



## **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**

### **SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACIÓN DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20178-31-05-001-2015-00031-01  
**DEMANDANTE:** JAIVER MANUEL TORRES MARBELLO  
**DEMANDADA:** C.I PRODECO S.A

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, dieciséis (16) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 2 de junio de 2016 por el Juzgado Laboral del Circuito Chiriguana, en el proceso ordinario laboral promovido por Jaiver Manuel Torres Marbello contra C.I Prodeco S.A.

### **ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la compañía C.I Prodeco S.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo con la compañía C.I Prodeco S.A, cuyos extremos temporales son del 13 de julio de 2007 hasta el 23 de marzo de 2012.

1.2.- Que el contrato de trabajo terminó por decisión unilateral y sin justa causa por la empleadora.

1.3.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a la demandada a pagar indemnización por despido sin justa causa, indexada desde la fecha del despido hasta el pago efectivo.

1.4.- Que se condene a la accionada a reconocer y pagar al demandante los perjuicios materiales y morales irrogados por la terminación unilateral y sin justa causa debidamente indexados; intereses corrientes y moratorios; y las costas del proceso.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- El 13 de julio de 2007, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad C.I. Prodeco S.A.

2.2.- Que prestó sus servicios de manera personal, continúa e ininterrumpida hasta el 23 de marzo de 2012, fecha en que la empleadora dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa.

2.3.- Que el último cargo desempeñado por el demandante fue el de Jefe supervisor de producción, con un salario de \$4.551.199 de pesos.

2.4.- Que la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por la empleadora le causó daños como consecuencia de los perjuicios materiales y morales irrogados.

## **TRÁMITE PROCESAL**

3.- Tras ser subsanada, la demanda fue admitida mediante auto del 7 de mayo de 2014 proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, folio 34, en el que dispuso notificar y correr traslado a la demandada, la cual contestó en el término legalmente establecido para ello.

3.1.- C.I. Prodeco S.A., por conducto de apoderado, se opuso a las pretensiones de la demanda, adujo que, el actor incurrió en falta catalogada como grave al haber abandonado su puesto de trabajo, por lo que, culminado el procedimiento disciplinario, se procedió a la terminación del contrato de trabajo por justa causa comprobada. Propuso la excepción previa de prescripción y las de fondo que denominó: i) inexistencia de la obligación; ii) compensación; y iii) prescripción.

3.2.- El 2 de junio de 2016 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 del CPT y SS, en la que, al no existir ánimo conciliatorio, al declarar no probada la excepción previa de prescripción y al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron y evacuaron las pruebas solicitadas. Seguidamente, se dio apertura a la audiencia de trámite y juzgamiento, a la que asistieron ambos extremos procesales, y luego de escuchados los alegatos de conclusión, se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- La Juez de instancia resolvió declarar que, entre el demandante y la demandada, existió un contrato de trabajo a término indefinido, condenó a la demandada C.I Prodeco a pagarle al actor la suma de \$16.814.153 pesos debidamente indexada por concepto de indemnización por

despido injusto, absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda, declaró no probadas las excepciones propuestas y la condenó en costas.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, del material probatorio arrimado al proceso, específicamente de los testimonios expuestos se concluyó que los señores Leonardo Enrique Payares Alvarado y Fabricio Figueroa no fueron testigos presenciales de los hechos, respecto al testigo Caicedo Medina quien fue el que autorizó a los trabajadores a pescar, señaló que éste llegó posterior al suceso, por ello, estas pruebas testimoniales no son suficientemente convincentes para establecer los hechos del despido.

Contrario sensu, el testigo Sabas Saúl Mendoza Díaz en la diligencia realizada por el juzgado de primera instancia, quien fue testigo presencial de los hechos, manifestó que le había pedido apoyo al señor Torres porque éste tenía más experiencia, que el señor Jaiver había llegado a brindarle el apoyo y en ese momento observaron a trabajadores de voladura en el río, por lo que, se acercaron a llamarles la atención; sin embargo, superintendentes de la compañía llegaron al lugar, entonces decidieron retirarse para entregar el turno de trabajo y que los superintendentes se encargaran del asunto.

Indicó la sentenciadora de primer nivel que, de la unidad probatoria analizada se puede inferir razonablemente que la empresa demandada no demostró que el demandante Jaiver Torres Marbello haya incurrido en la causal de terminación del contrato de trabajo indiligada en la carta de terminación, pues los elementos de juicio no fueron suficientes para desvirtuar lo manifestado por el actor en la diligencia de descargos, los cuales fueron reforzados a través de la prueba testimonial del señor

Sabas Saúl Mendoza Díaz a quien el despacho le dio valor probatorio ya que fue protagonista de los hechos por ser testigo presencial de los mismos.

4.1.- Inconforme con la decisión, la demandada interpuso recurso de apelación, solicitando revocar la condena impuesta por concepto de indemnización por despido sin justa causa y costas procesales, en lo demás que sea confirmada la sentencia de primera instancia.

Como argumentos de su censura expresó que, mediante la comunicación del despido, la compañía le dio a conocer al actor cuáles fueron las razones o motivos por los cuales procedió a terminar el vínculo laboral, en las que se encuentra la falta de justificación en las explicaciones dadas en sus descargos, en virtud a que éste no debió estar en las cercanías del río realizando labores por las que no fue contratado, comportamiento con el que desconoció el Reglamento Interno del Trabajo, puntualmente en el artículo 15 literal a), que establece como falta grave el abandono sin justa causa comprobada del trabajo.

Insiste en que, el testimonio del señor Sabas Saúl Mendoza Díaz señaló expresamente que se dirigió con el accionante a las cercanías del río, sin autorización, abandonando su puesto de trabajo al interior de la mina, lugar donde desempeña su labor un supervisor de producción.

Así mismo, en el interrogatorio realizado en el llamado a descargos al actor, éste manifestó que se encontraba a las orillas del río, por lo tanto se retiró sin permiso alguno, por consiguiente, su actuar se configura como falta grave de conformidad al artículo 15 del Reglamento Interno de Trabajo, en consecuencia, por ser potestad de la empleadora dar por

terminado el contrato de trabajo sin previo aviso, no puede ser catalogado el despido como injusto, pues si bien el ex trabajador reconoce que fue hasta las cercanías del río para prestar colaboración a un compañero de trabajo, no contaba con la autorización de su superior jerárquico para desplazarse a una área que no corresponde a su lugar de trabajo.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación formulado, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte y obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede a decidir de fondo.

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, toda vez 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.

6.- Expuesto lo precedente, y en aras de dilucidar los reparos concretos planteados por el recurrente, corresponde a esta Sala determinar si el actor tiene derecho a la indemnización por despido injusto y por consiguiente si fue acertada o no la decisión de instancia, de imponer la condena en costas a la demandada.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

-Que entre el actor y C.I Prodeco S.A., existió un contrato laboral a término indefinido, que inició el 13 de julio de 2007 y terminó el 23 de marzo de 2012, en el que se pactó como salario la suma de \$4.551.199.

-Que el último cargo desempeñado por el demandante fue el de supervisor de producción en la compañía C.I Prodeco S.A.

8.-El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, establece las causales de terminación del contrato de trabajo, así:

(...)

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

8.1.- Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1920-2018 explicó sobre las conductas estipuladas en el numeral 6° literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 reiterando lo dicho en sentencia SL10-2012, así:

[...] sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST> y

otra es <cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos>.

En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación.

En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo.

Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta [...]

Así pues, de conformidad con la sentencia en cita, tratándose de las causas de terminación del contrato de trabajo, en cuanto a las conductas catalogadas como graves en los Reglamentos Internos de Trabajo constituyen justa causa para finiquitar la relación laboral.

8.2.- Ahora, no hay lugar a calificar de manera automática la conducta del demandante como grave, simplemente haciendo alusión a la ocurrencia de los hechos, además de ello, es menester determinar exactamente las obligaciones o prohibiciones especiales incumplidas por el actor.

Así pues, en la citación a descargos del 16 de marzo de 2012, folio 77, se enuncian los hechos por los cuales se dio inició al proceso disciplinario correspondiente, los que sintetizo el empleador así:

**(...) sin autorización alguna tomó la decisión de ir a pescar en horas de trabajo y al interior de las instalaciones de la mina, con otros compañeros de trabajo, incluyendo personas que le reportan,** ocasionando con este comportamiento grave indisciplina, riesgos de accidentes en actividades diferentes a las de la compañía y pérdidas de tiempo y por consiguiente dinero para la producción. (Resaltado propio).

Consta que, con fundamento en el proceso adelantado, la empresa finalizó la relación laboral con Javier Manuel Torres, mediante comunicación del 23 de febrero de 2012, folio 6, puntualizando que:

Nos referimos a la diligencia de descargos del día 17 de marzo de 2012, en relación con **el hecho sucedido el día 11 de marzo de 2012, cuando usted sin autorización alguna tomó la decisión de ir a pescar en horas de trabajo y al interior de las instalaciones de la empresa, con otros compañeros de trabajo, ocasionando con este comportamiento grave indisciplina, riesgos de accidentes en actividades diferentes a las de la compañía y pérdidas de tiempo y por consiguiente dinero para la producción.**

Luego de analizados sus descargos y las evidencias, la empresa no encuentra justificación en sus explicaciones, ya que usted no debería estar en las cercanías del río haciendo labores para las cuales no fue contratado, y mucho menos permitir que trabajadores de diferentes áreas realicen actividades que no están en su contrato, sin la seguridad para las mismas y sin autorización alguna para esto, atentando con este comportamiento contra la disciplina de la compañía y afectando su imagen como supervisor y la confianza que la compañía había depositado en usted.

Con base en lo anteriormente expuesto, previo agotamiento del procedimiento disciplinario consagrado en el artículo 94 del RIT vigente, la empresa ha decidido terminar su contrato con justa causa a partir del 23 de marzo de 2012, **por considerar que su conducta constituye una falta gravísima que pone en evidencia su incumplimiento a las políticas y procedimientos de la compañía y su falta de ética.**

La anterior decisión se fundamenta en el artículo 14, aparte 1, literales g) q) y u); 15 literal h); 67 literales a) y b); 68 literal b) h) n) x) y 69 del RIT, en concordancia con lo establecido en los artículos 58, numeral 1 y el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, en su aparte a), numeral 2, 4 y 6. (...) Subrayas y resaltado propios.

De la documental transliterada se desprende que la Compañía decidió dar por terminado el contrato laboral, alegando como justa causa el abandono del trabajo para irse a pescar, invocando las normas de Reglamento interno de trabajo que prohíben abandonar el puesto de trabajo sin autorización del jefe inmediato.

8.3.- De conformidad con las testimoniales practicadas en audiencia del 2 de junio de 2016, se avizora que Fabricio Figueroa quien desempeña el cargo de Jefe de producción con supervisores a cargo, indicó que

conoce al aquí demandante, pero es enfático al afirmar que no lo vio en el río pescando, sino que se había enterado en la mañana cuando lo llamó a descargos. A su turno, Luis Camilo Caicedo Medina, manifestó que conoce a Jaiver en la mina CI Procedo desde el 2008 que era compañero de trabajo, que fueron despedidos por la misma causa, que les había permitido pescar en un caño a los muchachos, pero que Jaiver no estaba pescando, sino que él había llegado allí a llamarles la atención.

Por su parte, oídos los testimonios de Leonardo Enrique Payares Alvarado y Fabricio Figueroa, se colige que no fueron testigos presenciales de los hechos, puesto que el primero se encontraba incapacitado para esa fecha, y el segundo señaló haberse enterado la mañana siguiente.

Así mismo, Sabas Saúl Mendoza Díaz, testigo presencial de los hechos del 11 de marzo de 2011, indicó que se desempeñaba como supervisor en el área de botadero, y que el cargo desempeñado por el aquí demandante, era el de supervisor de producción, puntualizando que *ese día le solicitó colaboración para que le explicara sobre los límites de relleno del botadero, y cuando estaban allí observaron unos vehículos de Gecolsa, por lo que se acercaron y observaron a trabajadores pescando, les llamaron la atención y posteriormente se retiraron del lugar, porque llegaron los superintendentes de la mina.*

Manifestaciones que coinciden con lo afirmado por el demandante en la diligencia de descargos:

(...) siendo las 4 pm comencé a dar vueltas por el ingeniero Adrián para mirar los trabajos que iban a entregar al turno de la noche, esto lo terminamos entre las 4:20 a 4:30 pm algo así, cuando él me llevó en el carro, el supervisor de botadero me llamó que lo recogiera, que la

camioneta de él estaba recogiendo batería y para que le explicara cómo llenar una esquina de la pata del botadero porque este trabajo yo lo he hecho muchas veces, cuando miré el terreno le dije que ahí no se podía hacer nada porque había que meter los camiones por la pata para rellenar esa esquina, que él quería llenar y en ese momento vi que estaba parqueada una camioneta de Gecolsa y le dije a Sabas que nos acercáramos para ver qué hacían esos sinvergüenzas allí, cuando nos acercamos a la orilla vi a un supervisor de Gecolsa pero no le presté atención a él porque los que estaban pescando eran los muchachos de voladura, yo les pregunté qué era eso, ellos se ausentaron y llamaron a Camilo, este llegó y me dijo que él sabía que ellos estaban allí, cuando yo estaba hablando con Camilo dándole consejos llegó el ingeniero Fred Chataíd y Kalath, tomando fotos sin mediar palabra con alguno y le dije a Sabas que nos fuéramos que los superintendentes se ocupaban de eso (...)

8.4.- De conformidad con el caudal probatorio obrante en el plenario, esta Sala coincide con lo concluido con la Juez de primer orden, esto es, que la demandada C.I. Prodeco S.A. no demostró que Jaiver Torres Marbello haya incurrido en la causal de terminación del contrato de trabajo que le endilgó en la carta de despido, pues si bien aduce transgresión de normas contenidas en el reglamento interno, no acreditó la ocurrencia del supuesto fáctico en que fundamento la terminación unilateral de la relación laboral, esto es, “pescar en horas de trabajo y al interior de las instalaciones de la empresa.”, por lo que el despido del demandante fue realizado sin justa causa.

Así las cosas, a la luz del art. 64 del CST corresponde al empleador pagar la indemnización por despido injusto, teniendo como base el salario devengado por el actor, es decir, \$4.551.199, como quiera que ese valor fue aceptado por la demandada.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia apelada. Al no prosperar el recurso de apelación se condenará en costas a la parte demandada, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

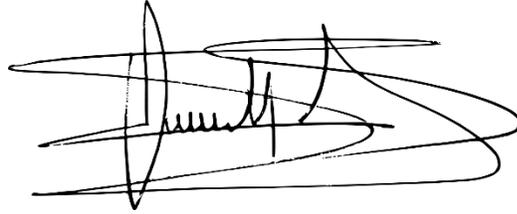
### **DECISIÓN**

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 2 de junio de 2016, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**ALVARO LÓPEZ VALERA**  
Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado