

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

26 de julio de 2022

Aprobado mediante acta N°53 del 26 de julio de 2022

20-011-31-05-001-2019-00229-01 proceso ordinario laboral promovido por NELSON LÓPEZ SANJUAN contra AGROINDUSTRIAS DEL SUR DEL CESAR Y CIA S.C.A.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, 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 el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante en contra de la sentencia proferida el 30 de septiembre de 2020, por el Juzgado Primero Laboral de Aguachica, Cesar.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2. HECHOS

2.2.1 El día 19 de diciembre de 1988, el señor NELSON LÓPEZ SANJUAN, celebró contrato individual de trabajo a término fijo Inferior a un año con la empresa AGROINCE LTDA. y CIA S.C.A., el cual tenía como fecha de vencimiento el 30 de junio de 1989, la asignación laboral básica inicial mensual era por un valor de \$40.500 según copia del contrato que se anexa y el último salario devengado por la parte actora fue de \$5'573.061

2.2.2 Posterior a este hecho, el 23 de agosto de 1989, el señor NELSON LÓPEZ SANJUAN; suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa AGROINCE LTDA. y CIA S.C.A. para desempeñar las labores de OFICIOS VARIOS, de acuerdo con copia del contrato que se anexa.

2.2.3 Manifiesta el actor que se presentó a trabajar como es habitual, en su cargo de SUPERVISOR, el día 20 de abril de 2018, en las instalaciones de la empresa AGROINCE LTDA. y CIA S.C.A., ubicadas en San Martín (César) en donde su superior le pidió el favor que lo acompañara a la planta principal ubicada en Bucaramanga, donde era requerido, sin informarle mayores detalles, fue trasladado.

2.2.4 Para el día 20 de abril de 2018, se encontraba vigente el reglamento interno publicado el día 3 de febrero de 2016, cabe anotar que el mismo fue modificado el día 22 de junio de 2018, al momento de llegar es recibido por los señores: Heli Meneses, Director de la Planta de Beneficio, Jenifer Tatiana Gómez, Jefe de Recursos Humanos y el doctor Miguel Ángel Márquez, abogado externo de la compañía, allí le informan que está siendo investigado por irregularidades en su comportamiento y de manera inmediata debe responder a las preguntas que se le van a formular. Prueba de esta situación, se aporta documento privado mal denominado declaración libre del señor Nelson López Sanjuan pues lo plasmado nunca fue declarado de manera libre ni espontánea por el actor, porque ni siquiera tenía conocimiento de la presunta falta cometida o de la imputación concreta de cargos que le realizarían, situación está que se derivó en su imposibilidad para controvertir y aportar pruebas en su defensa, manifiesta el actor que él no estaba preparado para absolver dicho interrogatorio, y quien manifestó este argumento ante los presentes, y que le era importarte la presencia de un abogado para su defensa, o mínimamente acompañamiento de un compañero de trabajo para que fuera testigo de lo que estuviera sucediendo; situación está a la que le informaron que no era necesaria, que eran unas preguntas muy sencillas y que era su obligación en calidad de trabajador acotar las instrucciones dadas, que procediera a responder.

2.2.5 Mediante derecho de petición, solicitó respetuosamente a la empresa AGROINCE LTDA. y CIA S.C.A, copia de la citación enviada al señor NELSON LÓPEZ SANJUAN, en coherencia, con lo establecido por su propio reglamento de trabajo, a lo cual respondieron: *como es de su conocimiento, esta citación se efectuó de manera verbal, por lo que no es posible allegar documento alguno al respecto*, en conclusión, no existe una prueba contundente ni tangible de la citación y que la misma cumpla con los requisitos imperiosos consagrados en el R.I.T., pues la manifestación bajo la promesa de no faltar a la verdad del actor, es

que nunca le fue informado y mucho menos fue citado para dicha diligencia, que al contrario fue sorprendido, y con la rapidez del procedimiento, conmocionado.

2.2.6 El actor manifiesta que la acción realizada por la demandada tiene como fin evitar el pago de una indemnización laboral por el tiempo que llevaba prestando sus servicios o ésta, que todo fue creado y simulado con el fin de terminar su relación de trabajo, sin tener que pagar el dinero a que tiene derecho, con el cual él siempre había contado para una vejez digna.

2.2.7 La empresa demandada el día 20 de abril de 2018, dio por terminado el contrato de trabajo a término indefinido que tenía con el señor NELSON LÓPEZ SANJUÁN, fundamento el empleador su decisión en las causales 2, 5, 6 y 10 del Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, causales que no fue comprobadas al trabajador y que si viola toda la normatividad constitucional, legal, tratados y acuerdos internacionales vigentes y Reglamento Interno de Trabajo, en materia del debido proceso, finalizada la diligencia mal denominada "versión libre" del actor, se le hizo entrega de la carta de terminación de la relación laboral, es decir, el mismo 20 de abril de 2018.

2.2.8 Nuevamente la empresa AGROINCE LTDA. y CIA S.C.A, vulnera el derecho al debido proceso del señor; NELSON LÓPEZ SANJUÁN, negándole la posibilidad de interponer recurso de alzada contra la decisión tomada el día 20 de abril de 2018, en coherencia con la normatividad citada anteriormente y si existía otra sanción, la cual era la suspensión, porque razón el empleador aplicó la más grave al trabajador; máxime cuando esto no tenía antecedentes disciplinarios en lo empresa.

2.3. PRETENSIONES.

2.3.1 Que se declare nulo el procedimiento disciplinario realizado por la empresa AGROINCE LTDA. y CIA S.C.A, al trabajador NELSON LÓPEZ SANJUÁN, el día 20 de abril de 2018, y en consecuencia levantarse la sanción impuesta, debido a que dicho procedimiento vulnera los derechos fundamentales a la defensa, la contradicción, el debido proceso, y los que se demuestren.

2.3.2 Que se reintegre al trabajador NELSON LÓPEZ SANJUÁN al cargo y con las funciones que venía ejerciendo en lo empresa AGROINCE LTDA. y CIA S.C.A a fecho 20 de abril de 2018.

2.3.3 Que se pague a favor del trabajador NELSON LÓPEZ SANJUAN, todos los dineros dejados de percibir desde el 20 de abril de 2018, hasta la fecha de reintegro, en lo referente a salarios, prestaciones sociales, primas, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, salud, pensión y demás derechos que por ley

y tratados internacionales ratificados por Colombia le asistan al señor NELSON LÓPEZ SANJUAN.

2.3.3 Que se pague a favor del trabajador NELSON LÓPEZ SANJUAN, la condición resolutoria implícita en todo contrato de trabajo, por incumplimiento de lo pactado en el reglamento interno de trabajo, en consecuencia, AGROINCE LTDA. y CIA S.C.A pagará la indemnización que comprende el lucro cesante y el daño emergente, que se pruebe dentro del proceso.

2.4 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

Se opusieron a todas y cada una de las pretensiones del demandante por carecer de fundamentos fácticos y jurídicos que las soporten para su prosperidad. En forma concreta, no existe ninguna razón, de hecho, ni de derecho, para declarar nulo el legal procedimiento de descargos que la empresa realizó al trabajador previo al despido. La empresa demandada cumplió a cabalidad con el respeto del derecho de defensa de su ex trabajador, empleado de confianza y manejo, e integrante de su nómina directiva, al llamarlo a descargos el 20 de abril de 2018, y entregarle la carta de despido una vez concluida la exposición que el Supervisor de la Planta de Beneficio presentó, en relación con las imputaciones que se le hicieron después de la expedita investigación de una serie de hechos que venía soportando la empresa en detrimento de sus intereses, provocados por la conducta ilícita, abusiva, y amañada del trabajador, ahora demandante.

En efecto, el 20 de abril de 2018 la empleadora llamó a descargos a su trabajador de confianza después de conocer y estar en el convencimiento de las faltas en que incurrió el supervisor, aprovechando su posición de directivo de la empresa, como empleado de confianza en la planta de beneficio que tiene instalada en el municipio de San Martín, Cesar, con un grupo de trabajadores a su mando, a quienes impartía órdenes; posición que aprovechó para menoscabar los intereses materiales y económicos de la empresa. Por lo que, mediando una citación verbal para que acudiera a las instalaciones de la compañía en la ciudad de Bucaramanga, lo inquirió sobre todas las conductas ilícitas que comprobó a través de la exposición de sus compañeros de trabajo, todos ellos a su mando y bajo sus órdenes, en la prestación de sus servicios en las instalaciones de la planta de beneficio de la empresa, que opera en la localidad de San Martín, Cesar.

En la respectiva diligencia, la empresa le dio al trabajador la oportunidad de expresarse, responder y aun plantear su defensa en relación con las imputaciones que provinieron de los trabajadores que estaban bajo sus órdenes en la planta de beneficio. Las respuestas del supervisor fueron todas negativas, es decir, negó todos los hechos respecto de los cuales se le pregunto; salvo en lo relativo al

disco de la pulidora, que aceptó haber retirado de las instalaciones de la empresa sin autorización de sus superiores.

No existe disposición legal o reglamentaria que autorice el reintegro del trabajador, respecto de conductas empresariales que respetaron la ley y el debido proceso en relación con la defensa del trabajador frente a las imputaciones que se le hicieron en la versión libre, previa al despido. La pretensión es consecuencia de la anterior, y no hay lugar a reintegro porque la empresa asumió con responsabilidad y con el debido respeto que tiene para con sus trabajadores, en el caso concreto con el demandante, el llamado a versión libre que determinó la finalización del contrato de trabajo por justa causa.

Respecto de las conductas de grave indisciplina del demandante en el medio de trabajo, de las conductas inmorales y aun delictuosas del supervisor, al incurrir en las prohibiciones de los numerales 1^o y 8^o del artículo 60 del CST; y en el desacato de las obligaciones consignadas en los literales 1, 3, 4, del artículo 58 del CST. Como se prueba en este proceso con las declaraciones de trabajadores de la empresa, que serán ratificadas en el proceso, el demandante incurrió en graves faltas en su desempeño laboral, las que determinaron la finalización del contrato con justa causa, una vez fue comprobada por la empleadora.

Proponen las excepciones de fondo las cuales son: *“Prescripción, inexistencia de la obligación, compensación y buena fe”*.

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2.5.1 Se negaron las pretensiones de la demanda.

2.6 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA.

“Decidir si tiene derecho el demandante al reintegro, declarando como consecuencia de ello la nulidad del procedimiento disciplinario realizado por la parte demandada”

Indica el juzgado que en cuanto al proceso realizado por la parte demandada advirtió que se tomaron unas declaraciones libres de trabajadores, incluyendo al demandante donde se escuchó en versión libre como se observa a fl 179 a 181 del expediente, en cuanto al procedimiento establecido en el reglamento de trabajo en el art 22 y 99, precisa el despacho que cuando el trabajador no va a ser sancionado o multado sino a ser despedido por una justa causa la diligencia de descargos no siempre es obligatoria, debido a que la Corte ha sostenido que el despido o terminación del contrato por justa causa no es una sanción disciplinaria y en ese sentido no es necesario llamar a descargos al trabajador antes de

despedirlo, el juzgado no observa en el reglamento interno del trabajo ni en el contrato de trabajo suscrito entre las partes a fl. 8 del expediente, que existiera procedimiento alguno para proceder a despedir al trabajador con justa causa, concluye el juzgado que para que se pueda despedir al trabajador debe informar las razones por la cual lo despide tal y como lo establece el parágrafo del artículo 62 del CST, por eso no accedió el juzgado a la declaratoria de nulidad del procedimiento disciplinador por lo que observa es que la demandada llamo a versión libre al demandante sin determinar que el requerimiento se hacía con el ánimo de imponer una sanción disciplinaria, pues bien lo podía hacer sin escuchar la versión libre del trabajador y solo con el material probatorio que le resultara suficiente para el despido.

Da a considerar el juzgado que cuando el despido no es justo se aplica la indemnización por el despido, pero en casos particulares procede el reintegro, en este caso el juzgado no determinó si el despido fue con o sin justa causa al no haberse solicitado en la demanda y al no ser solicitado en la litis, no es posible ordenar el reintegro porque el actor no tenía estabilidad laboral reforzada.

2.7 RECURSO DE APELACIÓN.

2.7.1 Inconforme con la decisión, la parte demandante presentó recurso de apelación argumentando lo siguiente:

- ✓ No se encuentra de acuerdo con la decisión debido a que el actor fue coaccionado para que firmara.
- ✓ Manifiesta que la decisión de terminar el contrato no fue una decisión unilateral del actor.
- ✓ Menciona que no quedó probado que el actor retiro herramientas de la empresa, que el acpm estaba bajo protección y bajo candado.
- ✓ No está de acuerdo con que la terminación del contrato a través de la versión libre debido a que se violo el debido proceso, derecho a la contradicción, a la defensa.

2.8. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.8.1 DE LA PARTE RECURRENTE

Mediante auto interlocutorio del 1° de marzo de 2022, notificada por estado 31 del 2 de marzo de 2022, de acuerdo a la constancia secretarial del 15 de marzo de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente a fin de que presentara los alegatos de conclusión y esta lo hizo dentro del término correspondiente.

2.8.1.1 NELSON LOPEZ SANJUAN

Solicita respetuosamente, se declare que hubo un despido sin justa causa, por violación del principio fundamental al debido proceso y en consecuencia, se reintegre a sus funciones al señor Nelson Sanjuan, a la empresa Agroince y se le paguen los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el día en que fue despedido sin justa causa es decir desde el día 21 de abril de 2018, hasta el día de su reintegro, con sus respectivos intereses o debida indexación, o las que de oficio respetando el principio de favorabilidad de la parte más débil en la relación laboral, es decir el trabajador.

2.8.2 DEL NO RECURRENTE

Mediante auto interlocutorio del 25 de marzo de 2022, notificada por estado 45 del 28 de marzo de 2022, como consta en la constancia secretarial del 8 de abril de 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente a fin de que presentara los alegatos de conclusión y esta no hizo uso de este derecho.

3. 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 judicial 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.

El problema jurídico para abordar por esta sala es el siguiente:

Determinar si: *¿Debe declararse la nulidad del procedimiento disciplinario realizado entre las partes?* En caso de salir adelante el anterior problema *¿Se deberá conceder el reintegro y los demás emolumentos solicitados en la demanda?*

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 60, Prohibiciones a los trabajadores

“Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}”

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}:

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores

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.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales”

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 JURISPRUDENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.4.1.1 El incumplimiento debe ser sistemático (Sentencia SL5667-2018, Rad No. 55480, sentencia del 11 de diciembre de 2018 MP Dra. DOLLY AMPARO CAGUASANGO)

“Ahora, frente al incumplimiento sistemático la Corte al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo «sistemático», en sentencia CSJ SL 6 de jun. 1996 rad. 8313, puntualizó:

[...] Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inejecución de las obligaciones legales o convencionales sea sistemática, entendiéndose con ello que deba ser

regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir"-se resalta".

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene que en el presente proceso el actor pretende que se declare nulo el procedimiento disciplinario realizado entre las partes, en consecuencia, levantarse la sanción impuesta y que se reintegre al actor al cargo que ostentaba y pagar el resto de los emolumentos solicitados las pretensiones de la demanda.

En contra prestación del dicho del actor, la demandada AGROINCE LTDA. y CIA S.C.A., señala que lo pretendido por el demandante carece de total asidero fáctico, probatorio y jurídico, toda vez que se cumplió a cabalidad con el respeto del derecho de defensa de su ex trabajador, quien fuese un empleado de confianza y manejo e integrante de su nómina directiva, el cual fue llamado a descargos el 20 de abril de 2018, a quien se le entregó carta de despido una vez concluida su exposición como supervisor de la planta de beneficio. Indicó, además que, en relación con las imputaciones realizadas después de la expedita investigación disciplinaria, que desencadenó una serie de hechos que venía soportando la empresa en detrimento de sus intereses, provocados por la conducta ilícita, abusiva, y amañada del hoy demandante.

Por su parte el Juzgado de primera instancia procedió a negar todas las pretensiones, al encontrar que no hay lugar al reintegro ni pago de los demás emolumentos deprecados.

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

¿Debe declararse la nulidad del procedimiento disciplinario realizado entre las partes? En caso de salir avante el anterior problema ¿Hay lugar al reintegro y pago de los demás emolumentos solicitados en la demanda?

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 los numerales 2,5,6 y 10 las causas que se ajustan a este proceso de acuerdo a la carta de terminación de contrato obrante a fl. 56 del expediente, hay que dejar de presente que el despido del actor se dio fundamentándose la empresa en el artículo y los numerales anteriormente mencionados y de acuerdo a las declaraciones libres presentadas por los compañeros de trabajo del actor de la empresa donde informan las faltas cometidas por parte del actor y las violaciones que cometió al retirar elementos propiedad de la empresa como se observa a fls. 182 a 190 del expediente.

Escuchado el testimonio de Jennifer Gómez, quien menciona que se estaban perdiendo materiales, herramientas y elementos de propiedad de la empresa demandada por parte del actor y todo eso fue comunicado por los mismos trabajadores. refirió que el actor tuvo la oportunidad de manifestar y dar su versión y controvertir la información que habían dado los otros trabajadores respecto a lo sucedido en la empresa, que éste no menciona sentirse acosado, ni solicito estar acompañado de algún compañero, como tampoco que se estaba desconociendo su derecho al debido proceso. De igual forma no se recibió por parte del actor algún recurso en contra de la decisión, se le hizo una llamada un día antes al señor para presentarse a la citación que le hicieron.

Por otro las declaraciones de Guillermo Londoño, Heli meneses y Miguel Ángel coinciden con lo manifestado por la señora Jennifer Gómez, lo que lleva a esta Colegiatura a determinar que no hubo vulneración al debido proceso por parte de la empresa demandada respecto del hoy demandante.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado y al estudio riguroso realizado por esta colegiatura se debe recalcar que el actor no logró demostrar con las pruebas allegadas al legajo, que el procedimiento disciplinario realizado al actor por parte de la empresa demandada habría sido bajo coacción, fuerza, obligado o en contra de su voluntad, pues no se avizora algún tipo de actuación que conllevara a la nulidad de esta. Al contrario, con las documentales aportadas de las declaraciones libres de los trabajadores antes referidos, lo que se puede advertir es que el despido fue con justa causa y el procedimiento que se llevó con el actor es válido, pues se repite no se acreditó alguna violación al debido proceso.

En razón a lo anterior, esta Magistratura encuentra que al no probarse cuales fueron las acciones realizadas por la demandada que conllevaran a la nulidad del procedimiento disciplinario atacado en el presente asunto, al no hay lugar a conceder las pretensiones deprecadas.

Como consecuencia, y establecido que no incurrió la *a-quo* en ninguno de los desaciertos jurídicos indicados por el recurrente, pues la decisión adoptada es acorde con los lineamientos normativos y jurisprudenciales, se confirmará la decisión 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 30 septiembre de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica dentro del proceso ordinario laboral promovido por NELSON LÓPEZ SANJUAN contra AGROINCE LTDA y CIA S.C.A.

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.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por estado. Remítase a la Secretaría de este Tribunal para lo de su competencia.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO