

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, primero (1) de junio de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: PEDRO LUIS VIECO MIELES
Demandado: C.I PRODECO S.A
Radicación: 200013105004 **2017 00018-01**
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita la consulta de la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 1° de agosto de 2017.

I. ANTECEDENTES

Pedro Luis Vieco Mieles, a través de apoderado judicial promovió demanda ordinaria laboral para que se declare que entre él y C.I Prodeco S.A existió un contrato de trabajo a partir del 15 de marzo de 2011 hasta el 21 de agosto de 2015, terminado sin justa causa por parte del empleador. En consecuencia, se condene la demandada a pagar las prestaciones sociales, las vacaciones, el reajuste salarial y los derechos extralegales a que tiene derecho por todo el tiempo laborado, además de la reliquidación de las cotizaciones a la seguridad social integral, los intereses moratorios, la indemnización por despido injusto, la sanción moratoria y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término fijo que inició el 15 de marzo de 2011 y finalizó el 21 de agosto de 2015, cuando fue despedido sin justa causa.

Refirió que se desempeñaba como operador de camión de lubricación, para lo cual prestó sus servicios de manera personal y subordinada, cumpliendo un horario de trabajo de lunes a domingo comprendido por 12 horas, y devengando como último salario la suma mensual de (\$3.793.000) pagadera quincenalmente.

Adujo que, al momento de la terminación de la relación laboral, la empleadora no le pagó la liquidación de sus prestaciones sociales, vacaciones, prima de vacaciones, prima extralegal de junio y de diciembre, prima de antigüedad y prima por eficiencia o producción, por todo el tiempo laborado. Agregó que la demandada canceló el valor de sus aportes a seguridad social, tomando como base de liquidación un salario inferior al realmente devengado.

Al contestar la demanda, **la sociedad C.I Prodeco S.A** aceptó la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, pero que inició el 16 de marzo de 2011 y terminó por justa causa comprobada el 21 de agosto de 2015, debido al grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones laborales del accionante, de conformidad con el CST y el reglamento interno de trabajo, al quedarse dormido mientras prestaba el servicio de lubricación con el camión que le había sido asignado, y poner en riesgo su integridad física, la de sus compañeros y la de la maquinaria que se encontraba a su cargo al interior de la mina, máxime que no cumplió con el procedimiento estipulado en el programa de administración del riesgo de fatiga, y para combatir el sueño.

Aclaró también, que el último salario básico devengado por el actor fue de (\$2.589.342), y que trabajaba en turnos rotativos propios del sector minero; además, que a la finalización del vínculo contractual liquidó y pagó en debida forma todos los derechos laborales a que tenía derecho, tomando como base todos los factores establecidos en la ley para el cálculo de cada concepto, aunado a que se dedujeron varias deudas que tenía el demandante y que contaban con la respectiva autorización de descuento.

En esos términos, se opuso a las pretensiones de la demanda y, en su defensa, propuso las excepciones de merito que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*prescripción*” y “*compensación*”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 1º de agosto de 2017, resolvió absolver a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, al tiempo que declaró probada la excepción de fondo de “*inexistencia de la obligación*”, y condenó en costas a la parte demandante.

Como sustento de su decisión, señaló que la existencia del contrato de trabajo no amerita mayor discusión jurídica, dado que fue aceptado por la sociedad C.I Prodeco S.A, y se encuentra demostrado con las pruebas obrantes en el expediente, sin embargo, empezó a regir el 16 de marzo de 2011 hasta el 21 de agosto de 2015, fecha de la carta de despido.

Adujo que conforme a las testimoniales recaudadas, el empleador logró dejar en evidencia la justeza del despido y que no hubo violación al debido proceso dentro del trámite disciplinario que se siguió en contra del actor, lo cual conduce a negar la indemnización por despido injusto.

Sobre el pago y/o reliquidación de las prestaciones sociales, observó que la liquidación final realizada por la demandada fue ajustada a derecho, de acuerdo con el salario reflejado en la certificación visible a folio 34, aportada por el accionante. Que también se advierte informe del auxilio de cesantías cancelado al trabajador, constancia de pago de parafiscales por los últimos 3 meses laborados, nominas por todo el interregno trabajado y pago de los aportes a la seguridad social integral, dejando sin sustento las pretensiones relacionadas con la sanción moratoria y los intereses causados.

Respecto a los beneficios convencionales, expuso que con los comprobantes de nómina se verifica el pago de la prima extralegal de junio

y de diciembre. Por su parte, la prima por eficiencia consagrada en el clausula vigésima novena del pacto colectivo, es facultativa del empleador y está sujeta a unos parámetros, y a la reglamentación de la misma, la cual no fue demostrada en el proceso y; sobre la prima de antigüedad, constató que el actor no cumple con los requisitos mínimos establecidos en la norma convencional para hacerse beneficiario de ésta.

III. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al trabajador, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados, corresponde a la Sala determinar si el contrato de trabajo que unió a las partes inició el 16 de marzo de 2011; si la terminación del mismo se dio por justa causa comprobada el 21 de agosto de 2015, y si la demandada está llamada a reconocer al accionante las acreencias laborales reclamadas.

1. De los extremos temporales del contrato de trabajo

Es preciso resaltar que la existencia del contrato de trabajo entre Pedro Luis Vieco Mielles y la sociedad C.I Prodeco S.A, no fue objeto de discusión por encontrarse acreditado y haber sido admitido en la contestación de la demanda. Sin embargo, afirmó la parte demandada que dicho vínculo contractual empezó el 16 de marzo de 2011, y no el 15 del mismo mes y año, como lo alega el actor, hasta el 21 de agosto de 2015.

Al respecto, a folios 25 a 27 del cuaderno principal del expediente físico, se advierte contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, cuya cláusula de vigencia establece que éste empezaría a regir a partir del 16 de marzo de 2011. Del mismo modo, mediante certificación obrante a folio 34 expedida por el señor Diego Andrés Posada Gómez -jefe de gestión humana de la mina calenturitas-, se constata que la relación laboral que ató a las partes realmente inició en esa misma data.

Por su parte, no existe ninguna controversia en relación con la fecha de terminación del contrato de trabajo, que lo fue el 21 de agosto de 2015, como lo da cuenta la comunicación de despido visible a folio 28.

2. Acreditación de la justa causa

En eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente que el trabajador debe demostrar que se produjo el despido por parte del empleador, como efectivamente en este caso lo hizo el demandante y, por su parte al empleador le corresponde probar que el despido estaba amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Acerca de este aspecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su jurisprudencia vertical (sentencia SL 1680-2019), ha sido enfática en indicar que:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:***

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es

*desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, **sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos.** (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)”. Negrilla por esta Sala.*

En el presente asunto, tenemos que mediante comunicación de fecha 21 de agosto de 2015¹, la empresa accionada informó al actor su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de esa fecha, con fundamento en los artículos 14, aparte 1 literales b), e); 69, literales a), b), f), h), i), l) y p); 68, literales b), f), x) y 69 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con lo establecido en los artículos 58 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, y artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 en su aparte a) numeral 6, bajo la siguiente situación fáctica:

*“luego de analizados sus descargos y las evidencias producto de la investigación realizada, la empresa no encuentra justificación en su comportamiento, ya que **al haberse dormido mientras el equipo donde se encontraba estaba encendido, ha podido generar un daño grave a usted, a sus compañeros de trabajo y a la maquinaria a su cargo, al ser altamente posible que hubiese activado el acelerador o movido los frenos involuntariamente.** Además, con este comportamiento afectó su imagen y la confianza que se tenía en usted como trabajador de Prodeco.*

Con base en lo anteriormente expuesto, previo agotamiento del procedimiento disciplinario, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 94 del reglamento interno de trabajo, la empresa ha decidido terminar su contrato con justa causa a partir del 21 de agosto de 2015, por considerar que su conducta constituye una falta gravísima que pone en evidencia su incumplimiento al reglamento interno de trabajo y la política de seguridad de la compañía”. -negrilla por esta Sala.

Ahora, el numeral 6º del artículo 62 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, subrogado por el artículo 7 de la Ley 2351 de 1965, establece que es una justa causa para que el empleador de forma unilateral termine el contrato de trabajo, la siguiente: *“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*

¹ Folio 47 del cuaderno principal de primera instancia.

cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Igualmente, el Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad C.I Prodeco S.A, dispone en su artículo 14, numeral 1, literal f), que constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, sin previo aviso, *“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 de 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”*

Mas adelante, el artículo 68, literal i), establece como prohibiciones especiales al trabajador ***“Dormirse, adormitarse o reclinarse a descansar en horas de trabajo”***. El artículo 69 siguiente, prevé que se considera falta grave la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos anteriores.

Para acreditar la conducta imputada para la finalización de la relación laboral, obra a folio 45 del expediente físico, copia de mensaje de datos contentivo de la versión de lo sucedido por parte de Amed Judex -jefe inmediato del actor-, enviado a la señora Isabel Gutiérrez con el fin de adelantar y soportar el respectivo proceso disciplinario en contra del demandante, a través del cual expuso lo siguiente:

“El día de ayer siendo las 3:15pm me dirigía hacia el servicio de mantenimiento que se estaba prestando en el WL401. Al llegar al lugar nos encontramos al operador del camión lubricador Pedro Vieco recostado sobre el timón del equipo, procedimos a hacer sonar la bocina de la camioneta con el fin de hacer que retomara la postura, pero al no ver ninguna reacción del operador parqueamos y procedí a acercarme al equipo, mientras realizaba todo esto el operador continuaba recostado, procedí a subir al equipo tomar toda la evidencia correspondiente y aun así el operador continuaba sin percatarse de mi presencia.

Mientras realizamos las maniobras de parqueo, subir al equipo, tomar la evidencia y de ver que el señor Vieco no recomponía la postura pasaron unos 10 minutos aproximadamente, es cuando decidí abrir la puerta del camión,

siendo esta la única manera que el operador reaccionara. En su rostro estaba marcada la huella que el timón y la camisa habían dejado debido a su postura lo que nos hace concluir que llevaba en esa misma posición un largo tiempo. Al percatarme de lo anteriormente descrito le pregunto: “muy bueno el sueño?” a lo que él me responde: “sí, más o menos” dándonos a entender que sabía lo que estaba haciendo y al parecer no tener ningún problema en confesarlo”.

Milita también a folio 46, la versión dada mediante mensaje de datos por el señor Carlos Caamaño Jaraba de la empresa Manpower Group, en estos términos:

“El día de ayer siendo aproximadamente las 2:45 a 3:00 pm, al desplazarnos con el ingeniero Amed Judex al área donde se encontraba siendo atendido el equipo WL401 para tomar muestras de aceite nuevo al camión lubricador LT308 de acuerdo al programa de control de contaminación, nos percatamos que el operador del mismo se encontraba en posición descansada con su cabeza apoyada sobre el timón. Viendo esto, el Ingeniero procede a pitarle en dos ocasiones al operador, pero este no reacciona, por lo cual decide subir al equipo y este solo cambia su posición cuando se le abre la puerta y se le llama ya dentro del mismo”

Esas declaraciones fueron ratificadas además en la audiencia de recepción de testimonios por el mismo señor Amed Judex Paredes, además por Carlos Mejía Piñeros, coordinador de gestión humana de la mina calenturitas, el cual dijo que la desvinculación del actor se debió a haber sido encontrado en horario laboral, reclinado y adormecido dentro del equipo que operaba.

Bajo los supuestos facticos anteriormente reseñados, para esta sala está suficientemente comprobado que en verdad Pedro Luis Vieco Mielles, incurrió en las conductas enrostradas en la carta de despido, las cuales, según las normas sustanciales antes referidas constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo que lo unía con la sociedad demandada, lo que descarta la pretensión relativa a la indemnización por despido injusto.

3. Del pago de las prestaciones sociales, vacaciones, beneficios extralegales y las cotizaciones a la seguridad social integral.

Manifiesta el apoderado judicial del demandante que a la finalización del contrato de trabajo la demandada no le cancelo los derechos laborales tales como prestaciones sociales, vacaciones, y las primas extralegales de vacaciones, de junio y de diciembre, de producción o eficiencia y de antigüedad por todo el tiempo laborado, además de que realizó los aportes a la seguridad social con un salario inferior.

Al revisar el expediente, a folio 49² y 51³ del cuaderno principal, contrario a lo manifestado por la parte actora, encuentra la sala que al finalizar el contrato de trabajo que ató a las partes, la pasiva pagó los valores correspondientes a cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones compensadas durante todo el lapso trabajado, para lo cual se hicieron los respectivos descuentos de Ley, y por concepto del crédito de libranza adquirido por el demandante, debido a la autorización suscrita por éste para descontar de la liquidación final el valor insoluto por de dicha obligación (visible a folio 53). También obran a folios 56 a 59, informes del auxilio de cesantías consignadas ante el respectivo Fondo para los años 2011, 2012, 2013 y 2014.

Del mismo modo se advierten debidamente pagados los aportes a la seguridad social integral, conforme al salario devengado, tal como lo muestra la certificación obrante a folio 63, y los comprobantes de nómina allegados por la sociedad demandada por todo el tiempo laborado; estos últimos que de contera evidencian los pagos relativos a la prima de vacaciones, prima extralegal de junio y de diciembre, y la prima por eficiencia.

En cuanto a la prima de antigüedad contemplada en la cláusula trigésima del pacto colectivo⁴, en efecto, tal como lo manifestó la demandada en su contestación, se constata que el accionante no cumplió siquiera con

² Liquidación final realizada por C.I Prodeco S.A.

³ Prueba de transferencia electronica por concepto de liquidación final

⁴ Visible a folio 193 del cuaderno principal del expediente físico.

el requisito mínimo de (5) años de servicios continuos para hacerse beneficiario de ese beneficio convencional, comoquiera que la relación laboral habida entre las partes no alcanzó dicho término.

Con lo dicho hasta aquí, concluye esta Colegiatura que la demandada en verdad satisfizo las obligaciones que surgieron en favor del demandante, en virtud del contrato de trabajo a término fijo que los unió entre el 16 de marzo de 2011 y el 21 de agosto de 2015, razón esa por lo que la sentencia consultada se confirmará también en este aspecto.

4. Sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales.

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, contempla las obligación del empleador frente al trabajador, de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos. La referida sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018). Así, lo ha referido la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, al advertir que *“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”*. (CSJ SL1439-2021).

En el caso bajo estudio, al evidenciarse que a la culminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, la encartada le canceló a su ex trabajador las sumas correspondientes a las prestaciones sociales y demás emolumentos laborales a que tenía derecho; también efectuó las

cotizaciones al sistema de seguridad social integral, no hay lugar a imponer esta sanción.

5. Excepciones.

Al haberse demostrado que C.I Prodeco S.A no adeuda emolumento alguno a Pedro Luis Vieco Miele, y que cumplió con todas sus obligaciones legales en virtud del vínculo contractual que existió entre ambos, es menester declarar probada la excepción de mérito de “inexistencia de la obligación” propuesta por la demandada, tal y como lo dispuso el *a quo* en la sentencia consultada.

Bajo este historiar, la sentencia consultada se confirmará en su integridad. Sin costas ante su no causación.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 1º de agosto de 2017.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

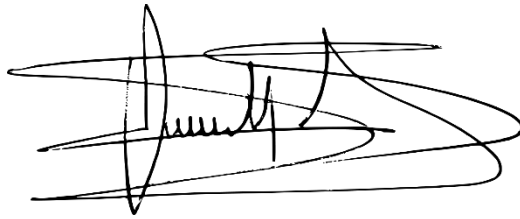
TERCERO: Una vez ejecutoriada esta decisión, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado