



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20178-31-05-001-2013-00088-01
DEMANDANTE: GABRIEL EDUARDO ÁLVAREZ BENAVIDES
DEMANDADA: CARBONES DE LA JAGUA S.A.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veintisiete (27) de enero de dos mil veintidós (2022)

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 13 de junio de 2016 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Gabriel Eduardo Álvarez Benavides contra Carbones de La Jagua S.A.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Carbones de La Jagua S.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre Gabriel Eduardo Álvarez Benavides y Carbones de La Jagua S.A.

1.2.- Que, al momento del despido ilegal, el demandante tenía un salario promedio mensual de \$3.483.673.

1.3.- Que el trabajador, al momento del despido se encontraba amparado por la garantía legal del fuero circunstancial, debido al

conflicto colectivo entre la empresa demandada y Sintramienergetica seccional La Jagua de Ibirico.

1.4.- Que se condene a la demandada a reintegrar al actor, sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando o a otro de mayor jerarquía.

1.5.- Que se condene a Carbones de la Jagua S.A. al pago de salarios, cesantías y sus intereses, primas legales y extralegales, vacaciones, y bonos convencionales, dejados de cancelar desde el 7 de julio de 2012 hasta la fecha de reintegro.

1.6.- Que se condene a la pasiva al pago de cotizaciones al Sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, desde el 7 de julio de 2012 hasta la fecha de reintegro; indexación; lo que ultra y extra petita se determine; costas y agencias en derecho.

1.7.- Como pretensiones subsidiarias solicitó que se declare la existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre Gabriel Eduardo Álvarez Benavidez y la empresa Carbones de la Jagua S.A.

1.8.- Que la terminación del contrato fue sin justa causa, y al momento del despido devengaba un salario promedio mensual de \$3.483.763.

1.9.- Que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa del art. 64 CST; indexación; lo que ultra y extra petita se determine; costas y agencias en derecho.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el 22 de mayo de 2001 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Carbones de la Jagua S.A., para ejercer el

cargo de operador de palas 1 en las instalaciones de la Mina jurisdicción de la Jagua de Ibirico – Cesar.

2.2.- Que el contrato finalizó el 7 de julio de 2012 por causas imputables al empleador; y que para esta fecha devengaba un salario básico mensual de \$2.481.398 y un ingreso promedio mensual de \$3.483.673.

2.3.- Que la jornada laboral comprendía turnos diurnos de 6 am a 6 pm, y nocturnos de 6 pm a 6 am, 7 días de trabajo por 4 de descanso.

2.4.- Que se encontraba afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética “Sintramienergetica”, el cual es mayoritario y agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa.

2.6.- Que el 11 de mayo de 2012 Sintramienergetica presentó pliego de peticiones ante Carbones de la Jagua, iniciando las negociaciones el 17 de mayo de 2012 con la etapa de arreglo directo, la que se prorrogó el 5 de junio del mismo año, sin lograr acuerdo alguno, por lo que los trabajadores mediante asamblea votaron la huelga desde el 29 de julio, la que se prolongó por 98 días.

2.7.- El Ministerio de Trabajo resolvió ordenar la constitución de un Tribunal de arbitramento para poner fin al conflicto colectivo, el que a la fecha de presentación de la demanda aún no se ha resuelto.

2.8.- Que, el trabajador fue llamado a rendir descargos, por hechos ocurridos el 6 de julio, presuntamente por encontrarse dormido laborando.

2.9.- Que, el 7 de julio de 2012, la empresa demandada le notificó la terminación del contrato de trabajo por justa causa, sin demostrar que estuviera dormido en la jornada laboral.

2.10.- Que, a la fecha del despido, se encontraba amparado por el fuero circunstancial, por lo que la empresa vulneró el art. 25 del Decreto 2351 de 1965 y art. 36 del Decreto reglamentario 1469 de 1978.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, admitió la demanda por auto del 25 de septiembre de 2013, folio 109, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada; la que contestó aceptando la existencia del contrato de trabajo, aclarando que existió sustitución patronal, y oponiéndose a las demás pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones de mérito: i) inexistencia de la obligación, ii) prescripción, y iii) compensación.

3.1.- El 10 de febrero de 2015, tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo en la que, se declaró fracasada la etapa de conciliación; al no contar con excepciones previas para resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.2.- El 13 de junio de 2016, se dio apertura a la audiencia de trámite y juzgamiento de que trata el art. 80 del Código Procesal de Trabajo, a la que asistieron los dos extremos procesales, se recibieron los testimonios de Alejandro Mena Martínez y Mario Alberto Martínez Narváez, así como el interrogatorio de parte a la representante legal de la demandada; seguidamente se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

PRIMERO. Declárese que entre el demandante Gabriel Eduardo Álvarez Benavides y la empresa Carbones de la Jagua S.A, existió un contrato de trabajo.

SEGUNDO. Absuélvase a la empresa demandada Carbones de la Jagua S.A, de todas y cada una de las pretensiones invocadas por el demandante Gabriel Eduardo Álvarez Benavides.

TERCERO. Declárense probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y compensación. Exclusive la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada.

CUARTO. Condénese en costas al demandante Gabriel Eduardo Álvarez Benavides, procédase por secretaria a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

QUINTO. Consúltese la presente sentencia ante el superior en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa al demandante.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, no existe controversia en relación a la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos temporales fueron del 22 de mayo de 2001 hasta el 7 de julio de 2012, en el cargo de operador de pala 1, por lo que así lo declara.

Puntualizó que, las documentales y las declaraciones vertidas por Alejandro Mena Martínez y Mario Martínez, dan cuenta de que la empresa demandada despidió con justa causa comprobada al actor, luego de surtido el proceso disciplinario por incurrir en causal de terminación de contrato, al ser sorprendido durmiendo en turno de trabajo, el día 3 de julio de 2012, acotando que, la aludida conducta se califica como grave.

Expuso que, dado que la pretensión encaminada a obtener la declaratoria de ineficacia del despido por fuero circunstancial exige que

el trabajador sea despedido sin justa causa, por sustracción de materia se abstiene de pronunciarse sobre ésta.

Declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y compensación; y de otra parte declaró no probada la excepción de prescripción, dado que la relación laboral finalizó el 7 de julio de 2012 y la demanda fue presentada el 20 de agosto de 2013, es decir, no había transcurrido el termino trienal dispuesto por el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, alegando que, no se encuentra probado que hubiese sido sorprendido durmiendo en turno de trabajo, puesto que el único testigo de los hechos fue el señor Jorge Daza, quien subió al tractor de oruga donde él se encontraba, y podría ratificar si lo vio o no dormido, empero éste no compareció a rendir testimonio en el presente proceso.

De otra parte, señala que el testimonio del Ingeniero Mena, es incongruente puesto que aunque estuvo en el lugar al momento de ocurrencia de los hechos no es claro respecto a lo que dice haber presenciado, pues manifestó que se parqueó a un lado de la vía, pero que lo vio de frente, por el vidrio a 3 metros, no obstante, que un tractor de oruga es una maquina muy grande, por lo que a una distancia de 3 metros es muy difícil ver si una persona esta dormida o no.

Finalmente, solicita que se revoque la decisión de instancia.

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 interpuesto por el

demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede 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.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión del juez de primer grado de no declarar la ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo, o si, por el contrario, debió hacerlo con sustento en que no se encuentra acreditada la causal alegada por la empresa al momento de su desvinculación.

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

- Que Gabriel Eduardo Álvarez Benavides estuvo vinculado con la empresa Carbones de La Jagua S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 22 de mayo de 2001, en el cargo de operador de pala 1.

- Que el 5 de julio de 2012 la empleadora citó para el 6 de julio al actor, a rendir descargos, a fin de que suministre explicaciones por los hechos ocurridos el 3 de julio del mismo año, en virtud de los cuales fue encontrado dormido durante su jornada laboral; violando el art. 74 literal i del capítulo XII del Reglamento Interno de Trabajo.

- Que mediante comunicación del 7 de julio de 2012 la empresa Carbones de La Jagua S.A., dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que de vieja data la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha señalado la distinción existente entre un despido y una sanción disciplinaria, así en sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394, reiterada en SL3174 de 2019, se dijo:

“En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub iudice.

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

(...)

La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras".

Así las cosas, por regla general, el despido no es una sanción, sino que excepcionalmente esta revestida de esa calidad, debiendo para ello, ser considerada por las partes de manera expresa, ya sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o pacto colectivo

o en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación laboral

8.1.- Descendiendo al examen de los aspectos objeto de apelación en punto de la ilegalidad de la terminación del contrato, por no haberse acreditado la justa causa alegada por la empresa demandada, es pertinente señalar que la parte demandante soporta su recurso alegando que el testimonio sobre el cual se edificó la decisión carece de certeza para determinar si en efecto fue sorprendido dormido en su puesto de trabajo, puesto que según sus dichos él único testigo que podría ratificar o no la ocurrencia de esa falta es el señor Jorge Daza, quien no concurrió al proceso a rendir testimonio.

Escuchados los argumentos esbozados por la Juzgadora de instancia, se comprueba que contrario a lo alegado por el actor, la decisión proferida no se fundamentó exclusivamente en el testimonio vertido por Alejandro Mena Martínez, por el contrario, se avista que el análisis probatorio involucró las documentales y los demás testimonios decretados y debidamente practicados, los que en su conjunto llevaron al operador judicial al convencimiento de que el despido realizado por la empresa Carbones de La Jagua, estuvo revestido de legalidad y fue con justa causa comprobada.

Como el recurrente aduce que el testimonio rendido por Alejandro Mena Martínez presenta incongruencias, por cuanto dice que, se encontraba a una distancia respecto de la cual no le era fácil visibilizar si se encontraba dormido o no; a este respecto es necesario iterar que el deponente fue claro al indicar que había visto dormido al actor en su puesto de trabajo, indicando además que se encontraba en compañía del señor Jorge Daza, de quien dice fue el que le tomo unas fotografías al demandante, asunto que coincide con el acta de descargos, folios 25

a 26, en la que la empresa le puso de presente al actor las aludidas fotografías.

Así mismo, constan los testimonios del señor Mario Martínez y Melissa Peña Castillo representante legal de la demandada, los que coinciden en afirmar que al actor se le adelantó proceso disciplinario por esos hechos, y que existe foto y reporte del evento, por tanto, esta Colegiatura no evidencia los yerros que el apelante enfila contra la decisión de instancia, en relación a la prueba testimonial aludida.

De otra parte, en lo que concierne a que el señor Jorge Daza es el único testigo que podría ratificar si incurrió o no en la falta que se le endilga, es menester advertir que dicha censura carece de fundamento jurídico, puesto que no se puede limitar el proceso adelantado a la concurrencia o no de un testigo, máxime cuando existen otros medios de prueba en el proceso con pleno valor probatorio.

Finalmente, conviene traer lo dicho por la Sala de Casación Laboral en sentencia SL4981-2021, en punto de la valoración probatoria:

“Conviene recordar que el hecho de que el sentenciador de alzada le asigne un mayor grado de convicción a unos medios de prueba respecto de otros, como ocurrió en el sub iudice con la historia laboral de aportes, no significa que por tal aspecto hubiese incurrido en los desatinos denunciados, pues tal actuar se enmarca dentro de las facultades que le otorga el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esto es, en el uso legítimo de la libertad de apreciación probatoria, amén que no se observa que hubiere actuado contra los límites previstos en esa disposición.”

Por lo anterior, no se advierten razones para concluir que la juez de primer orden se equivocó en la valoración de los medios de convicción de los cuales se sirvió para determinar que la actuación de la empresa demandada se enmarcó en un despido con justa causa, amén que la inconformidad planteada deviene más de la apreciación del demandante

y de su inconformidad por no haber obtenido el éxito de sus pretensiones.

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 demandante, 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.

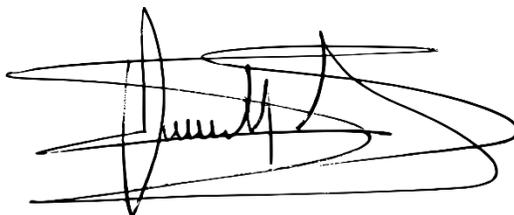
DECISIÓN

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 13 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 BETANCOURT
Magistrado