



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20178-31-05-001-2016-00149-01
DEMANDANTE: WILDER BARBOSA DITTA
DEMANDADA: DRUMMOND LTD.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, primero (1º) de febrero 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 28 de julio de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Wilder Barbosa Ditta contra Drummond Ltd.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Drummond Ltd., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- Invoco como pretensión principal que se declare la existencia de una relación laboral entre Wilder Barbosa Ditta y Drummond Ltd., durante el periodo comprendido entre el 4 de abril de 2012 y el 16 de octubre de 2015.

1.2.- Que se declare que existió un despido ilegal por no tener en cuenta las patologías del demandante.

1.3.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se ordene el reintegro del actor al mismo cargo o a uno de similar categoría en la empresa Drummond Ltd., con un salario igual o superior al devengado al momento del despido.

1.4.- Que se condene a la demandada a restituir los salarios, cesantías y sus intereses, primas de servicio y vacaciones dejados de cancelar desde el despido hasta cuando se cumpla la orden de reintegro; y lo que ultra y extrapetita se determine.

1.5.- Como pretensiones subsidiarias, solicitó que se condene a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto.

1.6.- Que se condene a Drummond Ltd., al pago de cesantías y sus intereses, primas de servicio y vacaciones por todo el tiempo laborado.

1.7.- Que se condene a la pasiva al pago de la indemnización moratoria, y las demás pretensiones que no sean consecuencia de la solicitud de reintegro.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que desde el 4 de abril de 2012 empezó a laborar en la empresa Drummond Ltd, en el cargo de maquinista 3, devengando un salario de \$6.000.849.

2.2.- Que el 6 de septiembre de 2015 se encontraba operando la locomotora 2104 y colisiono accidentalmente con las locomotoras LA013 y LA09, sufriendo lesiones corporales.

2.3.- Que fue citado a diligencia de descargo por el accidente ocurrido el 6 de septiembre de 2015.

2.4.- Que un mes después del accidente ocurrido, asistió el 7 de octubre de 2015 a las 10 am a diligencia de descargo, en la que no contó con representación de los directivos sindicales de Sintradrummond, puesto que no lo solicitó.

2.5.- Que el 16 de octubre de 2015, la demandada le comunicó la terminación de su contrato de trabajo.

2.6.- Que se realizó examen médico particular en el Instituto de Diagnóstico Médico S.A. IDIME de la ciudad de Bogotá, el cual arrojó como resultado las patologías: Discopatía L5-S1 y mayor tiempo de evolución T12-L1; cambios degenerativos interapofisarios lumbares inferiores; en L4-L5 leve disminución en la amplitud de los agujeros de conjunción; en L5- S1 hernia de discoposterolateral y foraminal derecha con desplazamiento de las raíces sin comprensión en reposo, disminución en la amplitud del receso lateral y agujero de conjunción derechos.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, admitió la demanda por auto del 5 de agosto de 2016, folios 56 a 57, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada; la que contestó aceptando la existencia de la relación laboral aclarando que la misma inició el 4 de septiembre de 2004 y oponiéndose a las demás pretensiones de la demanda, proponiendo como excepción previa: "cosa juzgada"; y como excepciones de mérito: i) falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de Drummond Ltd., ii) cobro de lo no debido, iii) buena fe, iv) improcedencia de la aplicación del art. 26 de la Ley 361 de 1997, y v) prescripción.

3.1.- El 15 de marzo de 2017, tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal del Trabajo, en la que, se declaró fracasada la conciliación; se declaró no probada la excepción previa de “cosa juzgada”; al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron y evacuaron las pruebas solicitadas, y se escucharon los alegatos de conclusión.

3.2.- El 28 de julio de 2017, se realizó la audiencia de juzgamiento, en la que, se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

PRIMERO. Declárese que entre el demandante Wilder Barbosa Ditta y la empresa Drummond Ltd., existió un contrato de trabajo a término indefinido.

SEGUNDO. Absuélvase a la empresa demandada Drummond Ltd., de todas y cada una de las pretensiones invocadas por el demandante Wilder Barbosa Ditta.

TERCERO. Declárense probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada, exclusive la de prescripción.

CUARTO. Condénese en costas al demandante Wilder Barbosa Ditta, procédase por secretaria a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$737.717, equivalente a 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 4 de septiembre de 2012 hasta el 16 de octubre de 2015, por lo que así lo declara.

Puntualizó que, las documentales dan cuenta de que el diagnóstico de las patologías del actor fue posterior a la fecha de terminación de la relación laboral, como lo señaló el mismo actor, por lo que infiere que no era de conocimiento de la empresa demandada al momento del despido, anotando que, el diagnóstico derivado del accidente de trabajo consistía en herida en rostro, la que no se relación con la patología de su región lumbar.

Añadió que, el examen de egreso practicado al demandante lo señaló como apto para el cargo, sin que se evidencie recomendación o restricción alguna, por lo que consideró que, al momento del despido no se encontraba en situación de estabilidad laboral reforzada que le impidiera a la empresa Drummond dar por terminado su contrato de trabajo sin el permiso previo del Ministerio del Trabajo; en consecuencia, despacho desfavorablemente las pretensiones principales invocadas por el demandante.

En cuanto al proceso disciplinario adelantado con el trabajador, y la no comparecencia de los representantes del sindicato a la diligencia de descargos, puntualizó que esta suficientemente probado que la demandada informo al sindicato al que pertenecía el demandante de la realización de los descargos y, que este renuncio a estar asistido al permitir el desarrollo de la diligencia sin su participación. No obstante, a ello, y aún más importante consideró que, se constata que existe una orfandad probatoria que respalda la aserción de la parte actora, pues dejo de acreditar su pertenencia a la organización sindical Sintradrummond, así como omitió aportar la Convención Colectiva de Trabajo que señala el procedimiento disciplinario que aduce fue violado. Por lo que concluye que, estas aserciones no pueden tenerse en cuenta para una posible ineficacia del despido del actor.

Respecto a la pretensión subsidiaria por despido sin justa causa, señaló que la empresa demandada Drummond despidió con justa causa suficientemente comprobada al actor Wilder Barbosa Ditta, puesto que su despido obedeció al accidente ocurrido el 6 de septiembre de 2015, en el que el actor no acato el procedimiento SIP452 para retroceso o enganche de tren excediendo la velocidad, actuando de forma descuidada e irresponsable poniendo en riesgo su vida y la de sus compañeros, incurriendo en grave negligencia, conducta que es calificada como grave por parte del empleador, y justifica la terminación del contrato.

De otra parte, despacho desfavorablemente las demás pretensiones subsidiarias de pago de prestaciones sociales, vacaciones y sanción moratoria por el mismo hecho, dado que se observa que estos emolumentos fueron sufragados.

Finalmente declaró probadas las excepciones propuestas por la demandada, con exclusión de la prescripción.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, aclarando que, aunque no se aportó documento que demostrara la vinculación a Sintradrummond, la parte demandada al momento de la contestación no se opuso, sino que, por el contrario, manifestó haber enviado correo electrónico a la organización sindical solicitando la asistencia de los directivos para el acompañamiento correspondiente en la diligencia de descargos.

Alega que, el procedimiento disciplinario adelantado por la empresa vulnera el art. 6 del Decreto 1373 de 1966, puesto que en los descargos rendidos se observa que aceptó prácticamente haber tenido la culpa de lo sucedido, pues manifiesta que existieron excesos de velocidad, encontrándose en desventaja, dado que, si hubiera sido asistido por los

2 directivos sindicales, estos hubieran leído de manera detallada las respuestas, dado que es una persona con un grado de escolaridad no muy alto, que desconocía que se trataba de un proceso disciplinario, como ocurre con la mayoría de trabajadores.

Afirma que Drummond Ltd., actuó de mala fe al realizar el acta de descargo incorporando en ella el desistimiento para ser acompañado por los directivos sindicales, asunto que no le fue indicado al momento de realizar la diligencia, por el contrario le manifestaron que no era relevante, y que él podía asistir, que era un protocolo de rigor que la empresa debía realizar siempre que sucedían anomalías; por lo que afirma que esta situación acredita que en ningún momento acepto no estar acompañado de la representación sindical.

Refiere que el art. 54 consagra la prueba de oficio, y que hace mención a esta, por cuanto la demandada desistió de escucharlo en interrogatorio de parte, y que solicitó al despacho ser escuchado de manera oficiosa para deponer sobre lo ocurrido, iterando que todos los trabajos conllevan riesgos y ningún trabajador va a querer actuar de manera descuidada o arbitraria poniendo en riesgo su propia vida.

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 de la juez de primer grado de no ordenar el reintegro del trabajador, o si, por el contrario, debió hacerlo con sustento en el incumplimiento del procedimiento establecido en el art. 6 del Decreto 1373 de 1966 referente a la sanción disciplinaria al trabajador.

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

- Que Wilder Barbosa Ditta estuvo vinculado con Drummond Ltd., a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de septiembre de 2012 hasta el 16 de octubre de 2015, devengando un salario de \$6.000.849, en el cargo de Maquinista III.

- Que la empleadora citó al actor para el 7 de octubre de 2015, a rendir descargos por los hechos ocurridos el 6 de septiembre del mismo año.

- Que el 16 de octubre de 2015 la empresa le comunicó a Barbosa Ditta la terminación del contrato alegando justa causa.

- Que el actor pertenecía a la organización sindical Sintradrummond, según lo afirmo en los hechos de la demanda y lo aceptó la pasiva en el escrito contestatorio.

8.- La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, esto es, empleador y trabajador, para emancipar la relación jurídica regulada por el contrato. Así pues, 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

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL3424–2018, enseñó que:

“(…) no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.

Con otras palabras, **las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa** (...) toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tiene el empleador conforme a la regulación laboral (...)”
Resaltado propio.

Así pues, al momento de analizar las pretensiones del apelante en el presente asunto, es menester advertir que recaen sobre la presunta ocurrencia de un despido ilegal bajo el argumento de que al no haber asistido 2 representantes de la organización sindical a la diligencia de

descargos, no produce efectos la sanción disciplinaria que le fue impuesta al trabajador.

8.1. Descendiendo al examen de los aspectos objeto de apelación, en punto de la ilegalidad de la terminación del contrato por incumplimiento del procedimiento establecido para tal fin en el art. 6 del Decreto 1373 de 1966, el que dice:

“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono debe oír al trabajador inculpado, directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite.”

Visto el procedimiento a la luz de lo acontecido en el presente caso, obra en el plenario correo electrónico de fecha 28 de septiembre de 2015, folio 287, suscrito por la Consultora de Relaciones Laborales de Drummond Ltd., dirigido al Sindicato de la empresa, con el siguiente texto incorporado:

“Adjunto citación de Wilder Barboza para los fines pertinentes, de acuerdo a los fines de la CCT”

Así mismo, oteadas las documentales obrantes en el sumario, consta citación a diligencia de descargos, mediante memorando recibido por Barboza Ditta el día 25 de septiembre de 2015, según consta a folio 29, en el que se le indica la fecha, lugar y hora de su realización, así como la descripción de los hechos constitutivos de la falta por la cual se realizó el llamado a descargos.

Entonces, contrario a lo considerado por el apelante, de conformidad con las documentales, se avizora que la organización sindical tenía conocimiento de la diligencia de descargos que le sería realizada al trabajador sindicalizado, así como del lugar y fecha que tendría lugar,

sin embargo, no enviaron la representación correspondiente, ni allegaron constancia alguna justificando su inasistencia, tal como se constata con el acta de diligencia de descargos, vista a folios 106 a 109, en la que, al inicio de la misma se lee:

“En cumplimiento del art. 6° de la Convención colectiva de trabajo se envió copia de la citación a descargos del señor Wilder Barbosa Ditta a Sintradrummond la Loma, por correo electrónico el día 28 de septiembre de 2015 a las 3:36pm. Pese a esto, dicha organización no designó representante alguno de manera oficial por lo que se da inicio a la diligencia de descargos, y el trabajador citado manifiesta no querer estar asistido.”

Puestas así, las cosas no hay duda de que la empleadora envió la citación al Sindicato Sintradrummond, empero este no compareció, y el trabajador bajo estas condiciones decidió no querer su asistencia, ratificando su decisión al imprimir su rubrica en el acta de la diligencia de descargos, folio 109.

Asunto respecto al cual se manifestó la organización sindical en contestación emitida dentro de la acción de tutela instaurada por Barbosa Ditta contra la empresa a fin de obtener su reintegro, que fue resuelta mediante sentencia del 15 de marzo de 2016 del Juzgado Promiscuo Municipal de El Paso - Cesar, en la que en el acápite de respuesta Sindicato Sintradrummond, se lee:

(...) lo cierto es que el accionante, manifiesta no querer acompañamiento sindical en la diligencia, y tal afirmación se puede corroborar en el acta...

Ahora bien, no se puede desconocer que a la luz del art. 6 del Decreto 1373 de 1966, corresponde al empleador escuchar en descargos al trabajador con la presencia de 2 representantes del Sindicato, empero si este no quiere ser asistido, no puede con fundamento en ello anularse

la actuación disciplinaria, ni menos aún dejar sin efecto la sanción impuesta, puesto que, es el mismo disciplinado quien esta renunciando a esa prerrogativa.

8.2. Se duele el recurrente de que la ausencia de los representantes del sindicato, dio lugar a que se inculpara de los hechos que motivaron la actuación disciplinaria. A ese respecto, es pertinente insistir en que el trabajador manifestó su negativa al acompañamiento sindical, y que la aseveración que realiza el recurrente recae sobre una hipotética consecuencia derivada de un supuesto que no ocurrió, por tanto, sus afirmaciones no logran derruir la intelección de la Juzgadora de primer orden respecto a las consecuencias de adelantar la diligencia de descargos sin la asistencia de la representación sindical.

Ahora bien, los argumentos que esboza respecto a su desconocimiento del proceso disciplinario no cuentan con asidero fáctico, como quiera que vista la diligencia de descargos se advierte que le fue explicado claramente el tipo de actuación que adelantaría, los hechos que la originaron y las faltas imputables, aunado a ello, obra a folio 100, constancia de que el actor al momento de suscribir su contrato de trabajo, recibió entre otros documentos: Reglamento interno de trabajo, en el que se establece la existencia de un “*Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias*”, art. 82 y ss, por lo que no es admisible que alegue un desconocimiento en aras de que se deje sin efectos la sanción que le fue impuesta.

8.3.- Finalmente, alega el apelante que era necesaria la prueba de oficio consistente en interrogatorio de parte, a fin de deponer respecto a las circunstancias en que ocurrieron los hechos que dieron origen al proceso disciplinario, no obstante, se puntualizara que la Juzgadora en el marco de su autonomía y en aplicación de las reglas objetivas de la sana crítica

y la experiencia, esta habilitado para determinar si solicita una prueba de oficio o no, de conformidad con el art. 61 del CPTSS que no impone tarifa probatoria.

Ahora bien, la censura no se ocupó de establecer, en qué medida el raciocinio de la sentenciadora no encuadraba lógicamente en la aplicación de los criterios valorativos establecidos por el legislador, y que de ello se desprendera un yerro al no haber decretado como prueba de oficio el interrogatorio de parte pretendido, máxime que no se puede desconocer que las partes contaban con las etapas procesales correspondientes para solicitar las pruebas que consideraran necesarias para acreditar los supuestos en los que se fundamentaban sus pretensiones, por lo que si con los medios probatorios aportados y solicitados, no logro obtener el convencimiento de la Juez de instancia, no puede con fundamento en ello pretender la revocatoria de la decisión de instancia que le fue desfavorable.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia de primer orden. 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

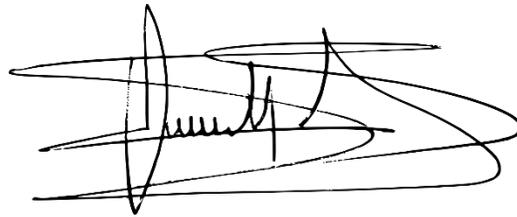
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la

sentencia proferida el 28 de julio de 2017, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana – Cesar.

COSTAS en segunda instancia, 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