexado.

2.4 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

La demandada CI PRODECO S.A., se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, ya que estas carecen de todo fundamento legal y jurídico, aclara que el contrato fue firmado el 19 de mayo de 2009, pero su vigencia empezó a regir desde el día siguiente; es decir, el 20 de mayo de esa misma data, el despido no fue injusto e ilegal por cuanto a que el contrato terminó por la ocurrencia de una justa causa comprobada, debido a la inobservancia de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias que estaban en cabeza del actor, especialmente, las señalas en el artículo 94, en el artículo 14, literales e), f), p) y t), en el 15, literal g), en el 67, literales: a), b), f), h) y 1), artículo 68, literal b), h), i) y bb) y el artículo 69, del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con lo establecido en numeral 1 del artículo 58 y el literal sexto, del artículo 62, del Código Sustantivo del Trabajo.

En cuanto a la vinculación nuevamente del actor no es viable, puesto que, según la legislación laboral vigente, el reintegro de un trabajador solo procede excepcionalmente, cuando el interesado es despedido, encontrándose bajo algún fuero, sin embargo, en el caso que nos ocupa, ello no ocurrió, por lo cual, no procede lo pedido.

la indemnización por despido sin justa causa no tiene vocación de prosperar, dado a que la terminación laboral no se dio de forma infundada, si no que la misma ocurrió por una justa causa suficientemente comprobada.

Propone como excepciones de mérito las siguientes: *“Inexistencia de la obligación, prescripción, compensación y buena fe”*.

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2.5.1 Se declaró que entre el demandante JHON JADER BASTIDA MORA y la empresa CI RPODECO S.A., existió un contrato de trabajo.

2.5.2 Se absolvió a la empresa CI RPODECO S.A., de las demás pretensiones invocadas por el demandante JHON JADER BASTIDA MORA.

2.5.3 Se declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, compensación, buena fe. exclusive la de prescripción. propuestas por la empresa demandada por las razones expuestas en la parte motiva de la providencia.

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

“Establecer si se contrae ilegal la terminación del contrato de trabajo del demandante realizado por la demandada por haber terminado el contrato de trabajo sin justa causa.

En consecuencia, si hay lugar a la declaratoria de reintegro del demandante al cargo que desempeñaba en igual de condiciones que tenía antes, intereses moratorios y la debida indemnización por despido injusto.

Si la demandada debe ser condenada por daño moral”.

Recuerda el juzgado que sobre el trabajador recae la carga de probar que el despido fue injusto y al empleador que el despido fue justificado, el despido del actor está acreditado con la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha de 14 de mayo de 2015 a fl 23 del expediente, la empresa demandada menciona en la carta los hechos en los que se justifica el despido, basándose en el reglamento de trabajo de la empresa basándose en su art 90 considero la demandada que lo sucedido con el trabajador fue una falta grave por lo que fue despedido el actor.

En cuanto a las pruebas el juzgado observó a fl. 134 del cuaderno, aparece el documento que contiene la solicitud del proceso disciplinario de fecha del 20 de abril de 2015, a fl 135 aparece el reporte del accidente, a fl 19 al 22 y del 129 a 132 aparece el acta de descargo del 1° de mayo de 2015, las pruebas testimoniales de los señores MARÍN y BENAVIDEZ, quienes mencionaron que la demandada tiene un programa de fatiga y sueño y que antes de iniciar el turno se hace una charla de seguridad a los trabajadores y que si un trabajador siente fatiga o sueño debe avisar

al supervisor, declaraciones que concuerdan con el superintendente de la demandada. Las pruebas testimoniales fueron conducentes para el juzgado y por eso las tuvieron en cuenta para formar su convencimiento de que el demandante no cumplió con el programa de fatiga y sueño, no informara a su supervisor que se encontraba bajo esas condiciones.

A fls 138 a 141, observó el juzgado el cuestionario resuelto por el trabajador y con la confesión en el interrogatorio de parte y los testimonios el juzgado concluye que el actor si incurrió en la conducta endilgada por la empresa demandada en la carta de despido por el accidente ocurrido, es claro para el juzgado que el actor no acato el procedimiento establecido por la demandada en el programa de administración de sueño y fatiga, resalta el juzgado que la causa principal de la terminación del contrato no se encuentra en el hecho de haber sufrido en su turno de trabajo un micro sueño si no que el actor incumplió con las obligaciones.

Al analizar el juzgado la norma que tienen en cuenta la demandada para que se dé el despido, como se ve en el expediente a fl 171 al 191 se observa reglamento interno de la empresa, en el art 14 establece la terminación del contrato por justa causa basados en el inciso e, f, p, en el art 15 se regulan las faltas graves, inciso g, en el art 67 se encuentran las obligaciones del trabajador, en el art 68 contiene las prohibiciones de los trabajadores.

El juzgado se basa en la negligencia por parte del trabajador al ponerse en peligro el mismo y los demás compañeros de trabajo, en el presente caso se demostró en el proceso que lo que sucedió con el trabajador está contemplado en la ley y en el reglamento interno, debido a que la falta grave por lo sucedido establecen terminación del contrato, el juzgado concluye que el despido fue justo y probado por lo que las pensiones no están llamadas a prosperar y se declararon probadas las excepciones propuestas.

2.7 RECURSO DE APELACIÓN

2.7.1 DE LA PARTE DEMANDANTE

Puntos en los que no estuvo de acuerdo con la sentencia la parte accionante:

- ✓ El accidente no se debió a una acción premeditada o consciente, sino que se dio por una acción involuntaria por el cansancio acumulada por los 6 años de jornadas nocturnas.
- ✓ El juzgado tuvo en cuenta la prueba documental sobre el programa de administración del sueño de la fatiga, solamente tuvo que ver con lo que beneficia a la demandada, dicho documento menciona que el empleador debe tratar de evitar fatigas de sueño dando bebidas calientes cosa que no hizo ni le hizo capacitación al actor en la alimentación que debe tener con las comidas que provoquen sueño, ni capacitado sobre las pausas activas, aunque si se probó que le daban descanso.

- ✓ Es responsabilidad del empleador el micro sueño que tuvo el actor y ocasionó el accidente.
- ✓ El reglamento de trabajo establece que dormirse en el trabajo son falta de media gravedad y no de alta gravedad y las faltas de mediana gravedad no dan para despido solo para sanción o suspensión, o si se presenta en reiteradas ocasiones si da para despido.
- ✓ Menciona que el juzgado desconoció el testimonio del señor Albéniz que dijo que antes de ser despedido tuvo 3 accidentes por sueño y solo fue suspendido y manifestó que varios compañeros le sucedieron lo mismo y a ellos no los despidieron si no que suspendieron.

2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

2.8.1 DEL RECURRENTE

Se corrió traslado para presentar alegatos de conclusión la parte recurrente a través de auto de fecha del 1° de marzo de 2022, notificado por estado N°32 del 3 de marzo de 2022 y de acuerdo a la constancia secretarial de fecha 16 de marzo de 2022, la parte demandante hizo uso de este derecho en el término estipulado.

2.8.1.1 JHON JADER BASTIDA MORA

Para la parte demandante fue desacertado el análisis en el cual concluyó la juez que el actor violó de manera grave las obligaciones o prohibiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo de PRODECO, y las contenidas en el código sustantivo de trabajo, si bien existió el incidente causado por el actor, también lo es que el empleador incumplió con numerosas obligaciones que él mismo plasmó en el Programa de fatiga (PARF) que aceptó en el año 2013, máxime, cuando la somnolencia es producto o resultado directo de turnos extenuantes, trabajo monótono, cansancio y sueño acumulado.

También consideran que hubo una mala interpretación de lo que el reglamento interno de trabajo de PRODECO, determinó como falta grave que constituía causal de retiro por justa causa, la conducta cometida por el actor debió adecuarse al artículo 70 del Reglamento Interno de Trabajo de PRODECO determinada como faltas de mediana Gravedad con las respectivas sanciones disciplinarias propias de esta faltas, amonestación y/o suspensión, mas no darle una connotación de falta grave contendida en el artículo 15 y 69 que no le aplicaba de cara a lo anteriormente expuesto y en cuento a la parcialidad en la valoración de las pruebas la a quo hizo valoraciones subjetivas que generaron parcialidad en su decisión y vulneraron los derechos del actor.

2.8.2 DEL NO RECURRENTE

Se corrió traslado para presentar alegatos de conclusión la parte no recurrente a través de auto de fecha del 24 de marzo de 2022, notificado por estado N°44 del 25

de marzo de 2022 y de acuerdo a la constancia secretarial de fecha 7 de abril de 2022, la parte demandada hizo uso de este derecho en el término estipulado.

2.8.2.1 CI PRODECO S.A.

Para la parte demandada el contrato de trabajo del accionante terminó por justa causa comprobada, es claro que el proceder del accionante conllevó a vulnerar varias de las prohibiciones y obligaciones expresas que contiene el RIT, incurriendo en faltas graves, y en consecuencia una causal de terminación unilateral con justa causa, tal y como lo indicó el Juez de Primera Instancia, al concluir que el actor no comunico a la empresa de dichas circunstancias, el incumpliendo el programa de fatiga que existe en la compañía y que aceptó el demandante que lo conocía, así como no cumplir con las medidas de seguridad industrial y el no conservar los elementos de trabajo en buen estado.

En cuanto al reintegro solo procede excepcionalmente y no por despido sin justa causa, la acción de reintegro únicamente procede en casos especiales determinados por la ley y la jurisprudencia, tales como la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, el fuero sindical, el fuero circunstancial, el fuero de prepensionado y el fuero de maternidad, supuestos en los que hay consecuencias jurídicas que van aún más allá de mismo reintegro del trabajador. Por lo aducido, es evidente que el demandante no tiene derecho a la acción de reintegro, puesto que, al momento del despido, no contaba con alguna condición especial, amparada por la ley, que permita su reincorporación laboral y es apropiado señalar, que el despido se dio con ocasión a una justa causa suficientemente comprobada y catalogada por el Reglamento Interno de la demandada como falta grave.

CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

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.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del CPTSS.

3.2 PROBLEMA JURÍDICO.

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

¿La terminación del contrato laboral entre las partes fue injusta?

¿Incurrió el a-quo en una valoración inadecuada a las pruebas aportadas por el demandante?

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

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador “Son obligaciones especiales del trabajador:

(...)

5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”.

Artículo 62. terminación del contrato por justa causa

“(…)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”.

3.3.2 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 61. Libre formación del convencimiento “El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento”.

3.3.3 CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO

Artículo 176 “Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.

El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.”

3.3.4 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO C.I. PRODECO S.A.

El Reglamento Interno de Trabajo, debidamente aprobado por el Ministerio de la Protección Social, es el prescrito por la Empresa C.I. PRODECO S.A. sociedad domiciliada en la ciudad de Barranquilla, para todas sus dependencias que existan en Colombia y las que se establezcan con posterioridad.

Las disposiciones de este Reglamento se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con cada uno de los respectivos trabajadores, y a ellos queda sometido todos los que laboran para la empresa.

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.4.1.1 De la ineficacia de la terminación del contrato, Sentencia - SL572-2021, Radicación No. 86728 veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021)., MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

“(..).Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto de que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato». El precepto citado consagra la ineficacia del despido de quien estando en situación de discapacidad es desvinculado laboralmente sin autorización de la oficina del trabajo. Así, el sentenciador de segundo grado al establecer que el demandante para la época del despido no contaba con ninguna restricción médica para el desempeño de sus labores, ni se encontraba incapacitado, determinó que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma. Por consiguiente, en lo que al ámbito jurídico concierne, no incurrió el Tribunal en yerro alguno. (...)”

4 CASO CONCRETO.

Se advierte que la parte demandante, pretende se declare la existencia de la relación laboral entre esta y la demandada, que se declare que el despido materializado el día 14 de mayo del 2015 fue injusto e ilegal, como consecuencia de ello que se vincule nuevamente al actor para que siga realizando sus labores, se le paguen los salarios dejados de percibir, pagar los salarios que dejó de percibir, pagar la dotación y los intereses moratorios.

En contraprestación de lo indicado por el demandante, la demandada CI PRODECO señaló que el contrato fue firmado el 19 de mayo de 2009, pero su vigencia empezó a regir desde el día siguiente; es decir, el 20 de mayo de esa misma data, el despido

no fue injusto e ilegal por cuanto a que el contrato terminó por la ocurrencia de una justa causa comprobada, debido a la inobservancia de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias que estaban en cabeza del actor, y la vinculación nuevamente del actor no es viable, puesto que, según la legislación laboral vigente, el reintegro de un trabajador solo procede excepcionalmente y este no es el caso.

El Juzgado de primera instancia declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes y se absolvió a la demandada de las demás pretensiones invocadas por el demandante y se declararon probadas las excepciones.

Procede a resolver esta Magistratura el primer problema jurídico que atañe esta sentencia el cual es:

¿La terminación del contrato laboral entre las partes fue injusta?

Para estos efectos se tiene que material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Acta de descargos en la que quedó plasmado lo siguiente:

“Les pido disculpas a mis superiores ya que fue algo involuntario y sé que estoy expuesto a sufrir un castigo ya que se es una falta grave. Solo le pido me den la oportunidad de seguir prestando mi servicio así poder seguir dando lo mejor de mí” fl 19 a 22 del expediente digital.

- ✓ Programa de administración de riesgo de fatiga con el cual los trabajadores se instruyen respecto a este problema. fl 27 a 40.
- ✓ Reglamento interno de la empresa CI PRODECO. fl 49 a 69, en indica lo siguiente:

Artículo 14, terminación del contrato por justa causa y sin previo aviso

(...)

E: *“Todo daño material causado intencionalmente en los edificios, obras, maquinarias, equipos, herramientas, útiles, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia en uso u otros actos que pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

(...)

F *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incurran al trabajador de acuerdo con la Ley y en particular, las establecidas en 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, y en el presente reglamento interno de trabajo, en especial en los capítulos XII y XIII (...)*

Artículo 15 del reglamento de las faltas graves,

(...)

G. se establece lo siguiente: *“Si el trabajador violare cualquiera de las obligaciones o prohibiciones especiales contenidas en los capítulos XII y XIII de este Reglamento.*

Artículo 67:

(...)

F. “Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitados y las materias que no hayan sido utilizadas.

(...)

I. “Comunicar inmediatamente a su superior jerárquico las observaciones que haga sobre hechos de que puedan causar daños y perjuicios a los intereses de la empresa o a sus compañeros, para evitarlos. (...)

Artículo 68 prohibiciones especiales al trabajador

B “Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros; que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar en lugares prohibidos o mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables o explosivos, conducir a excesiva velocidad los vehículos o infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministre la empresa para la realización de trabajos peligrosos, realizar actos temerarios y contravenir cualesquiera otras reglas de seguridad o prudencia”,

Artículo 69 “Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los dos artículos anteriores, a excepción de lo contemplado en los dos artículos siguientes de este Reglamento.”

- ✓ Testimonio rendido por el señor ALBÉNIZ MARÍN.

En cuanto a las pruebas documentales aportadas se observa a el acta de descargos donde el mismo actor confiesa y menciona saber que el accidente ocurrido por el micro sueño que tuvo es una falta grave como él mismo lo indicó, queda claro que era de conocimiento del actor que lo sucedido implicaba una falta grave como lo establece el reglamento interno de la demanda CI PRODECO.

Igualmente se pudo observar que la empresa demandada cuenta con un reglamento interno donde se establecen las normas que deben acatar todos los trabajadores de la empresa, al momento de iniciar la relación laboral, en dicho documento se cuáles son las faltas graves, por lo que no le asiste la razón al recurrente respecto a la gravedad de las faltas. Es de aclarar que si bien la intención del trabajador no era ocasionar un accidente ni poner en peligro su vida si hubo incumplimiento por parte de este debido a que pudo a ver ocasionado la muerte de algún otro trabajador, no es de recibo el argumento expuesto por el recurrente, puesto su obligación era reportar su situación de cansancio a tiempo pudiendo con esto evitar el accidente. también considera la Sala que hubo una violación por parte del trabajador a lo establecido en el artículo 58 del CST, toda vez que si se hubiera acogido a los reglamentos internos y que era de su pleno conocimiento hubiese podido evitar los daños y perjuicios, ocasionados con el accidente y esta

responsabilidad no se le puede endilgar al empleador como lo pretende hacer ver el recurrente.

Al revisar el referido reglamento se resalta que en su 67, se contempla las obligaciones especiales del trabajador que si faltare a una estaría cometiendo una falta grave para la empresa que daría lugar a un despido con justa causa, se observa al estrellar el camión que manejaba al actor por obvias razones se tiene que no restituyó su instrumento de trabajo en buenas condiciones.

Es menester manifestar también que con el actuar del actor puso en peligro su integridad física y la de sus compañeros; de igual forma ocasionó perjuicios materiales a la empresa demandada el reglamento también contempla dentro de las obligaciones de éste *“Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o en contravención a las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en la empresa. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad o higiene industrial, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin considerarse si el hecho u omisión fue con intención o sin ella;”*. Situación que se hubiera podido evitar con un mínimo de precaución.

Ahora bien, en lo que respecta al testimonio del señor ALBÉNIZ MARÍN, menciona diferentes supuestos accidentes que ocurrieron a otros compañeros de trabajo que no fueron despedidos si no supuestamente suspendidos. Cabe aclarar que el testigo se refiere a accidentes sufridos por otros empleados que no son objeto de discusión en este proceso y en cada caso en particular se debe verificar las condiciones en acaecieron los hechos

Por otro lado, se trae a colación los artículos 58 y 62 del CST, acerca de la terminación del contrato con justa causa y las obligaciones especiales del trabajador, pues en estas normas se encuentra la de comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime el trabajador que sean conducentes a evitarle daños y perjuicios, situación que en el presente caso no ocurrió o por lo menos no se acreditó en el plenario.

Por todo lo anteriormente explicado minuciosamente en esta providencia, queda claro que, para esta judicatura, el despido se dio con justa causa y no incurrió la a-quo en ninguno de los desaciertos jurídicos que le endilga el recurrente, pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos legales, normativos y jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio por lo cual se confirmara.

Finalmente se procede a resolver por esta Magistratura el último problema jurídico que nos atañe:

¿Incurrió el a-quo en una valoración inadecuada a las pruebas aportadas por el demandante?

Sin mayores elucubraciones, y verificado el material probatorio aportado al dossier, se tiene que la juez de primera instancia dio un adecuado valor a las pruebas que el mismo demandante aportó, pues se tiene que con este mismo material probatorio fue que la a-quo adoptó la decisión. Nótese que el artículo 176 del C.G.P, por remisión del artículo 145 del C.P.T., señala que las pruebas pueden ser apreciadas en conjunto, de acuerdo a la sana crítica del juez quien de manera razonada le asignara el mérito a cada prueba.

A propósito de la valoración probatoria en sentencia SL3036-2018 MP GERARDO BOTERO ZULUAGA) se indicó:

“En todas las actuaciones administrativas o judiciales debe respetarse el debido proceso, pero especialmente en la obtención de la prueba que ha de acreditar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, tal y como lo consagraba el artículo 177 del CPC hoy 167 del CGP, es decir, la actividad probatoria dentro (sic) proceso laboral también debe cumplir unas condiciones esenciales para garantizar no solamente su validez, sino para que pueda producir sus efectos jurídicos, so pena de configuración de prueba ilegal, entendida por la jurisprudencia constitucional, como aquella obtenida sin la observancia de las formalidades legales esenciales requeridas para la producción”.

En razón a lo anterior, no se avizora, que la juez de primer grado haya vulnerado el debido proceso con la valoración realizada a todas las pruebas aportadas al plenario y en razón a ello se confirmará la decisión adoptada por ésta en sentencia de primera instancia.

DECISION

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

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 20 de noviembre de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná (Cesar), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **JHON JADER BASTIDAS MORA** contra la empresa **CI PRODECO S.A.**

RAD 20-178-31-05-001-2019-00046-01 proceso ordinario laboral promovido por JHON JAIDER BASTIDAS MORA contra C.I PRODECO.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de ½ SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

Notifíquese por estado, para tal objeto remítase a la secretaria del Tribunal.

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**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO**