



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

**REF:** Ordinario Laboral

**DEMANDANTE:** Naudys José Torres Salazar

**DEMANDADO:** Drummond Ltd Sucursal Colombia.

**RADICADO:** 20178.31.05.001.2015.00147.01.

**MAGISTRADO PONENTE:**

**DR ALVARO LOPEZ VALERA**

**APELACIÓN DE SENTENCIA**

*Valledupar, agosto diez (10) de dos mil veintiuno (2021)*

**SENTENCIA:**

*Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver de manera escritural el recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por el demandante, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 10 de octubre del 2016, en el proceso ordinario laboral que Naudys José Torres Salazar sigue a Drummond Ltd Sucursal Colombia.*

**I.- ANTECEDENTES**

**1.1.- LA PRETENSIÓN**

*Naudys José Torres Salazar, a través de su apoderado judicial, demanda a la sociedad Drummond Ltd*

*Sucursal Colombia, para que por los tramites del proceso ordinario laboral se declare la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que los ligó, y que fue terminado por la empresa empleadora, sin que existiera justa causa, en consecuencia se condene a la sociedad demandada principalmente a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior jerarquía, con el correspondiente pago de los salarios y prestaciones sociales que dejare de percibir, desde el momento del despido hasta que se verifique el reintegro.*

*Además, que en el evento que no sea procedente el reintegro, subsidiariamente se condene a Drummond Ltd, al pago de la indemnización por despido injusto.*

## **1.2.- LOS HECHOS**

*En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Naudys José Torres Salazar, prestó sus servicios personales, directos, continuos y subordinados a la sociedad Drummond Ltd., regidos por un contrato de trabajo, celebrado a término indefinido, y que dicho contrato tuvo vigencia entre el 11 de marzo del 2010 y el 28 de julio del 2014, fecha ésta cuando la sociedad empleadora lo dio por terminado unilateralmente y sin que existiera justa causa.*

*Así mismo, indica que la labor que desempeñó el trabajador fue la de operador de camión, y que, cuando se le despidió recibía un salario de \$9.678.58, valor hora.*

*Por un memorial presentado a la oficina de recursos humanos por el supervisor de área Emerson Fuentes, el actor fue citado a una diligencia de descargos para el 24 de julio del 2014.*

*En ese reporte el supervisor del área Emerson Fuentes, alega que el demandante, el 20 de junio del 2014, siendo las 4:05 am, detuvo la máquina que operaba para dormir en cumplimiento de su labor, además de agredirlo verbalmente.*

*En el acta de descargos y mucho menos en la carta mediante la cual se le comunicó el despido al actor la demandada demostró que el mismo se encontraba durmiendo en horas de trabajo, ni que había respondido de forma irrespetuosa a su superior jerárquico.*

*El 28 de julio del 2014, el área de recursos humanos de la empresa demandada decidió dar por terminado el contrato de trabajo que mantenía con Naudys José Torres Salazar.*

### **1.3.- LA ACTUACIÓN**

*Luego de haber sido subsanada, por venir en legal forma la demanda fue admitida mediante auto del 05 de noviembre del 2015, y dicho auto notificado personalmente a la demandada, el 14 de diciembre de ese año.*

*En la respuesta a la demanda, la sociedad demandada aceptó la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que la ató con el actor, sus extremos*

temporales, y el salario pagado. Pero se opuso a la prosperidad de las pretensiones incoadas en su contra, sustentando esa postura en que el contrato de trabajo terminó por una justa causa, debido a que el 20 de junio del 2014, siendo las 4:05 am, el demandante fue descubierto dormido dentro del camión que operaba en horas laborales, inobservando el procedimiento de trabajo seguro y el protocolo de reporte de sueño para operadores de camión. Además, que fue irrespetuoso con su superior al momento de indagársele sobre lo sucedido.

En su defensa la demandada propuso las excepciones de mérito que denominó “falta de causa para pedir e inexistencia de la obligación a cargo de Drummond Ltd”, “cobro de lo no debido”, “buena fe” y “prescripción”.

#### **1.4.- LA SENTENCIA**

Luego de historiar el proceso, la juez de primera instancia entró a valorar las pruebas recaudas en punto a determinar la procedencia de las pretensiones de la demanda, habiendo encontrado demostrada la existencia de un contrato de trabajo entre las partes celebrado a término indefinido, en los extremos expuestos en la demanda. No obstante, a ello, negó la pretensión de reintegro al encontrar que, para proceder al despido, la empresa demandada agotó el trámite convencional, lo que imposibilita declarar ineficaz dicho despido.

En cuanto a la indemnización por despido injusto, la juez de primer grado concluyó que en efecto el contrato de trabajo que unió a actor con la empresa demandada

*terminó justamente como quiera que los hechos de la causal invocada fueron probados con los testimonios rendidos por Emerson Fuentes Mejía y Marcos Abilio Arias Botello.*

*Por todo lo dicho, la a quo absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones de la demanda y condenó al demandante a pagar las costas del proceso.*

*Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación en contra de la misma.*

### **1.5. EL RECURSO DE APELACIÓN QUE SE DECIDE**

*El extremo demandante, solicitó la revocatoria de la sentencia de primera instancia, en lo que tiene que ver con la absolución a Drummond Ltd, del pago de la indemnización por despido injusto, dado que la demandada no logró demostrar en juicio que en verdad él se encontraba dormido en horas de trabajo, eso además que el mismo no excedió los 10 minutos para ello.*

*Aunado a lo anterior, manifestó que el actor siempre ejecutó su labor de buena fe, por lo que solicitó la revocatoria de la sentencia de primera instancia y que en su lugar se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto.*

## **II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

*Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.*

*Se comprueba que los presupuestos procesales están más que cumplidos y que tampoco se advierte ningún vicio que pueda invalidar lo actuado hasta este momento, en primera ni en segunda instancia, y que las partes no alegaron en tal sentido.*

*De acuerdo con los antecedentes planteados, el problema jurídico puesto a consideración de éste tribunal, se contrae a determinar si es acertada la decisión de la juez de primera instancia de absolver a la demandada Drummond Ltd, de pagarle al demandante Naudys José Torres Salazar la indemnización por despido injusto, tras considerar que el contrato de trabajo a término indefinido que los unió, fue terminado justamente, al haberse demostrado el hecho estructurador de la justa causa enrostrada, o si por el contrario lo procedente es condenar a la demandada al pago de ese concepto, por no existir prueba certera de ese supuesto de hecho, tal como lo expone el actor en el sustento de su recurso.*

*Ese problema jurídico será resuelto declarando acertada esa decisión de la juez de primer grado, puesto al valorar las pruebas recaudadas se llega a la conclusión que en efecto tienen el alcance de demostrar el supuesto de hecho que sirvió de fundamento a la decisión del despido con justa causa.*

*A esta conclusión, se llegó previo el siguiente análisis:*

*En los 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 la 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 (Ssentencia SL 1680-2019), ha sido enfática en señalar que:*

*No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciérne 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 aseveración, 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 y subrayado por esta Sala).***

*Se observa a folios 29 a 31 del plenario, comunicación del 28 de julio del 2014, mediante la cual el Director de Recursos Humanos de la multinacional Drummond Ltd, le comunicó a Naudys José Torres Salazar, la decisión de esa empresa de dar por terminado el contrato de trabajo, a partir de esa fecha.*

*Al haberse demostrado en el proceso, el hecho del despido, esto es que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que unió a Naudys José Torres Salazar, en condición de trabajador, y a la sociedad Drummond Ltd, provino de ésta empleadora, entra la sala a verificar si en efecto ese despido se encuentra revestido de justeza.*

*Como fundamentos jurídicos de la decisión de terminar justamente el contrato de trabajo, la demandada Drummond Ltd, invocó:*

*“los numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 62 y el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del trabajo, además de lo establecido en el Numeral 1 del artículo 72 y el literal b) del artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo”.*

*Esa misma comunicación que reposa en el plenario a folios 29 a 31 del cuaderno principal, demuestra de manera contundente que la sociedad demandada rescindió el contrato de trabajo que la ligaba con el trabajador, hoy*

*demandante, con fundamento en los siguientes supuestos facticos:*

*“1). El día 20 de junio del 2014, alrededor de las 4:05 am, finalizando el turno, y estando en compañía del capataz Marco Arias, el supervisor Emerson fuentes lo encontró cerca del área de comedor Valledupar en el camión minero tipo “777”, N° 2129, que estaba parqueado y apagado a un lado de la vía con las luces intermitentes encendidas.*

*2). En vista de esta situación el supervisor procedió a colocar las luces de la camioneta en la que se desplazaba apuntando hacia la cabina del equipo para iluminarla, notándose que usted se encontraba totalmente reclinado y dormido, por lo que procedió a llamarlo por la radio, solicitándole que se bajara del equipo. En ese instante el supervisor se percató que usted manipuló la pantalla del Dispatch y al descender del camión le preguntó que tenía el camión y por que se encontraba parqueado, a lo que usted respondió en un tono inadecuado, de manera irrespetuosa e incluso utilizando un lenguaje soez”.*

*Ahora, el numeral 2 del artículo 62 del Código Procesal del Trabajo, 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: “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.”, mientras que el numeral 6 ibidem, dispone que también constituye justa causa para despedir: “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.”*

*A su vez el Reglamento interno de trabajo de la sociedad Drummond Ltd, dispone en el literal B del artículo 78 que constituye falta grave “La violación grave por parte del empleador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibidos en la ley, el contrato o este reglamento”.*

*Mientras que el numeral 23 del artículo 75 ibidem, establece que se prohíbe a los empleados: “dormirse en horas de trabajo en los sitios de la empresa”.*

*Para acreditar la conducta imputada para la terminación de ese contrato de trabajo, obra a folio 21 del proceso copia física de un reporte para procedimiento disciplinario, enviado por Emerson Fuentes, (supervisor), a Recursos humanos de Drummond Ltd, mediante la cual comunicó lo siguiente:*

*“En la mina el descanso, el día viernes 20 de junio alrededor de las 4:05 am, finalizando el turno y estando en compañía del capataz Marco Arias, me dirijo hacia el área de Comedor Valledupar y cerca de esa área nos encontramos con el camión 777 #2192 que estaba parqueado y apagado a un lado de la vía con los intermitentes puestos; procedí a colocar las luces de mi camioneta de frente hacia la cabina y nos dimos cuenta que el operador de camión Naudy Torres, se encontraba completamente reclinado y dormido e inmediatamente procedí al llamado del operador por radio solicitándole el favor de bajar del equipo y en ese instante me percaté que el operador manipuló la pantalla del dispatch, luego el señor Naudy baja del camión y es cuando le pregunto: “que tiene el camión? ¿Por qué está parqueado? A lo que el empleado responde con un tono inadecuado: ya le preguntaste al despacho porque estoy parqueado?, a lo que le respondo de muy buena manera: no señor, te pregunto a ti; a lo que me responde el empleado en un tono más fuerte: “bueno si quieres saber yo estaba echando una cagada y si no me lo cree ve y tómale una foto” y yo le contesto: no señor, yo lo que quiero es que me digas por que estabas recostado y*

*durmiendo en el camión?, a lo que contesta en tono agresivo el empleado: “bueno la verdad es que si tú quieres conseguir otro cargo a costillas mías ese es problema tuyo que tu lo digas, que yo estaba durmiendo, porque la verdad es que yo no estaba durmiendo pero si me eché una recostadita porque todavía me faltaban 3 minutos para cumplir el tiempo de la demora baño”, yo le dije que en la manera en la que me estaba hablando y lo que me estaba diciendo era una falta de respeto y le dije que además estaba el señor Marco Arias de testigo, a lo que me respondió de manera aún más irrespetuosa y desafiante “si me quieres llevar a descargos, llévame que él te sirve a ti de testigo porque él es un lambón de ustedes””.*

*Asimismo, el mismo demandante a folio 41, allegó escrito del 24 de junio del 2014, suscrito por Marco Abilio Arias Botello, dirigido a Recursos Humanos de la demandada Drummond Ltd, en donde le informa: “Por medio del presente escrito, sirvo de testigo de la falta de respeto del señor Naudys Torres al supervisor Emerson Fuentes el pasado viernes 20 de junio a eso de las 4:05 am, al final del turno, cuando además de o anterior encontramos al señor Naudys dormido en el camión que estaba parqueado por la vía del corredor Valledupar. El señor Naudys le hablo al supervisor co un tono desafiante cuando le dijo que si quería conseguir ascensos a costillas de él y desafiándolo a que si quería llevarlo a descargos que lo llevara y además dirigiéndose a mí como lambón”.*

*Esas declaraciones fueron ratificadas además en audiencia de recepción de testimonio rendidos por Emerson Fuentes Mejía y Marco Abilio Arias Botello, el 10 de octubre del 2016 (fl 163).*

*De los anteriores supuestos facticos y jurídicos, para ésta sala queda suficientemente comprobado*

que en verdad Naudys José Torres Salazar, incurrió en las conductas enrostradas en la carta de despido, las cuales, conforme a las normas sustanciales antes referidas, constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo que lo unía con la multinacional Drummond Ltd, razón por la cual se confirmará en su integridad la sentencia acusada en esta oportunidad. Y, al no haber prosperado el recurso de alzada propuesto por el actor, conforme al numeral 3° del artículo 365 del CGP, será condenado a pagar las costas causadas en esta instancia.

Por lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala N°02 Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

### **RESUELVE**

**Primero:** CONFIRMA en su integridad la sentencia recurrida de fecha y procedencia conocidas.

**Segundo:** Condena a Naudys José Torres Salazar, a pagar a la demandada Drummond Ltd, las costas por esta instancia, fíjese como agencias en derecho, la suma equivalente a 1 SMLMV, líquidense concentradamente en el juzgado de origen tal como lo ordena el artículo 366 del CGP.

**Tercero:** una vez ejecutoriada esta decisión, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

*Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la pandemia provocada por la enfermedad conocida como COVID-19.*

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



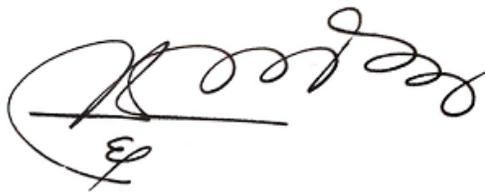
**ALVARO LÓPEZ VALERA**

*Magistrado Ponente*



**JHON RUSBER NOREÑA BECANCOURTH**

*Magistrado*



**JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ**

*Magistrado*