

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 agosto de 2022

Aprobado mediante acta N° 061 del 26 de agosto 2022

20-178-31-05-001-2012-00109-01 Proceso ordinario laboral promovido por WILLIAM BERQUELEY GAMEZ contra DIMANTEC LTDA y GECOLSA S.A.

1. OBJETO DE LA SALA.

Conforme a lo establecido en la ley 2213 del 13 de junio 2022, en su artículo 13, 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 demandada contra la sentencia proferida el 30 de septiembre de 2020 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1. HECHOS

2.1.1.1. Expresó el actor que fue contratado para laboral con GECOLSA, pero que fue formalmente contratado por la empresa DIMANCTEC LTDA, laborando así en los extremos temporales de 08 de febrero de 2008 hasta el 20 de julio de 2012, donde recibía órdenes de los ingenieros de la empresa GECOLSA, empresa la cual manifestó el actor, le hizo firmar clausulas ineficaces instauradas en su contrato de trabajo.

2.1.1.2. Manifestó el actor que, fue despedido sin respetar el procedimiento sancionatorio, vulnerándole así el debido proceso, que no cometió ninguna falta

grave para ser despedido por justa causa, que se le vulnero el derecho a la contradicción y defensa.

2.1.1.3. Que la empresa GECOLSA, debe reliquidar al actor las cesantías, primas de servicios y vacaciones ya que no se computaron factores que constituyen salario, así mismo que se le adeuda la liquidación del auxilio de sostenimiento.

2.2. PRETENSIONES.

2.2.1. El señor WILLIAN GAMEZ, pretende que se declare la existencia de un contrato formal con la empresa DIMANTEC LTDA y así mismo que se declare la realidad del contrato con la empresa GECOLSA S.A. y conforme a ello que se declare el despido sin justa causa.

2.2.2. Pide que se condene a las demandadas al pago de la indemnización por despido injusto, que se condene a reliquidar las cesantías, primas de vacaciones, incluyendo el factor de auxilio de sostenimiento, al pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S. del T.

2.2.3. Pretensión secundaria: en caso de no prosperar la declaración de un contrato realidad se declare la responsabilidad solidaria de que trata el artículo 34 del C.S. del T. y así mismo condenar a las demandadas a las costas del proceso.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.3.1 DIMANTEC LTDA

Respecto a los hechos, la demandada expresó estar de acuerdo con aquel de que trata de los extremos temporales de la relación contractual, negó los demás, puesto el actor fue contratado para prestar los servicios de técnico de servicio mecánico B1, expresó de igual modo la empresa DIMANTEC LTDA., que el actor en ningún momento recibió órdenes por parte del personal de la empresa GECOLSA. S.A., así como expresa que tampoco son ciertos los hechos donde el actor manifestó que le hicieron firmar clausulas ineficaces ya que todo fue suscrito de manera libre, así mismo expresó DIMANTEC LTDA, que el contrato del señor BERQUELEY, fue terminado por una justa causa probada por actuar y responder de forma grosera e irrespetuosa.

Respecto a las pretensiones, se opone a todas y a cada una ellas, ya que mencionó que nunca existió una relación laboral con GECOLSA S.A., que no se da paso a la indemnización por despido injusto, ya que fue justo al argumentar que el actor actuó de forma grosera e irrespetuosa, que no se le adeuda ninguna suma de dinero por concepto de reliquidación ya que se pactó y se aceptó de manera libre al momento de suscribirse contrato, así mismo propuso las siguientes excepciones: *“Cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, pago, cobro de lo no debido, prescripción, compensación”*.

2.3.2 GECOLSA S.A

Respecto a los hechos, la demandada manifestó que no son ciertos dado que el actor WILLIAM GAMEZ no fue contratado por GECOLSA S.A. sino por la empresa DIMANTEC LTDA, la cual es una persona jurídica autónoma y totalmente independiente. Y conforme a ello nunca recibió orden alguna del personal de GECOLSA S.A. Conforme a lo mencionado, la demandada se negó a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, manifestando que el empleador del actor no fue la empresa GECOLSA S.A., sino por la empresa DIMANTEC LTDA, la cual es un contratista de la primera mencionada, por medio de contrato comercial cuyo objeto es el mantenimiento preventivo y correctivo en PRODECO en su mina CALENTURITAS, respecto a ello, propone las siguientes excepciones, *“Cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción, cobro de lo no debido”*

2.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En la mencionada providencia, se declaró que entre el señor WILLIAM GAMEZ y la empresa DIMANTEC LTDA, existió un contrato de trabajo, condenándose así a la mencionada a pagar la indemnización por despido injusto una suma de \$3.131.688, absolviendo así a la empresa DIMANTEC LTDA, de las demás pretensiones. Respecto a GECOLSA S.A se absolvió de todas y cada una de las pretensiones instauradas en el libelo de la demanda. Condenándose así en costas a la empresa DIMANTEC LTDA.

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Se fijó el litigio en determinar quién fue el verdadero empleador del señor WILLIAM BERQUELEY GAMEZ, sí la empresa DIMANTEC LTDA o GECOLSA S.A., en consecuencia, establecer sí tiene derecho a la indemnización por despido injusto, así mismo a la reliquidación de las prestaciones sociales, incluyendo como como factor salarial el auxilio de sostenimiento y de manera secundaria sí hay declaración del contrato realidad y la solidaridad de GECOLSA S.A. y DIMANTEC LTDA.

2.5. RECURSO DE APELACIÓN.

2.5.1. DE LA PARTE DEMANDADA.

- ✓ El apoderado de la empresa DIMANTEC LTDA., manifestó en su recurso de apelación no estar de acuerdo con la sentencia proveída por la honorable juez de primera instancia, en los tópicos que dictaminó que el despido por parte de la empresa DIMANTEC LTDA., hacia el señor WILLIAM GAMEZ fue injusto y conforme a ello, le corresponde a la demandada asumir el pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S. de T.

- ✓ El apoderado manifestó que el comportamiento del señor WILLIAM GAMEZ hacia la orden dictada por supervisor es calificado como un comportamiento vulgar y grosero.
- ✓ Que el actor aceptó y expresó, como se percibe en el acta de descargos que dichas expresiones constituyen una falta grave.
- ✓ En razón de lo expuesto, que se revoque la sentencia en el sentido que se declare que el despido fue justo.

2.7. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Mediante auto del 7 de abril de 2021, se corrió traslado para alegar en conclusión y de acuerdo a la constancia secretarial.

2.7.1. GECOLSA S.A.

Expresó que, entre DIMANTEC LTDA y GECOLSA S.A. existió un contrato de prestación de servicios, cuyo objeto es el mantenimiento preventivo y correctivo, y que dichas actividades de cada empresa son diferentes, por eso no es factible acceder a la solidaridad.

Que el demandante nunca prestó sus servicios personales a GECOLSA S.A. y por tales motivos no se puede solicitar a través de una demanda el pago de cualquier derecho a que sea acreedor el señor WILLIAM GAMEZ.

Finalmente dijo que se demostró que el verdadero empleador es DIMANTEC LTDA., y que esta última nunca fue intermediaria para realizar contrataciones de personal con la empresa GECOLSA S.A., en razón de lo expuesto, que se confirme la sentencia de primera instancia.

2.7.2. DIMANTEC LTDA.

Manifestó que quedó debidamente acreditado que el actor WILLIAM GAMEZ prestó sus servicios personales a DIMANTEC LTDA. La cual es una empresa autónoma independiente de GECOLSA S.A.

Indicó que la terminación del contrato de trabajo del señor WILLIAM GAMEZ fue terminado por justa causa probada, por la empresa DIMANTEC LTDA., con base a lo dispuesto en el literal a), numeral 2 y numeral 6 del artículo 62, en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del código sustantivo del trabajo.

Señaló que el señor WILLIAM GAMEZ fue irrespetuoso al haber contestado de manera grosera a una orden impartida por el encargado de turno.

Conforme a lo expresa y lo demostrado en la audiencia, pide que se revoque la condena impuesta a DIMANTEC LTDA., en lo relacionado al despido sin justa causa y confirme en lo demás sentenciado.

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, 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 C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO.

Teniendo en cuenta que en primera instancia quedó acreditada la existencia de un contrato de trabajo con DIMANTEC LTDA, como verdadero empleador, corresponde a esta colegiatura, en determinar si:

¿Se acreditó una justa causa por parte de DIMANTEC LTDA, para despedir al actor? En caso negativo ¿Hay lugar al pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S. de T.?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

3.3.1.1. Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.

“Son justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...) 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.

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.”

3.3.1.2. ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

“Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”

3.3.1.3. Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte

responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. (...)”

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

3.4.1.1. De las justas causas de despido. (Sentencia SL1114-2021 del 24 de marzo de 2021, radicado 84167,). M.P. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO:

“Arguye que se ha considerado que los malos tratamientos a que se refiere el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, el cual consagra como justa causa de despido, los malos tratamientos en que incurra el trabajador durante sus labores contra el empleador, los miembros de su familia o demás trabajadores de la empresa, deben entenderse en su sentido usual, valga decir, como «acción y efecto de maltratar o maltratarse o sea tratar mal a uno de palabra u obra» y así es de advertir que el maltrato inferido por el trabajador dentro del servicio, es decir, en las labores o en aspectos inherentes a las mismas y aquel en que incurra el patrono en cualquier circunstancia, no requiere del ingrediente de gravedad para que se configure una justa causa de despido (CSJ SL, 27 nov. 2000, rad. 14705).

De acuerdo a ello, concluye que es evidente que la decisión condenatoria del Tribunal desconoce la jurisprudencia desarrollada por esta corporación, referente a que la violencia o malos tratos que contempla el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el 62 del CST, es una justa causa de despido, inclusive cuando se ha considerado que ello no solamente hace referencia a una agresión física, sino también a aquella que es verbal o escrita.”

4. CASO EN CONCRETO.

Se observa que, en el proceso que nos acontece el señor WILLIAM BERQUELEY GAMEZ, a través de apoderado, pretende que se declare principalmente la existencia de un contrato formal con la empresa DIMANTEC LTDA, y así mismo que se declare la existencia de un contrato realidad con la empresa GECOLSA S.A., condenándose así a las demandadas a pagar una indemnización por despido injusto, teniendo presente los extremos 08/02/2008 hasta el 20/06/2012.

Por otro lado, la demandada GECOLSA S.A. al dar respuesta a lo pretendido en la demanda, expresó que entre ella y el actor en ningún momento se sostuvo alguna relación laboral, que dicha relación tuvo lugar con la empresa DIMANTEC LTDA, como ella misma lo manifestó a través de apoderado y que por ende la pretensión de declarar contrato realidad con la empresa GECOLSA S.A., no debe prosperar. En otro extremo, la empresa DIMANTEC LTDA., se pronunció acerca del despido del señor WILLIAM BERQUELEY GAMEZ, expresando que dicho despido fue justo, toda vez que el día 20 de julio de 2012 en el acta de descargos, se dejó constancia expresa por parte del actor donde confesó que tuvo un comportamiento irrespetuoso y grosero con el encargado de turno, desobedeciendo la orden emanada por este último.

Refirió la empresa DIMANTEC LTDA., que no le adeuda ningún concepto por “reliquidación” al actor.

Al respecto, la juez de primera instancia, concedió de manera parcial las pretensiones condenando a la indemnización por despido sin justa causa en favor del actor, condenado en costas y absolviéndose de las demás pretensiones instauradas en el libelo de la demanda. Respecto GECOLSA S.A. la exoneró de todas las pretensiones.

De conformidad a lo anteriormente planteado y a lo sustentado en los recursos de apelación, este despacho procede a resolver el siguiente problema jurídico:

¿Se acreditó una justa causa por parte de DIMANTEC LTDA, para despedir al actor? En caso negativo ¿Hay lugar al pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S. de T.?

Por lo planteado en el problema jurídico, le corresponde a la parte demandada demostrar sí el despido realizado hacía el señor BERQUELEY fue justo.

Es así que, se procede a estudiar las pruebas allegadas al proceso, las cuales se encuentra:

- ✓ Citación a diligencia de descargos del 6 de julio de 2012, dirigida al actor por parte del supervisor de Dimantec. (fl.104)
- ✓ Acta de descargos, celebrada el 18 de julio de 2012, en la cual quedó consignado que el actor desacató una orden dada por el supervisor respecto de la limpieza de un hangar contestando con palabras soeces, pues cuando se le interroga abiertamente manifestó que así fue y que era consciente de que dicha conducta era una falta grave al reglamento interno de trabajo e indicando que era la manera de expresarse con palabras fuertes como desahogo por no sentirse bien con el supervisor. (fls.105-106)
- ✓ Carta de terminación de contrato de trabajo con justa causa a partir del 20 de julio de 2012 fundamentado en el literal a en sus numerales 2 y 6 del C.S.T. (fls. 107-108).
- ✓ Versión libre del señor William Arellanos de fecha 15 de julio de 2012 en la cual se indicó que el supervisor le dio la orden al demandante y otro compañero de limpiar el hangar 9, sin embargo, ellos le discutían que ese reguero venia del turno anterior empezaron a decirle groserías y que no iban a limpiar manifestando que fueron muy groseros. (fl.110).
- ✓ Copia de la liquidación de contrato de trabajo del señor WILLIAM BERQUELEY con fecha 20 de julio de 2012. (fl.111)
- ✓ Copia de los pagos de aportes a seguridad social. (fls.168-220)

Una vez realizado el análisis de las pruebas aportadas en el expediente, se observa que efectivamente entre el actor WILLIAM BERQUELEY GAMEZ, existió un

contrato de trabajo con la empresa DIMANTEC LTDA, en los extremos temporales expuestos y como fue ratificado en sentencia de primera instancia y que no fue objeto de recurso de apelación.

De acuerdo a esto, a esta Magistratura le concierne verificar si el despido del actor acaeció por una justa causa, tal como lo indica el demandado. Vistas las pruebas relacionadas anteriormente se tiene que el día 16 de julio de 2012 el señor BERQUELEY fue citado a diligencia de descargos por la empresa DIMANTEC LTDA con el fin de que rindiera explicación sobre los hechos ocurridos el día 07 de julio de 2012, acreditándose que el actor desobedeció una orden emanada del supervisor de turno, señor EDISON BETANCUR y refiriéndose de grosera e irrespetuosa y con palabras soeces. Es así que dicha citación se cabo el día 18 de julio de 2012, siendo menester mencionar que en la reunión de descargos, el actor reconoció que se expresó con palabras “fuertes” hacia el señor BETANCUR, y aceptando que conocía que dicha actuación era una violación al reglamento interno argumentando que su actuar estuvo influenciado por los malos tratos recibidos en ocasiones por el supervisor, alegando que el “reguero” de aceite tenía que haber sido limpiado por el turno anterior a ellos, y al observar que era una cantidad abundante que se requería limpiar arremetió verbalmente contra el señor BETANCUR con obscenidades.

Así mismo, de lo sustraído de los testimonios de parte, esta colegiatura manifiesta que dentro de las reglas de la moral y la sana convivencia es menester aclarar que dichos comportamientos son reprochables y censurables, toda vez que, al referirse a sus directivos, supervisores o compañeros de trabajo con palabras y actos soeces, puede desembocar en un deterioro de un ambiente laboral adecuado, sano e idóneo respecto a desempeñar sus labores bajo la cordialidad, moral y el respeto. Así como lo sostiene la corte que:

“De acuerdo a ello, concluye que es evidente que la decisión condenatoria del Tribunal desconoce la jurisprudencia desarrollada por esta corporación, referente a que la violencia o malos tratos que contempla el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el 62 del CST, es una justa causa de despido, inclusive cuando se ha considerado que ello no solamente hace referencia a una agresión física, sino también a aquella que es verbal o escrita”.

Ahora bien, esta colegiatura observa como ya se indicó que en el acta de descargos se hace mención que el señor BERQUELEY conoce que infringió conductas estipuladas en el reglamento interno de la empresa, reglamento el cual no fue allegado en las pruebas, a falta de esto, se aplica la norma aplicable, como es el Código Sustantivo del Trabajo, y apoyados en la jurisprudencia material de apoyo para adoptar la presente decisión. Por lo anteriormente citado, y expuesto en esta instancia se demuestra lo siguiente:

- ✓ El señor BARQUELEY conforme a lo reglamentado en el código sustantivo del trabajo sí incurrió en una justa causa de despido al expresarse de forma grosera e irrespetuosa hacia el señor BETANCUR.
- ✓ Que el uso cotidiano de palabras soeces contribuirá al menoscabo de la sana convivencia en los lugares de trabajo y estas no dan lugar a justificar que es un trato normal entre compañeros, y aún más cuando estas son expresadas bajo los efectos de furia, molestia e informalidad, provocando así discusiones violentas que podrían terminar en agresiones físicas.
- ✓ Se sugiere a DIMANTEC LTDA, promover políticas de respeto, cordialidad y sana convivencia dentro de las instalaciones de trabajo de la empresa.

Así las cosas, esta colegiatura expresa que la decisión tomada por el A-quo, respecto a la concesión de la indemnización por despido injusto no se ajusta a las probanzas del proceso, pues se acreditó por la demandada DIMANTEC LTDA, que sí existió una justa causa de despido por parte de hacia el señor WILLIAM BERQUELEY GAMEZ. En consecuencia, se declaran probadas las excepciones de *cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, pago, cobro de lo no debido*, excepto las de *compensación y prescripción* propuestas por DIMANTEC LTDA.

5. 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:

PRIMERA: MODIFICAR la sentencia proferida el 26 de marzo de 2015, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, promovido por WILLIAM BERQUELEY GAMEZ contra DIMANTEC LTDA., y GECOLSA S.A., la cual quedará de la siguiente forma.

“PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante WILLIAM BERQUELEY GAMEZ y la empresa DIMANTEC LTDA, existió un contrato de trabajo.

SEGUNDO. ABSOLVER a la empresa DIMANTEC LTDA, de **TODAS** las pretensiones invocadas por el demandante WILLIAM BERQUELEY GAMEZ.

TERCERO. DECLARAR probadas las excepciones de *cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, pago, cobro de lo no debido, compensación; excepto la de prescripción* propuestas por DIMANTEC LTDA, por lo considerado en la presente providencia.

CUARTO: ABSOLVER a la EMPRESA GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA "GECOLSA S.A.", de todas y cada una de las pretensiones invocadas por el demandante WILLIAM BERQUELEY GAMEZ.

QUINTO. DECLARAR probadas las excepciones de *cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, pago, cobro de lo no*

debido, compensación, exclusive la de prescripción, propuestas por la empresa GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA "GECOLSA S.A."

SEGUNDO: CONDENAR: en costas a la parte demandante WILLIAM BERQUELEY GAMEZ en ambas instancias, fíjense como agencias en derecho la suma un (1) salario mínimo mensual vigente. Líquidense como señala el artículo 365 y 366 de CGP.

TERCERO: NOTIFICAR la presente providencia, para tal fin remítase a la Secretaría del Tribunal.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022. Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ.
Magistrado

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado