

# 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

20 de octubre de 2022

Aprobado mediante Acta No 073 del 20 de octubre de 2022

20-178-31-05-001-2015-00087-01 Proceso ordinario laboral promovido por FERNANDO ANDRADE GONZÁLEZ la empresa DRUMMOND LTD.

#### 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 contra la sentencia proferida el 14 de junio de 2016, 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** El señor FERNANDO ANDRADE GONZÁLEZ estuvo vinculado con la empresa DRUMMOND LTD, a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de marzo de 2004 hasta el 09 de marzo de 2015.

**2.2.2** El día 6 de marzo de 2015 ocurrió un accidente de trabajo en el que se incineró el camión tipo 777 No 2108, dicho accidente fue conocido por todos los trabajadores, el actor publicó en la red social Facebook las fotografías del camión accidentado, en el acta de descargos el actor manifestó que no sabía de esa conducta violaba el reglamento interno de trabajo.

**2.2.3** La empresa demandada sustentó su despido con una justa causa conforme al artículo 75 y 79 del reglamento interno de trabajo, que dicha norma no establece taxativamente que publicar fotos de un vehículo accidentado sea justa causa para terminar contrato de trabajo.

**2.2.4** La terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, por tanto, manifestó que le adeudan la indemnización por despido injusto.

**2.2.5** Los trabajadores participaron en una huelga en el año 2006 desde el 22 de mayo a 22 de junio, en el año 2007 del 16 de julio a 22 de julio, en el año 2008 del 23 de julio de 14 de septiembre para un total de 266 días, en consecuencia, de los días de huelga la demandada le descontó al actor de sus vacaciones la suma de \$4.609.000, pero que dicho descuento al salario fue ilegal.

### **2.3 PRETENSIONES.**

Declarar que entre el señor FERNANDO ANDRADE GONZÁLEZ y la empresa DRUMMOND LTD existió un contrato de trabajo a término indefinido, que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, en consecuencia, que se condena a la empresa demandada a pagar al actor la indemnización por despido injusto, a pagar 264 días de salarios, sanción moratoria por falta de pago por descuentos ilegales.

### **2.4 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

A través de apoderado judicial la demandada contestó la demanda argumentando ser cierto la relación laboral con el demandante desde el 19 de marzo de 2004, el 26 de julio de 2005 las partes acordaron modificar su forma de remuneración a la modalidad de salario integral y pasó de ser operador de buldócer a supervisor de producción, declaró ser cierto con respecto al salario y la continua subordinación y afirmó las fotos publicadas por el actor del incidente con el camión. Los demás hechos no son ciertos.

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones de condena de la demanda y propuso como excepciones de mérito las siguientes: *“falta de causa para pedir e*

*inexistencia de obligación alguna a cargo de Drummond Ltd., cobro de lo debido, buena fe, compensación, prescripción”.*

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

La juez de primera instancia en audiencia del 14 de junio de 2016, declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la empresa demandada, absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda y declaró probada las excepciones propuestas excepto la de prescripción.

## **2.6 PROBLEMA JURIDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

Establecer, *“Si la empresa Drummond LTD despidió unilateralmente y sin justa causa al señor FERNANDO ANDRADE GONZÁLEZ y como consecuencia si hay lugar a que se le condene al pago de la indemnización correspondiente”.*

Como fundamento de su decisión, expuso que:

En primer lugar, el despacho entró a verificar si el despido del demandante fue injusto, por el despacho quedó acreditado la carta de terminación de fecha del 9 de marzo de 2015, suscrita por el gerente de relaciones laborales de la empresa Drummond, en donde se observa que la empresa demandada fundamenta el despido en que el día 6 de marzo de 2015 aproximadamente a las 3 de la tarde, se presentó un incidente de seguridad en el camión tipo 777 con numero interno 2108, que ese mismo día a las 6:28 de la tarde el actor público en su perfil en su red social Facebook nueve fotos del incidente a las que le coloco el título de pérdida total, en las que se observa el equipo de la empresa y la maniobra de atención a la emergencia, es con base a lo expuesta que la empresa demandada despide con justa causa al actor.

Indicó además que a folios 18-19 del expediente, obra el acta de diligencia de descargos de fecha de 9 de marzo de 2015, en la cual dentro de los hechos el demandante aceptó que conocía las implicaciones de divulgar ese tipo de situaciones a personas ajenas a la compañía, asimismo aceptó la prohibición establecida en el reglamento interno de trabajo, referente a suministrar a extraños y sin autorización datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas de procedimiento de la empresa.

Por otro lado, entró a valorar la calificación como grave por parte del empleador y encontró que en el literal A del artículo 62 de la CSJ ha hecho la diferencia de las dos hipótesis, la primera la violación de las obligaciones y prohibiciones del art 58 y

60 y la segunda cualquier falta que se establezca en pactos y convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento implica una violación de lo dispuesto. De acuerdo a las normas descritas por la demandada en la carta de despido y la conducta del demandante el a-quo estableció que en el presente caso se estipularon las dos hipótesis de la norma en cita, porque la conducta desplegada del demandante está configurada en la norma sustantiva, en el reglamento interno de trabajo, y en el contrato de trabajo, así las cosas al calificarse la conducta del actor y calificarse como grave por parte del empleador, el despacho concluyó que el despido fue con justa causa, por ello no procedió a la indemnización por despido injusto.

Por último, con respecto al pago de los 264 días de salarios por haber participado en la huelga el despacho no entró a demostrar puesto que no se aportó sustento probatorio para demostrar el hecho de la huelga y las consecuencias que está haya generado.

## **2.7 RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo en cuenta los siguientes tópicos:

- ✓ Manifestó que con el marco normativo expuesto por la demandada para justificar la justa causa no fue suficiente para comprobar que la conducta que le asiste al demandante fue una conducta grave.
- ✓ Manifestó quedó demostrado que al actor se le descontó \$4.609.000 por un proceso interno de sindicato en el cual el actor no hacía parte, por tanto, procede la sanción moratoria por el descuento ilegal al salario.

## **2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

### **2.8.1 DE LA PARTE RECURRENTE.**

Mediante auto de 23 de junio de 2022 notificado por estado electrónico No 89 de 24 de junio de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022. Estando del término de rigor presentó alegatos de conclusión argumentando los mismos términos y puntos de la apelación.

### **2.8.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.**

Mediante auto de 19 de julio de 2022 notificado por estado electrónico No 103 de 21 de julio de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022. Estando del término de rigor presentó alegatos de conclusión solicitando se confirme la sentencia, puesto que el despido del actor fue por justa causa según lo establecido en los numerales 1 y 2 del artículo 58 del CST y artículo 72 del reglamento interno de trabajo, y, además, que el descuento.

### **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 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 C.P.T.S.S.

#### **3.2 PROBLEMAS JURÍDICOS.**

Ante la aceptación de la existencia del contrato de trabajo entre el señor *FERNANDO ANDRADE GONZALES* y la empresa DRUMOND LTDA y con las pruebas allegadas al proceso el problema jurídico es el siguiente:

*¿El despido del señor FERNANDO ANDRADE GONZÁLEZ y DRUMMOND LTD se dio sin justa causa?*

*¿Hay lugar al pago de la sanción moratoria por el descuento realizado al actor?*

#### **3.1 FUNDAMENTO NORMATIVO.**

##### **3.3.1 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

###### **Artículo 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.**

*“(…) 2do. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al*

*empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes”.*

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

*“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (...)”.*

**“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 (...)”.*

**3.2 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

**3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACION LABORAL**

**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 tiene en el presente proceso que el demandante persigue que se declare la ineficacia del despido y en consecuencia se condene a la empresa demandada al pago de la indemnización por despido injusto, además, sanción moratoria por el descuento ilegal al salario.

Por su parte, la parte demandada, la empresa DRUMMOND LTD se opuso a la prosperidad de la mayoría de las pretensiones del demandante, en razón a que el despido se hizo conforme a la ley.

Mediante sentencia de primera instancia se declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes y se absolvió a la demandada de las demás pretensiones.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico, el cual es

*¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor FERNANDO ANDRADE GONZALES y DRUMMOND LTD?*

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

- ✓ Contrato de trabajo a término indefinido con fecha de 18 de marzo de 2004. (Fls.12-14)
- ✓ Otrosí contrato de trabajo de fecha de 27 de julio de 2005. (Fl.15)
- ✓ Comunicación al demandante de la diligencia de descargos del 09 de marzo de 2015. (Fl.17)
- ✓ Acta de diligencia de descargos de fecha de 09 de marzo de 2015, realizado al actor en la oficina de recursos humanos de la empresa DRUMMOND LTDA. (Fls.18-19)
- ✓ Comunicación al demandante de la terminación del contrato de trabajo de fecha del 09 de marzo de 2015. (Fls.20-22).
- ✓ Imágenes del incidente publicado en Facebook por el demandante. (Fls.63-64)
- ✓ Reglamento interno de trabajo de la empresa DRUMMOND LTD. (Fls.84-114)

En primer lugar, se debe tener en cuenta lo plasmado en los artículos 58 y 62 del CST, acerca de la terminación del contrato con justa causa, puesto que en esta norma se encuentra lo de observar los preceptos del reglamento y acatar órdenes e instrucciones de modo particular la imparta el empleador, asimismo la de no comunicar con terceros salvo autorización expresa, informaciones que tenga acerca del trabajo, que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador.

Así las cosas, al hacer el estudio de las pruebas allegadas al expediente se tiene que en el acta de descargos visible a folio 18-19, al demandante se le respetó el debido proceso, argumentó sobre los hechos producto del despido que al momento del incidente él se encontraba guiando los equipos que estaban prestando el servicio para apagar el camión que tenía el conato del incendio, indicó que las fotos se las enviaron otros compañeros, y que él si conoce las implicaciones de divulgar ese tipo de situaciones a personal ajeno a la compañía, y además si conocía las prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo.

Además, de acuerdo a la carta de terminación del contrato de trabajo obrante a folio 20-22 hay que dejar presente que el despido del señor FERNANDO ANDRADE GONZÁLEZ se dio justificadamente en virtud de que la empresa demandada estableció en la cláusula novena del contrato de trabajo que ambas partes están incorporadas con lo establecido en el contrato de trabajo y aparte las consignadas en el reglamento interno de trabajo, además añadió que la conducta del demandante no fue la esperada por una persona que estaba a cargo de dirección de confianza y manejo de la empresa, puesto que fue una conducta que viola de manera directa su obligación de confidencialidad en cuanto a las cosas o situaciones que tienen que ver con el trabajo.

Asimismo, en el reglamento interno de trabajo en su numeral 12 del párrafo del artículo 75, señala que es prohibición del trabajador el de suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o cualquier de los sistemas, procedimiento de la empresa, asimismo en el artículo 72 en el numeral segundo menciona que es obligación del empleado no comunicar a tercero, salvo autorización expresa la información que tenga sobre el trabajo, especialmente las cosas de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.

Se concluye que sí, pues tal proceder se enmarca dentro del numeral 6° del artículo 62 modificados por el Decreto 2351 de 1965, Art. 7° y que hace referencia a las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de conformidad con los Arts. 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convencionales colectivas, contratos individuales o reglamentos. Concretamente en el Art. 58 ib. numeral 2°) No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes". Es decir, que para despedir a una persona alegando justa causa, era necesario enmarcar las conductas en las causales señaladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y que la violación indicada esté relacionada con los artículos 58 y 60 ibidem.

Esta magistratura está de acuerdo con lo establecido por el A-quo, puesto que el despido se dio por justa causa, dado que la conducta del demandante se configuró en las causales justas de terminación del contrato anteriormente mencionadas, al divulgar incidentes ocurridos dentro de la empresa Drummond Ltd.

Por lo expuesto, sin mayores elucubraciones y en virtud al material probatorio adosado al expediente, se tiene que la Juez de primera instancia no incurrió en ningún desacierto jurídico tal como lo endilga 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 declarar la ineficacia del despido del señor FERNANDO ANDRADE GONZÁLEZ.

Se procede entonces a desatar el segundo problema jurídico planteado en el caso que nos ocupa: *¿Hay lugar al pago de la sanción moratoria por el descuento ilegal al salario?*

Para dilucidar el problema jurídico, se advierte que obran al plenario la siguiente prueba:

- ✓ Liquidación definitiva de prestaciones sociales de fecha del 09 de marzo de 2015. (Fl.68).

El demandante aduce que se le descontaron la suma de \$4.609.000 de su liquidación, es decir 264 días en que el actor participó en una huelga, sin embargo, conforme a la liquidación aportada por las partes se evidencia que se le descontaron 87 días de trabajo por la huelga, el recurrente manifestó que los testigos indicaron que los empleados con el cargo de supervisor de manejo y confianza no hacían parte del sindicato y que el actor no hacía parte del sindicato por tener un cargo de manejo y confianza.

No obstante, en el hecho vigésimo cuarto el demandante aceptó que se le descontaron 264 días de salario por haber participado en la huelga, en el plenario no se allegó pruebas que permitiera demostrar los hechos de la huelga y las connotaciones de está, es por esto, que se hace imposible determinar si el actor participó o no en la huelga. Corolario de lo anterior, se evidencia que la decisión adoptada por el a-quo se encuentra ajustada a derecho. Con las anteriores consideraciones debe confirmarse el fallo de primera instancia.

Condena en costas a la parte demandante por no prosperar su recurso.

### **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 14 de junio de 2016, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná dentro del proceso de referencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas al demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

**TERCERO: NOTIFICAR** a las partes la presente providencia, para tal objeto remítase a la secretaria del Tribunal, para lo de su competencia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

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**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
**Magistrado**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
**Magistrado**