

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR DIEGO HERNÁN OROZCO ROJAS contra FRONTERA ENERGY COLOMBIA CORP SUCURSAL COLOMBIA Radicación No. 11001-31-05-029-**2019-00364**-01.

Bogotá D.C., doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

Se conoce este proceso en atención a la medida de descongestión dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura en Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022; se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de ambas partes contra la sentencia del 10 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la entidad demandada con el objeto que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 1 de septiembre de 2007 y finalizó el 13 de julio de 2018 por decisión unilateral *“injusta e ilegal del empleador”*; que devengó un salario integral de \$48.757.000; que se declare la ineficacia del proceso disciplinario del 13 de julio de 2018 *“ante la vulneración al debido proceso y a la defensa”*. Como consecuencia de lo anterior, solicita, de forma principal, que se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que ejercía al momento del despido o a otro de similares o iguales características, sin solución de continuidad desde la fecha del despido; al pago de salarios, vacaciones, y aportes al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales desde la fecha del despido y hasta que se haga efectivo el reintegro; la indexación; lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales; subsidiariamente a la pretensión de reintegro, solicita que se declare que el contrato de trabajo finalizó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador; que se declare la ineficacia del proceso disciplinario ante la *“vulneración al debido proceso y a la defensa”* y por *“violación a los principios de*

inmediatez, legalidad y tipicidad en materia disciplinaria”; por tanto, que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa en razón de \$276.289.610 (pág. 470 PDF 01).

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante, en los 159 hechos enlistados en el escrito de la demanda, y que esta Sala por razones de economía y eficiencia resume de la siguiente manera: que suscribió un contrato de trabajo a término fijo por 2 años con Meta Petroleum Corp, hoy Frontera Energy Colombia Corp Sucursal Colombia (en adelante la demandada), el 1 de septiembre de 2007 para desempeñar el cargo de líder de perforación y *workover*; que posteriormente suscribieron varios otrosíes a través de los cuales se modificó la modalidad del contrato a indefinido, se le asignaron funciones nuevas en virtud del contrato celebrado entre la demandada y Pacific Straus Energy Corp, se pactó que prestaría servicios para las compañías Petrominerales Colombia Ltda., Grupo C&C Energía (Barbados) sucursal Colombia y Pacific Straus Energy Colombia Corp y se modificó la denominación el cargo en gerente II (perforación) y luego en director de perforación; que prestó sus servicios de forma personal; que devengó un salario integral de \$48.757.000 sobre el cual se realizaron los aportes al sistema general de seguridad social; y que el día 13 de julio de 2018 la demandada dio por terminado el contrato de trabajo *“con violación del debido proceso y derecho a la defensa, aduciendo una supuesta justa causa no comprobada”*. Asegura que en el ejercicio de su cargo, y de acuerdo con la descripción del mismo, debía *“planificar, diseñar, optimizar y gerenciar todos los procesos de perforación de pozos de desarrollo y de exploración, así como, las intervenciones y proceso de WO de su empleador...”*; también refiere que *“debía proponer a su empleador... la mejor ubicación para la perforación de pozos teniendo en cuenta las restricciones ambientales y menores riesgos operacionales”*; así mismo, indica que dentro de sus funciones se encontraba *“lideras (sic) los aspectos técnicos y operativos de los procesos de contratación y administración de los servicios asociados a la perforación y workover...”* a través de la cual debía: i) proponer al comité de licitaciones las especificaciones técnicas y cuadros de tarifas para las licitaciones de servicios de perforación, ii) supervisar la evaluación de las ofertas técnicas y comerciales presentadas por los oferentes y iii) recomendar al comité de licitaciones la adjudicación de los contratos de perforación. Refiere que dentro de los contratos que estaban a su cargo, se encontraban los acuerdos 9800000384 y 9800000131 celebrados entre la demandada y Petrodynamic Petroleum Services S.A.S. (en adelante Petrodynamic), a través de los cuales se realizó la compra de equipos de flotación para el servicio de cementación de pozos en los Campos Quifa SW, Cajua, Cajua Sur y Jaspe; y el suministro de zapatos revestidores (casing) de 7" y 4 1/2" respectivamente; que en su rol de director de perforación, junto con el departamento de SCM (Supply Chain

Managment) tenía la responsabilidad de asegurar la eficiente administración de los contratos suscritos con los proveedores, dentro de las políticas y controles requeridos por la compañía, esto incluía la identificación de oportunidades de optimización, como el manejo de materiales en los campos donde se realizaban operaciones de perforación o reacondicionamiento y se recibían los materiales acordados. Destaca que la verificación, seguimiento y corrección de cualquier novedad relacionada con el cumplimiento de los dos contratos antes mencionados estaban a cargo de los administradores de contrato designados por ambas partes, los cuales eran ingenieros de perforación y se encargaban de verificar y asegurar el cumplimiento del acuerdo contractual, mantener una comunicación directa con el proveedor y solicitar al contratista la reposición, reemplazo o investigación de fallas en el suministro correspondiente. Estos administradores (ingenieros de perforación) reportaban su gestión al líder de perforación o al superintendente, quienes, a su vez, tenían como jefe al gerente de perforación; no obstante, menciona que como esta gerencia se encontraba vacante, por esta razón aquellos realizaban el reporte directamente a la dirección de perforación. Así mismo, asegura que la gestión a cargo de los ingenieros de perforación se realizaba con el apoyo directo de área SCM, esto es el área de bodega de materiales de cada campo, pues esta era el área encargada de recibir a conformidad el suministro de materiales. Precisa que, durante la vigencia de los 2 contratos mencionados, se presentaron únicamente 3 hallazgos o novedades las cuales fueron gestionadas por el departamento de perforación por intermedio de los ingenieros designados como administradores en cada contrato, quienes llevaron a cabo investigaciones técnicas, solicitaron cambios en los materiales suministrados y realizaron correcciones cuando los problemas surgieron. Respecto del trámite del despido, señala que el 12 de julio de 2018 recibió una invitación para una reunión sobre la optimización de procesos de perforación, programada para el 13 de julio de 2018, fecha en la cual realmente se llevó a cabo una diligencia de descargos, en la que le presentaron formalmente la apertura de un proceso disciplinario con una comunicación fechada el 11 de julio del mismo año; aclara que solo hasta ese momento conoció dicha comunicación. Afirma que en la citación a descargos, la demandada no proporcionó una descripción clara de las presuntas infracciones, sanciones, y la relación entre ambas, sino que se limitó a describir de manera genérica supuestos incumplimientos relacionados con el cargo de director de perforación y los dos contratos comerciales ya mencionados; que no le indicaron cuáles fueron las presuntas conductas omisivas que implicaban la “negligencia” en su actuar, así como los “presuntos perjuicios causados a la empresa”; que no le fueron puestos de presente los documentos o elementos probatorios con que contaba la empresa para endilgar y probar la presunta

responsabilidad en las conductas investigadas; que nunca le consultaron si quería estar acompañado de 2 compañeros de trabajo durante la diligencia, y no le comunicaron ni le solicitaron su autorización para que la señora Laura Patricia Castro acudiera como testigo; que para la fecha en que la empresa inicia el proceso disciplinario, los contratos antes mencionados tenían más de 2 años de ejecución, lo que le impidió *“fijar de forma clara, precisa e indubitable el acto, el hecho, omisión o prohibición que daba lugar a su inicio y la sanción de carácter disciplinario que podría serle impuesta”*; que no tuvo la oportunidad de preparar los descargos para defenderse, así como tampoco pudo recaudar y allegar en oportunidad las pruebas que consideraba necesarias para sustentar su defensa, ya que *“la diligencia de cargos y descargos se llevó a cabo de modo sorpresivo y bajo engaño, toda vez que, en la realidad, había sido citado a una reunión de trabajo”*; que con todo lo anterior, la empresa omitió el cumplimiento del procedimiento regulado en el artículo 60 del RIT. Asegura que a través de un informe realizado por la empresa TH Hill, de fecha 8 de mayo de 2018, se concluyó que el proveedor Petrodynamic muestra para el 100% de los materiales suministrados con los distintos contratos comerciales, los certificados API y manifiestos de importación; que no existe prueba que indique que la dirección de perforación conocía de la presunta *“falsedad”* y toleró que el proveedor Petrodynamic suministrara equipos de marcas diferentes a las reportadas en los manifiestos de importación, fichas técnicas y certificados API. Refiere que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la demandada constituye una medida desproporcionada; y que no tuvo la oportunidad de controvertir la decisión final del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

- 3.** La demanda se presentó el 7 de junio de 2019 (pág. 447 PDF 01); con auto del 17 de junio de 2019 el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C. la inadmitió y concedió un término de 5 días para subsanar. Cumplido lo anterior, con auto del 9 de agosto de 2019, el juzgado la admitió y ordenó notificar al demandado (pág. 539 PDF 09). La diligencia de notificación se cumplió el 10 de septiembre de 2019 (pág. 546 PDF 01).
- 4.** La demandada contestó el 25 de septiembre de 2019 con oposición a todas las pretensiones en su contra; manifiesta que al demandante *“se le cumplió el derecho de defensa y debido proceso, pese a que la empresa no estaba en la obligación de agotar un proceso disciplinario”*, como quiera que el despido se realizó con justa causa, y esta determinación no se equipara a una sanción disciplinaria. En cuanto a los hechos en que se fundamenta la demanda, reconoció como ciertos los relacionados con la constitución y el nombre actual de la demandada; que celebró un contrato de trabajo con el demandante el 1 de septiembre de 2007 para ocupar el cargo de líder de perforación y *workover*,

que posteriormente fue denominado director de perforación; reconoció también la celebración de diferentes otrosíes a dicho contrato de trabajo; que por los servicios prestados devengó como último salario integral \$48.757.000, suma sobre la cual se realizaron los aportes al sistema integral de seguridad social; que dentro de las funciones del demandante se encontraba dirigir el diseño/ingeniería, planeación y ejecución de perforación de pozos de explotación y desarrollo, así como planificar, diseñar, optimizar y gerenciar todos los procesos de perforación de pozos de desarrollo y de explotación; que el demandante prestó servicios para las empresas Petrominerales Colombia Ltda., Grupo C&C Energía (Barbados) sucursal Colombia y Pacific Straus Energy Colombia Corp. las cuales hacían parte de la demandada; reconoció la existencia de los contratos No.9800000384 y 9800000131 celebrados con Petrodynamic; que durante la diligencia de descargos del demandante estuvo presente Juan Carlos del Valle Díaz en su calidad de gerente de relaciones laborales y Laura Patricia Castro Pulido como testigo del empleador; que el lugar de ejecución de los anteriores contratos fue el campo Quifa, Cajua, Cajua Sur y Jaspe, para el primero; y Quifa y Cajua, para el segundo; reconoció las justas causas que invocó en la carta de despido; que el demandante presentó derecho de petición el 27 de agosto de 2018 solicitando la expedición de *“copias relacionadas con el vínculo laboral... y con la ejecución de los contratos comerciales”*, el cual fue respondido el 13 de septiembre de 2018, indicando que se abstenía de entregar algunos documentos, como quiera que gozaban de absoluta confidencialidad y reserva. Propuso en su defensa como excepciones de fondo las que denominó de la siguiente manera: *i) buena fe, ii) prescripción, iii) compensación, iv) enriquecimiento sin causa de la demandante, e v) inexistencia de la obligación.*

5. Con auto del 10 de diciembre de 2019 se tuvo por contestada la demanda y se convocó a las partes para la celebración de la audiencia contemplada en el artículo 77 del CPTSS, el 16 de junio de 2020 (PDF 04); esta diligencia no se realizó y fue reprogramada, mediante auto del 9 de septiembre de 2020, para que tuviera lugar el 26 de noviembre de 2020; en esta oportunidad se agotaron todas las etapas contempladas en la norma mencionada y se convocó a las partes para la audiencia contemplada en el artículo 80 del CPTSS, el 27 de mayo de 2021 (PDF 11). En la fecha señalada se practicaron los interrogatorios de parte, los testimonios de Roberto Oscar Pérez Medina, Hollman Daniel Nieto, Juan Pablo Rugeles y Laura Patricia Castro; se cerró el debate probatorio; y se escuchó a los apoderados de las partes en alegatos de conclusión. La audiencia de juzgamiento se programó para el 10 de junio de 2021, fecha en la que se profirió la sentencia que

puso fin a la primera instancia, y se concedieron los recursos de apelación interpuestos (Archivo 22).

6. El Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en sentencia proferida el 10 de junio de 2021, declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y la demandada que se ejecutó entre el 1 de septiembre de 2007 y el 13 de julio de 2018; condenó a la demandada al pago indexado de \$263.435.228 por concepto de indemnización por despido sin justa causa; la absolvió de las demás pretensiones incoadas en su contra y la condenó en costas, fijando las agencias en derecho en \$5.000.000 (Archivo 23).
7. La anterior decisión fue apelada por los apoderados de ambas partes.

El apoderado de **la parte demandante** manifiesta: “...formulo recurso de apelación parcial respecto de la negativa de la pretensión principal, que es el reintegro y pues subsidiariamente a la honorable Sala que, en el evento que no prospere este recurso, pues se confirme la condena subsidiaria, recurso que procedo a fundamentar de la siguiente manera. En primer lugar, comparto 100% el análisis respecto del proceso disciplinario y las conclusiones, esto es, que se violentó (sic) los derechos fundamentales del demandante, del señor Diego Hernán Orozco en el proceso disciplinario adelantado por la demandada y que, por lo tanto, con ese análisis, con esas conclusiones, pues lo que viene es un despido ineficaz, una terminación ineficaz por la violación de esos derechos fundamentales, esto es, que teniendo en cuenta que la demandada optó por generar un proceso disciplinario y no cumplió con la rigurosidad y el respeto de la Constitución y la ley en el mismo, lo que procede es finalmente que ese acto resultó inexistente, ineficaz, porque siguiendo esa línea de la obligación de mantener los derechos fundamentales, especialmente el debido proceso, defensa y contradicción y que no se dieron, y que si no se le dio nunca la oportunidad, el despido resulta ineficaz. Por lo tanto, le solicito a la honorable Sala del Tribunal Superior que se evalúe el tema y se proceda con la orden de reintegro, subsidiariamente, si no es así, pues que se mantenga la condena por la terminación injusta de la relación laboral. Adicionalmente, solicito muy respetuosamente al honorable Tribunal que se modifique la condena en costas, teniendo en cuenta que realmente no resulta proporcional con el valor de la condena, en el evento en el que se mantenga o que se dé el reintegro, y esto es para que se ajuste en proporción a la cuantía y al monto del proceso que estuvo en discusión y esto es para que sea aumentado en los porcentajes que se han establecido en precedentes...”.

El apoderado de **la parte demandada** presenta inconformidad contra la sentencia “en cuanto condenó a mi representada al pago de la indemnización por despido injusto en su numeral segundo y la condenó al pago de costas y agencias en derecho en su numeral tercero, específicamente a la suma de \$5.000.000 de pesos. La sustentación de este recurso se da en los siguientes términos, con el debido respeto, debe decirse que a criterio de este servidor erró el despacho en la apreciación de las normas, pero también de los elementos de prueba que obran en el expediente, lo que llevó a concluir una posición bastante sesgada si se quiere, y se dice con respeto, en favor de quien demanda y no en favor de la verdad procesal y la verdad real que muestra el expediente y ello lo explico de la siguiente manera. En un primer momento, indica el despacho de primera instancia que si bien es cierto, la Corte Suprema de Justicia ha dicho que no hay lugar al procedimiento disciplinario para establecer las justas causas; si el empleador decide establecer un procedimiento, debe garantizarlo así, y en este caso quiero aclarar que dentro del expediente y dentro del proceso quedó absolutamente establecido con claridad que lo que quiso realizar la compañía Frontera fue contrastar la decisión de terminación del contrato de trabajo con la versión del trabajador para encontrar si existía algún elemento que pudiese llegar a cambiar esa decisión; lógicamente esto implica

escuchar al trabajador y garantizarle su debido proceso y su derecho de defensa, pero a criterio del suscrito no encontramos razonable o no se encuentra razonable que un acto de buena fe, e incluso más allá de lo que demanda la ley y la jurisprudencia pueda traer como consecuencia la ineficacia de la justa causa, nótese, y eso se resaltó y quedó claro de los testimonios que se decretaron y practicaron en el proceso, que la justa causa, e incluso esto entre líneas, parece así afirmarlo la señora juez, en su sentencia, estuvo absolutamente clara y demostrada, en ese momento y dentro del proceso que hoy nos ocupa; en tal caso y en tal sentido, estando absolutamente demostrada los hechos y consolidados los hechos que dan origen a la terminación del contrato, no es cierto que se haya querido imponer un proceso disciplinario porque la misma señora juez leyó el RIT de la compañía, citó los numerales y el título está absolutamente claro, refiriendo que ese procedimiento única y exclusivamente es exigido para la imposición de sanciones disciplinarias, es decir, no solamente se partió de la base del criterio de la jurisprudencia pacífica y actual de la Corte Suprema de Justicia, sino que además el mismo reglamento interno lo establece; reglamento interno que fue citado por la señora juez que ese procedimiento única y exclusivamente se exige para las sanciones disciplinarias, no existe reglamento, convención o política adicional que obligara al empleador a practicar un debido procedimiento o mejor un procedimiento particular, más que un debido procedimiento, un procedimiento particular. Ahora, reitero el hecho de que de buena fe, incluso en garantía del beneficio del trabajador de ser escuchado antes de notificarle la terminación del contrato, fue que se dio la citación a descargos, fue que se dio la misma diligencia de citación a descargos y fue que posteriormente se notificó la terminación del contrato, al no encontrar absolutamente ningún elemento que variara esa decisión de terminación del contrato. En tal caso, señora juez, reitero y señores Magistrados del honorable Tribunal, no puede una actuación bien intencionada, leal de parte de la compañía, traducirse en un perjuicio como es dejar sin efecto la grave negligencia comprobada y reitero, tanto en ese momento como dentro del proceso que hoy nos ocupa para entonces pasar a establecer una condena de más de \$250.000.000 de pesos en favor de quien en su momento incumplió gravemente las obligaciones contractuales. Pero si lo anterior no fuese argumento suficiente debe decirse también que siguiendo la tesis del despacho y siguiendo la tesis de que si el empleador de buena fe decide escuchar al trabajador o asume con ello la obligación de dar cumplimiento al pie de la letra a la sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional debe decirse que en este caso ello también se cumplió, y se cumplió tal y como se pasa a demostrar a continuación, recordemos que la Corte, específicamente en esa sentencia, que tanto el juzgado reiteró como el suscrito cita, manifiesta que deben cumplirse unas etapas generales y, de hecho, la sentencia las enumera y la cita y podemos concluir más o menos 7 requisitos de un procedimiento disciplinario que se adecue al debido proceso en el entendimiento constitucional; pero llama la atención o se llama la atención que esa sentencia en ningún momento establece un procedimiento particular o reglado directamente por la Corte, simplemente dice la Corte, señor empleador, garantice que estas etapas se han cumplido, y veamos entonces, cómo en el expediente, se demuestra que dichas etapas se cumplieron a cabalidad. En el expediente encontramos a folio 433 manuscrito y 599 digital la comunicación de fecha 11 de julio del 2018, que dice audiencia de Descargos, y dice, “señor Diego Hernán Orozco, le informamos que la compañía tuvo conocimiento de presuntos y graves incumplimientos...” y tal como la señora juez lo indicó, en esa carta se le imputaron unos hechos ¿cuáles? la grave negligencia en la ejecución del cargo como director de perforación al no tomar medidas administrativas y técnicas al conocer que el contratista Petrodynamic no suministró el material adecuado conforme a las condiciones requeridas en los contratos comerciales 9800000384 y 9800000131, ocasionando perjuicios a la compañía; para no extenderme, pero la literalidad de la carta así lo establece, desde este primer cargo se establece la claridad de los hechos imputados, de los cargos imputados, aunque la señora juez reclama que no se hizo una explicación absolutamente detallada y descriptiva de los hechos, y fue esa finalmente la decisión de su condena, la carta de citación a descargos, desde el primer momento, establece que el trabajador incumplió gravemente, y contrario a lo que el despacho en primera instancia resuelve o entiende mejor, sí se describieron con suficiencia los hechos, no hay lugar a dudas, señora juez y señores magistrados, ¿cuáles eran los hechos que se le estaban investigando y que finalmente fueron el origen de la terminación del contrato? que el señor Diego Orozco, en su rol de director de perforación, no tomó las medidas administrativas y técnicas necesarias y propias de su cargo, ese era el cargo para el cual lo habíamos contratado

y eso quedó probado en el expediente, incluso los mismos testigos traídos al proceso por parte del demandante reiteraron cuáles eran las funciones del señor Diego Orozco en el rol de director de perforación; y continúa diciendo, usted no ejecutó esas actividades en el hecho específico de los contratos, cuyos números ya se citaron en relación con Petrodynamic, quien entregó un material o perdón, quien no entregó el material adecuado conforme a las condiciones de dicho contrato, es absolutamente claro el hecho, es absolutamente clara la imputación del cargo que se le hizo, señor Diego Orozco, usted tenía un cargo y como director de perforación no ejecutó sus actividades propias de ese cargo, medidas administrativas y técnicas al conocer que Petrodynamic entregó un material totalmente distinto; la señora juez indica, “pero es que no se le dijo cuántos zapatas se le habían encontrado o qué sellos no se encontraron”, pues con respeto se dice todos y cada uno de esos hechos con claridad se desprenden de esta manifestación que no es genérica, es específica; pero esa especificidad también recoge unos determinados y particulares hechos que, como bien lo dijo la señora juez, quedaron probados en el expediente, pero que están incluidos en este numeral primero, sin entrar a referirnos a los siguientes, pero reitero, los señores magistrados, lo podrán establecer en los numerales siguientes, numeral 2, 3 y 4 de la carta de citación a descargos, que era absolutamente claro desde la citación qué y cuáles eran los hechos sobre los cuales se le iba a cuestionar. Ahora, refirió la señora juez que no queda claro si le entregaron la carta el día antes, el día después o cuándo, y me refiero a la carta de citación a descargos; primera situación a tener en cuenta: el documento tiene una firma, como bien lo dijo la señora juez, una firma de recibo y tiene una fecha, y aunque los números no son muy claros, parece entender que es un 1 y un 2 de junio del 2018 y de lo que si no existe duda es que la firma es del señor Diego Orozco; nótese señora juez que si contrastamos dicha firma con los documentos obrantes a folio 592, que es el contrato de trabajo y el documento obrante a folio 641, que es la carta de terminación del contrato, encontramos que la firma es exactamente la misma, y este documento nunca fue tachado de falso, nunca se promovió un incidente de tacha de falsedad sobre este documento o sobre la firma que contiene el documento o contenida en el documento; entonces llama la atención el suscrito a los magistrados del Tribunal en cuanto a que se está imponiendo una condena con base en una sospecha y desatendiendo la claridad del documento que tiene una fecha clara y una firma absolutamente clara, que adicional no fue tachada de falsa; este documento se presume auténtico y así tiene que ser hasta el final del proceso ¿por qué? porque en la oportunidad procesal pertinente no se presentó absolutamente ninguna tacha de falsedad y hasta el momento nunca se ha discutido; entonces no es cierto que no se hubiese entregado una carta de citación a descargos, incluso, reitero, la Corte Constitucional en su sentencia, en ningún momento dice que la Carta tiene que ser entregada con 1 o 2 o 3 o 4 días de antelación, simplemente dice: “debe haber una formulación de los cargos” ¿con cuánto tiempo? con el tiempo suficiente, y en este caso hay una carta de fecha 11 de julio del 2018 que tiene una firma manuscrita y una fecha de ese mismo manuscrito, 22 (sic) de julio del año 2018. Entonces, en ese sentido, sí se cumplió con la citación a descargos y con la formulación de los cargos por los cuales se iban a investigar, y note lo que dice la parte final de la carta, “por ende, le solicitamos presentar su versión sobre estos hechos y ofrecer las explicaciones pertinentes, así como aportar pruebas que considere necesarias; se le garantizó la oportunidad de rendir su versión y se le garantizó la oportunidad de presentar pruebas; que esa versión y que esas pruebas no hayan sido suficientes para desestimar la contundencia de los hechos investigados es una cosa completamente distinta. Pero seguimos adelante y nos encontramos a folio 463 manuscrito y 602 del expediente digital, con la diligencia de descargos, y en la diligencia de descargos se le cuestionó al trabajador por todos y cada uno de los hechos en detalle, con base en esos cargos que habían sido formulados anteriormente. Nótese incluso que esta acta de citación a descargos y de diligencia de descargos, tiene una firma que es la misma firma que contiene la citación a descargos que nos referimos anteriormente, y simplemente resalto, la última pregunta fue ¿cómo se sintió en la presente diligencia? después de haber cuestionado todos los hechos y de haberle permitido al trabajador que presentara todas las pruebas y todos los argumentos y la respuesta del trabajador fue “excelente”, sin determinar absolutamente ningún hecho o aclarar o evidenciar o cuestionar algún hecho de presión o de indebido tratamiento o indebida ejecución del procedimiento disciplinario. Entonces nótese señora juez, con respeto, se dice y se llama la atención de los señores magistrados, que aun cuando se decida aplicar un proceso disciplinario que reitero, no debería ser así, pero se decida exigir la

aplicación de un procedimiento disciplinario para terminar el contrato, si por el simple hecho de que en la empresa decidió escuchar al trabajador después de tomar la decisión de despido (sic), pues igual reitero, sí se cumplieron con todos y cada uno de los parámetros, inclusive la posibilidad de presentar recursos, pues está absolutamente clara en ese Reglamento al cual la señora juez hizo referencia; ahora que no se haya presentado, no quiere decir que se haya eliminado esa posibilidad, pero en todo caso nos encontramos hoy en este proceso, precisamente en un cuestionamiento que el trabajador y hoy demandante está realizando, lo que garantiza pues perfectamente el cuestionamiento y esa teoría de la doble instancia que la Corte Constitucional ha establecido. Sobre esa base, entonces debe decirse y así se solicita a los señores magistrados que se declare que no hubo absolutamente ninguna irregularidad ni una violación al debido proceso por parte de Frontera respecto de la terminación del contrato del señor Diego Orozco. Pero adicionalmente la señora juez presentó como argumento también para reforzar su sentencia condenatoria que la carta de terminación del contrato supuestamente no había cumplido con los requisitos exigidos por la Corte Suprema de Justicia, en el entendido de que la señora juez encuentra que los argumentos o elementos contenidos en esa carta son absolutamente genéricos, pero al revisar esa carta de terminación del contrato de trabajo encontramos incluso la misma carta que fue leída por la señora juez, esta obra a folio 475 manuscrito del expediente y 641 digital, reitero o aclaro, incluso esa carta tiene firma, la misma firma que aparece en la carta de citación a descargos aparece acá en esta carta, entonces no existe duda de que se citó a descargos y, reitero, y quiero dejar claridad para que no exista absolutamente ninguna duda respecto del alcance de este recurso de apelación, si bien se discutió que el trabajador había sido citado o reiterado una situación por correo electrónico, la realidad de los hechos y de los documentos que reitero, no fueron tachados de falso, muestran otra cosa, nótese la fecha en la cual se recibió y así lo la misma fecha manuscrita o el mismo manuscrito del trabajador 12 de julio del año 2018, y nótese que la Carta tiene fecha de terminación del contrato 13 de julio del año 2018, eso para que los señores magistrados del honorable Tribunal validen la debida diligencia y cumplimiento por parte de Frontera de ese requisito que en exceso se le está imponiendo, pero aun así se cumplió por parte de la compañía. Retomo entonces el argumento final de esta apelación en cuanto a que no es cierto que se presentaron hechos absolutamente genéricos, como lo dijo el despacho, nótese lo que dice la carta de terminación del contrato de trabajo: “Se termina su contrato a la terminación de la jornada laboral del día de hoy, 13 de julio del 2018, con base en los siguientes hechos y consideraciones...”, y me permito hacer exactamente el mismo ejercicio que hizo la señora juez para puntualizar la claridad de la carta: “1) la compañía tuvo conocimiento y constató que usted presentó grave negligencia en la ejecución de su cargo como director de perforación” ¿por qué? se le explica: “porque no tomó las medidas administrativas y técnicas”; ¿respecto de qué hechos?” cuando “conoció que el contratista Petrodynamic Petroleum Services, en adelante Petrodynamic, no suministró el material adecuado conforme a lo pactado o a las condiciones requeridas en los contratos comerciales, número terminado en 384 y terminado en 131”, ¿qué más claridad requiere el despacho para evidenciar que estos hechos efectivamente fueron por los cuales se terminó el contrato?; claro, que esta manifestación estuvo rodeada de hechos adicionales o de hechos más particulares, es cierto, no se desconoce, precisamente esos fueron los hechos, como lo dice la juez que se discutieron o que sustentaron esta manifestación, pero ello no quiere decir que esta manifestación haya sido genérica o que de esta manifestación no se desprenda con absoluta claridad cuál es la razón de la terminación del contrato de trabajo; encontraría razón, el argumento de la señora juez si solamente se hubiese dicho que se presentó un grave incumplimiento en la ejecución de su cargo como director de perforación, ahí habría un grave incumplimiento, ¿cuál? respecto de qué hechos, respecto de qué situaciones, pero en este caso fue absolutamente claro y quiero reiterar para claridad de los señores magistrados, respecto de la “no toma de medidas administrativas y técnicas relacionadas con su cargo, al conocer que el contratista Petrodynamic no suministró el material adecuado conforme a los contratos que ya se conocían”; absolutamente claro, absolutamente clara y diáfana la causal de terminación del contrato, el hecho está acá, y no es cierto que el trabajador únicamente hubiese conocido de esta situación con la contestación de la demanda como extrañamente o erróneamente, a sentir del suscrito, lo indica el a quo en su sentencia, está absolutamente claro y definido cuál era el incumplimiento. Asimismo, usted omitió, dice la carta, “de manera grave, tomar las medidas necesarias respecto al incumplimiento comercial”

¿cuál? el que se había indicado anteriormente, en donde, reitero, dice la carta textualmente “no entregó el material adecuado conforme a las condiciones requeridas respecto al incumplimiento contractual de los contratos mencionados anteriormente por parte del contratista Petrodynamics”; esta era una de las funciones evidentes y claras del señor Diego Orozco en su cargo como director de perforación y no lo cumplió. Entonces señora juez y señores magistrados, la carta de terminación del contrato es absolutamente clara y, aún más, esa misma carta de terminación del contrato reitera el argumento de defensa y de esta apelación anteriormente expuesto en que sí se garantizó el debido proceso, dice el numeral 3, “...en atención a los derechos en mención, se le dio traslado formal de los siguientes documentos, se le trasladó el informe emitido por el oficial de cumplimiento, las copias de los correos electrónicos y actos mediante los cuales se puso en conocimiento las constantes fallas en los materiales suministrados por Petrodynamic durante las actividades de operaciones en campo y el formato de solicitud de adjudicación para el proceso número QF 15085”, es decir, se le trasladaron las pruebas, se menciona esa diligencia de descargos donde, reitero, se cumplió aun cuando, digo en esta instancia, no se debería y no era exigible, en todo caso se cumplió con escuchar al trabajador en debida forma en esa diligencia de descargos y no existió ninguna justificación, razón por la cual la decisión que ya estaba tomada y que no sufrió ninguna modificación ante la inexistencia de argumentos y justificaciones por parte del trabajador, trajo como consecuencia la terminación del contrato, citando las normas del contrato de trabajo incumplidas, las normas del Reglamento Interno del Trabajo incumplidas y las normas del Código Sustantivo del Trabajo incumplidas, ¿qué quiere decir esto? se citaron hechos absolutamente claros y contundentes y esos hechos claros y contundentes estuvieron acompasados con las normas que determinan el incumplimiento y que fueron calificadas como falta grave en el contrato de trabajo y en el RIT. Así pues, contrario a lo que resolvió el despacho, quedó absolutamente probado el incumplimiento por parte del trabajador, de hecho, reitero, en la sentencia, la señora juez nunca cuestiona de la falta grave, la señora juez, en sus consideraciones, incluso dijo, estando probadas las faltas, no puedo condenar o no se podría condenar y parafraseo” porque hubo una supuesta violación al debido proceso”, es decir, aunque no hizo parte de la parte resolutive, las faltas cometidas por el trabajador y calificadas como grave estuvieron absoluta y contundentemente demostradas, y las pruebas o un buen entendimiento de las pruebas no puede apartarse de esa conclusión; dos, se respetó el debido proceso, tal y como se acabó de explicar aun cuando reitero, y no me aparto de ese entendimiento, no era exigible y no puede exigírsele al empleador un procedimiento específico de descargos cuando es clara la comisión de una falta grave que trae como consecuencia la terminación del contrato de trabajo, pero en todo caso se cumplió, como lo expusimos anteriormente y 3) la Carta de terminación del contrato describió con suficiencia los hechos que dieron origen a la decisión y 2) (sic) citó con contundencia a las normas que calificaban como grave esos incumplimientos; consecuencia de todo lo anterior se cumplieron los requisitos establecidos en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; se cumplió incluso con la tesis constitucional respecto del debido proceso y debe entonces, en consecuencia, los señores magistrados del Tribunal Superior de Bogotá revocar la sentencia en cuanto condenó a la indemnización a mi representada y en favor del demandante, y en cuanto condenó a mi representada al pago de las costas y agencias en derecho”.

8. Recibido el expediente digital por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá admitió los recursos de apelación, mediante auto del 15 de julio de 2021; luego, con auto del 19 de agosto de 2021, dispuso el envío del expediente a esta Corporación en cumplimiento de lo ordenado en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022 y ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión; concurrieron ambas partes.

El demandante, a través de su apoderado, manifiesta que comparte las consideraciones de la a quo relacionadas con la violación al debido proceso y al derecho de defensa, por lo que solicita se acceda a la pretensión principal

de reintegro junto con el pago de salarios y emolumentos laborales teniendo en cuenta *“la vulneración a los derechos fundamentales al debido proceso, defensa, y contradicción”* de forma subsidiaria, solicita que se confirme la decisión de primera instancia *“teniendo en cuenta que no se acreditaron las circunstancias de terminación alegadas por la demandada, tornándose injusto el despido”*, por último solicita que se modifique la cuantía de la condena en costas de forma proporcional a la cuantía de la condena. Indica igualmente que, con relación a la justa causa invocada para dar por terminado el contrato de trabajo, la misma no se encuentra probada.

La demandada, a través de su apoderado, solicita revocar la decisión de primera instancia para en su lugar ser absuelta de todas y cada una de las pretensiones; señala que la a quo no determinó la inexistencia de las justas causas invocadas, lo que a su juicio, quiere decir que la juez encontró probados los incumplimientos el trabajador, por lo que *“no existe duda en que el actor incumplió con las obligaciones de control frente a los materiales idóneos y adecuados para la segura operación de la compañía”*. Encuentra *“completamente reprochable”* la tesis de la jueza en su sentencia al indicar que se debió haber seguido el procedimiento establecido en el RIT pues indica que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción y por ello no era requerido adelantar un procedimiento particular. También señaló que la comunicación de la terminación del contrato de trabajo al demandante fue completamente clara y cumplió con todos los requisitos para tal fin.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar los recursos ante la jueza de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: con relación al recurso interpuesto por la demandada *i)* dilucidar si se encontraba obligada a adelantar algún procedimiento específico previo al despido del demandante; en caso de ser así, *ii)* analizar si se cumplió con el mismo, garantizando los derechos al debido proceso, contradicción y defensa del trabajador, o si su inobservancia da lugar a la ineficacia del despido, como lo determinó la jueza de primera instancia. Con relación al recurso interpuesto por el demandante, la Sala deberá *iii)* establecer si como consecuencia del despido, procede el reintegro laboral, sin solución de continuidad, o la

indemnización contemplada en el artículo 64 del CST; y iv) determinar si en esta instancia procede la modificación de las costas procesales, o específicamente las agencias en derecho que fijó la a quo a cargo de la demandada.

Sea preciso advertir, en lo que interesa a la resolución de los recursos, que se encuentra probado dentro del expediente y por tanto no es materia de discusión entre las partes, que el demandante se vinculó con la demandada a través de un contrato de trabajo a término indefinido el 1 de septiembre de 2007 y estuvo hasta el 13 de julio de 2018 ocupando como último cargo el de director de perforación con un salario integral de \$48.757.000; que el propósito del cargo consistía en *“dirigir el diseño/ingeniería, planeación y ejecución de perforación de pozos de explotación y desarrollo, y los trabajos de intervenciones workover (WO) de los mismos...garantizar el cumplimiento de los programas de perforación y workover establecidos por la corporación enfocados en el logro de los objetivos corporativos”*; que la demandada celebró el contrato No.9800000384 del 25 de septiembre de 2016 con Petrodynamic, cuyo objeto consistía en *“contratar la compra de equipos de flotación para el servicio de cementación de pozos del campo Quifa SW, Cajua, Cajua Sur y Jaspe”* y el contrato No.9800000131 del 18 de septiembre de 2015 con el mismo proveedor para *“suministrar a título de venta ZAPATOS RIMADORES PARA CASING DE 7” Y 4½”*.

La a quo, al proferir su decisión, con relación a los puntos objeto de apelación, recordó que el trabajador tiene la carga de acreditar el hecho del despido y, una vez acreditado este, le corresponde a la demandada demostrar que el mismo estuvo ajustado a derecho y que se dio por una de las justas causas contempladas en la ley; de igual manera indicó que con posterioridad al despido, el empleador no podrá alegar causales distintas a las invocadas al momento de dar por terminado el contrato de trabajo y que cuando se trata de un despido sin justa causa el empleador no se encuentra obligado a adelantar algún procedimiento en particular. Luego de analizar las pruebas allegadas al proceso, concluyó que el hecho del despido se encontraba acreditado con la carta de terminación del contrato de trabajo; y que *“a pesar de no exigirse un proceso disciplinario”* la empresa decidió aplicar un procedimiento específico, por lo que debió observar cada una de las formalidades del mismo para garantizar el derecho de defensa y contradicción del demandante, teniendo en cuenta las siguientes garantías mínimas: *“la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario, la persona a quien se imputan las conductas posibles merecedoras de sanción o terminación del contrato, la formulación de los cargos imputados, que pueden ser verbal o escrita siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los*

cargos formulados, y el término prudencial que se debe dar al imputado para que este allegue las pruebas que considere pertinentes para sustentar en su diligencia de descargos”

La a quo refirió que el hecho que la empresa decidiera citar al trabajador a una diligencia de descargos previa al despido, implicaba la aplicación de lo dispuesto en los artículos 59, 60 y 61 del RIT; analizó, con base en estas disposiciones normativas la conducta de la empresa, concluyendo que el demandante nunca fue citado a descargos de forma previa, sino que el motivo de los descargos le fue informado en la misma diligencia, pues si bien obra en el expediente una carta de fecha 11 de julio de 2018, no está acreditado que el demandante la hubiera recibido antes de la diligencia que se desarrolló el 13 del mismo mes y año; en todo caso, indicó que en esa carta el empleador menciona 3 faltas de forma general, pero no indica *“de manera puntual cuáles son las circunstancias en que incurrió el demandante”*, tampoco se realiza un traslado de las pruebas que se aducían en su contra, ni se le indica el día, la fecha ni la hora en la que se debe presentar para rendir descargos; que posteriormente en la diligencia de descargos el demandante señaló que no había sido citado con anterioridad y que el empleador no registró ninguna objeción al respecto; y concluyó que *“por todas las anomalías, es decir, no se cita a descargos con antelación, no se le corre traslado de las pruebas, no se le indica la hora en que debe presentarse, no se le da un término para que pueda defenderse y presentar pruebas, considera el juzgado que palmariamente se evidencia que se vulnera el debido proceso y el derecho de defensa”*.

En ese orden de ideas, pasa la Sala a resolver el primer problema jurídico, vale decir el relacionado con determinar si el empleador debió agotar algún procedimiento previo al despido, garantizando los derechos al debido proceso, contradicción y defensa del trabajador, y si su inobservancia puede dar lugar a la ineficacia del despido. Para tal efecto, es relevante considerar lo dispuesto en el artículo 115 del CST en virtud del cual se ha entendido que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar la oportunidad de *“ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca”*, y que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo ese trámite.

Dicho artículo fue declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014, aclarando que la interpretación acorde con los postulados constitucionales, *“es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso”*, y señaló que los reglamentos internos de trabajo deben contener unos parámetros mínimos que garanticen los derechos al debido proceso y a la defensa de los trabajadores, permitiéndoles *“conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se*

adelantará para la determinación de la responsabilidad”; a su vez, dicha facultad sancionatoria del empleador *“debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan”*.

En atención al asunto particular que aquí se discute, debe igualmente precisarse que, de antaño, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en señalar que, por regla general, el despido o la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa no tiene la naturaleza de una sanción disciplinaria, salvo que en el ordenamiento interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter; de suerte que *“para efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo, cuando se invoca una justa causa no se requiere agotar un determinado procedimiento previo a menos que el empleador así lo tenga estipulado, ya sea en una convención colectiva de trabajo, pacto, acuerdo, laudo o reglamento sin que a tal figura resulte posible extenderla a las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias”* en tanto comportan situaciones que no son equiparables (CSJ SL 4600 de 2018).

Por su parte, la Corte Constitucional, en sentencia de unificación SU-449 de 2020 resaltó, con fundamento en la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, que la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre. Esto quiere decir que el empleador debe garantizar tal derecho, sin que esta circunstancia implique adelantar algún procedimiento específico. Se trata entonces del derecho a la defensa, entendido como la oportunidad reconocida a toda persona, en cualquier proceso o actuación judicial o administrativa, de ser oída, de hacer valer las propias razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas allegadas en su contra, así como de solicitar la práctica y evaluación de las que se estiman favorables.

En igual sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 2351 de 2020 precisó que *“el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al “derecho de defensa” y con el fin de propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal”;* allí también se indicó que la garantía del derecho de defensa no se cumple únicamente con la citación del trabajador a descargos, sino que puede presentarse cuando el trabajador *“de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo”*.

Esto quiere decir que el empleador tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues de todas formas debe garantizar el derecho de defensa cuando hace uso de esta facultad; lo que la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia antes mencionada, resumió en garantías como “a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato (...)”, “b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos”, “c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo”, “d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso”, y “e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido”.

De lo que viene de decirse, es claro para la Sala que, en primer lugar, el despido no es una sanción disciplinaria; luego, si bien es cierto que para la imposición de estas últimas el empleador se encuentra obligado a oír al trabajador y seguir un debido proceso disciplinario, no ocurre lo mismo cuando decida terminar un contrato de trabajo con base en una justa causa, al no corresponder a una decisión de carácter disciplinario. Sea oportuno señalar que para predicar la transgresión al derecho de defensa y más concretamente al debido proceso, por no escuchar en descargos al trabajador, es indispensable que en el reglamento interno de la empleadora o en acuerdos de tipo extralegal se haya fijado previamente un determinado procedimiento con miras a efectuar tal diligencia; de lo contrario, la exigencia constitucional requiere únicamente oír previamente al trabajador.

En el presente caso, el apoderado de la parte demandada manifiesta que “no es cierto que se haya querido imponer un proceso disciplinario porque la misma señora juez leyó el RIT de la compañía, citó los numerales y el título está absolutamente claro, refiriendo que ese procedimiento única y exclusivamente es exigido para la imposición de sanciones disciplinarias”; más adelante reitera que la citación a descargos del demandante ocurrió “en garantía del beneficio del trabajador de ser escuchado antes de notificarle la terminación del contrato”; con lo expuesto cuestiona la conclusión de la jueza pues, a su juicio, se garantizó el derecho de defensa del demandante al ser oído previo el despido de conformidad con los parámetros establecidos por la Corte Constitucional, sin que de ello pueda entenderse que el empleador decidió aplicar el procedimiento establecido en el RIT para la imposición de sanciones.

Para abordar el estudio del primer problema jurídico, lo primero que encuentra la Sala al revisar las pruebas aportadas al expediente, en particular el RIT de la demandada, es que en el mismo no se estableció el despido con justa causa

como una sanción disciplinaria; por el contrario, al revisar el artículo 56 de este reglamento se observa que allí se contempló como sanciones disciplinarias únicamente las siguientes: i) “llamado de atención...” y ii) “suspensión de actividades o labores...” esta última por un periodo de hasta 8 días cuando se aplica por primera vez y máximo 2 meses por reincidencia. De igual manera, el artículo 60 *ibidem* dispone que “antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador notificará por escrito de manera personal o mediante comunicado dirigido al domicilio registrado en la hoja de vida del trabajador, la formulación de los cargos imputados...” (subraya la Sala); de donde se desprende que el procedimiento allí descrito fue establecido para la imposición de sanciones disciplinarias, sin que el despido con justa causa del trabajador sea una de ellas; incluso el artículo 61 *ejusdem* señala que “el incumplimiento parcial o total del trámite aquí establecido dará derecho al trabajador, a la invalidez de la sanción que hubiere sido proferida” (subraya la Sala), quedando totalmente claro que las disposiciones sancionatorias que regula el RIT de la demandada se encuentran dirigidas a la imposición de sanciones y no al despido con justa causa del empleador.

Del análisis de estas normas se deriva que el procedimiento allí establecido para adelantar un proceso disciplinario, se encuentra previsto para dar aplicación a las sanciones, sin que se haya indicado que el despido con justa causa sea una de ellas; por consiguiente no es dable equiparar el trámite de una sanción al de un despido con justa causa, ya que, como lo indicó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se trata de dos situaciones diferentes (SL 4600 de 2018); en otras palabras, en este documento, las partes no elevaron el despido a la categoría de sanción, luego entonces, siguiendo los postulados jurisprudenciales antes señalados, el procedimiento establecido en los artículos 59 a 61 del mismo cuerpo normativo, no debe ser aplicado a tal determinación del empleador.

Al margen de lo anterior, la Sala encuentra que desde el escrito de la demanda se afirma que la demandada realizó una diligencia de descargos el día 13 de julio de 2018, cuya acta se aportó también al expediente; que en dicha diligencia se cuestionó al demandante sobre tres circunstancias particulares: i) la grave negligencia en la ejecución de su cargo como director de perforación, al no tomar las medidas administrativas y técnicas al conocer que el contratista Petrodynamic no suministró el material adecuado conforme con las condiciones requeridas en los contratos comerciales celebrados, ii) omitir de manera grave todas las medidas necesarias respecto al incumplimiento comercial de los contratos celebrados con el proveedor antes mencionado; y iii) no asegurar dentro del proceso de adquisición de materiales críticos para la operación y bajo su responsabilidad, los procesos de revisión técnica que garantizaran la seguridad operacional de las actividades que se ejecutan en campo.

En esta diligencia de descargos se cuestionó al demandante sobre las funciones a

su cargo y sobre las circunstancias antes descritas; frente a este último aspecto indicó: *“no estoy de acuerdo porque se han cumplido con todas las obligaciones por parte de mi cargo en cuanto al aseguramiento de los materiales suministrados por el contratista PETRODYNAMIC. De acuerdo al informe de inspección de QA de Frontera a través de TH Hill del 8 de mayo de 2018, se concluye en los resultados de trazabilidad que la compañía PETRODYNAMIC muestra para el 100% de los materiales suministrados de los distintos contratos los siguientes certificados: certificados API, Packing List/No.OC y manifiestos de importación. En este informe también se evidencia que los certificados MTR (material test report) y CoC no son presentados por el contratista, pero estos documentos no hacen parte de la documentación exigida en los contratos existentes porque no es un requisito solicitado”*; también se le preguntó *“¿por qué no tomó las medidas administrativas y técnicas al conocer que el contratista PETRODYNAMIC no suministró el material conforme con las condiciones requeridas en los contratos No.9800000384 y 9800000131 y la seguridad de la operación, ocasionando sustanciales perjuicios a la compañía?”* a lo que el demandante aclaró que *“los materiales son recibidos por los representantes de materiales que están a cargo del departamento SCM y son ellos quienes deben validar la documentación requerida de acuerdo al contrato y si hay algún hallazgo reportarlo inmediatamente al departamento de perforación, al administrador del contrato...”*; continuó explicando que durante la ejecución de estos dos contratos solamente se presentaron 3 hallazgos: uno relacionado con el tamaño de unos centralizadores los cuales fueron reportados y cambiados por el contratista y otros dos relacionados con un zapato rimador y la fuga de un collar flotador, los que se reportaron al contratista y se investigaron, encontrando que las fallas fueron operacionales al aplicar la soldadura líquida de manera inadecuada.

Posteriormente, fue indagado sobre 1.500 centralizadores, 5.800 stop collar rings y 5 zapatos rimadores de fabricación china y de marcas diferentes a las acordadas en los contratos comerciales con Petrodynamic, a lo que el demandante afirmó lo siguiente: *“No se tiene conocimiento de esta información sino hasta este momento. Todos los materiales recibidos en bodega presentan los certificados API y los manifiestos de importación. En ningún momento se ha recibido por parte de bodega una inconsistencia en cuanto a los materiales recibidos y ellos son los encargados de revisar la información y los materiales que se reciben por parte del contratista”*. En otra de sus respuestas relacionadas con el proceso de licitación y contratación del contratista Petrodynamic el demandante refirió que *“era una exigencia del proceso que los materiales tuvieran una certificación API, y los documentos que se presentaron cumplieran con todas las certificaciones. De acuerdo a la inspección realizada por TH Hill el 8 de mayo de 2018, la compañía Eneroil tiene el certificado API 10D específico para la fabricación de centralizadores”*. Finalmente, insistió en varias respuestas que los únicos problemas de los que tuvo conocimiento, fueron reportados y atendidos por el contratista, y que los materiales cumplieran con los certificados solicitados, los cuales siempre eran verificados por el representante de bodega.

Con base en la anterior diligencia, las políticas de la compañía, el contrato laboral, el reglamento interno de trabajo y el CST el empleador invocó las mismas circunstancias cuestionadas al demandante en los descargos, para despedirlo, indicando en la carta de despido que *“se pudo constatar que usted incumplió de manera grave sus obligaciones legales y reglamentarias; y en atención a la pérdida de confianza que ha generado este grave incumplimiento sobre su gestión y responsabilidad, la empresa ha tomado la decisión de finalizar su contrato de trabajo con justa causa...”*.

Cabe resaltar que aunque en la diligencia de descargos el demandante manifestó que no fue informado con anterioridad de la reunión para enrostrárselos, en el expediente reposa una carta de citación a la audiencia de descargos de fecha 11 de julio de 2018 suscrita por el demandante en señal de aceptación el 12 de junio de 2018 (sic), o por lo menos esa es la fecha, aunque anterior, que se logra entrever en el manuscrito, aunque podría entenderse que corresponde al mes de julio, lo que en todo caso demostraría un conocimiento previo por parte del demandante sobre los temas que se tratarían en la diligencia de descargos. Este documento debe tenerse como válido, como quiera que en ninguna etapa del proceso se presentó tacha o desconocimiento del mismo y allí la demandada precisó las 3 conductas cuestionadas en la diligencia de descargos y posteriormente replicadas en la carta de terminación del contrato de trabajo; en este documento también le comunicó formalmente la apertura de un proceso disciplinario y le solicitó *“presentar su versión sobre estos hechos y ofrecer las explicaciones pertinentes, así como aportar las pruebas que considere necesarias...”*. En todo caso, aunque se asumiera que dicho documento no fue entregado al demandante de forma previa a la diligencia practicada el 13 de julio de 2018, tal circunstancia no tendría ninguna incidencia en la protección de la garantía del derecho de contradicción y defensa del demandante, pues no existe exigencia alguna que indique que para proceder con el despido de un trabajador con justa causa se debe presentar una citación a descargos con determinado tiempo de antelación, tal y como lo señala la demandada en su recurso.

Siendo ello así, la Sala no comparte la decisión ni el análisis adoptados por la a quo frente a la obligatoriedad de adelantar un procedimiento específico de forma previa al despido, pues el hecho de que el empleador hubiera convocado al trabajador mediante una diligencia de descargos antes del despido, no implica que, de forma automática, hubiera considerado que el despido constituía una sanción. Por el contrario, lo que la Sala advierte es que el demandante tuvo conocimiento de los hechos que posteriormente originaron la terminación de su contrato, y que valga la pena resaltar se consignaron en la misiva con la que se le comunicó esa decisión, evidenciándose así un diálogo o comunicación directa entre las partes frente a los aspectos reprochados, por lo que mal podría decirse que se le desconoció el derecho de defensa y mucho menos el debido proceso

por cuanto no aparece prueba en el expediente de que en la compañía existiera procedimiento convencional o reglamentario previsto como mecanismo previo al despido; y tampoco puede considerarse, como lo hizo la a quo, que realizar una diligencia de descargos al trabajador activara el trámite dispuesto para la aplicación de las sanciones.

Así las cosas, se aparta la Sala de la aserción de la jueza al manifestar que “...*palmariamente se evidencia que se vulnera el debido proceso y el derecho de defensa*”; cuando según lo demuestran las pruebas reseñadas al actor si se le escuchó y se le dio la oportunidad de rendir sus explicaciones antes del despido, habiendo tenido incluso la posibilidad de aportar elementos de juicio para esclarecer la investigación que se adelantó por la compañía; en ese sentido deberá modificarse la decisión de primera instancia con relación a este punto.

Como consecuencia de lo anterior, la Sala deberá estudiar la configuración de la conducta endilgada al demandante en la carta de terminación del contrato de trabajo, para establecer si el despido del demandante fue justo. Sobre este punto, recordemos que la jueza indicó que la carta de terminación del contrato de trabajo fue redactada “*de manera tan general que no permiten garantizar ese derecho de defensa*”; precisó entonces que las particularidades sobre los hechos ocurridos y que aparentemente motivaron al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, se conocieron solamente en el trámite del proceso ordinario, pero no se logran evidenciar en la carta de terminación del contrato de trabajo.

La jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado, entre otras en la sentencia SL735 de 2021, que la comunicación de extinción por justa causa debe atender los requisitos de forma y de fondo exigidos legalmente (parágrafo del artículo 62 del CST); el primero consistente en que se deben citar las normas en las que se funda la causal, y el segundo, identificar los hechos que motivan esa determinación para que no fueran genéricos. Descendiendo a la carta de fecha 13 de junio de 2018, en la misma se indicó lo siguiente:

“Una vez haber escuchado su versión respecto a los cargos puestos en su conocimiento, surtida toda la investigación disciplinaria iniciada y desarrollada en su contra, valoradas y analizadas todas las pruebas, habiéndose confirmado la ocurrencia injustificada de diferentes faltas graves de su parte, le informamos que la compañía ha adoptado la decisión de dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo a término indefinido, suscrito el 1 de septiembre de 2007, que lo vinculaba con frontera Energy Colombia Corp., a la terminación de la jornada laboral del día de hoy, 13 de julio de 2018; con base en los siguientes hechos y consideraciones:

- 1. La compañía tuvo conocimiento y constató que usted presentó grave negligencia en la ejecución de su cargo como director de perforación, al no tomar las medidas administrativas y técnicas al conocer que el contratista PETRODYNAMIC PETROLEUM SERVICES (en adelante PETRODYNAMIC) no suministró el material adecuado conforme con las condiciones requeridas en los contratos comerciales No.9800000384 y 9800000131;*

ocasionando sustanciales perjuicios a la compañía.

Así mismo, usted omitió de manera grave tomar las medidas necesarias respecto al cumplimiento comercial de los contratos mencionados anteriormente, por parte del contratista PETRODYNAMIC.

Igualmente, usted no aseguró dentro del proceso de adquisición de materiales críticos para la operación y bajo su responsabilidad, los procesos de revisión técnica que garantizaran la seguridad operacional de las actividades que se ejecutan en campo. (...)

Considerando lo anterior y descendiendo al contenido de la comunicación de terminación del contrato de trabajo, la Sala también discrepa de los planteamientos de la jueza, puesto que, en la misiva materia de estudio, la demandada sí cumplió con esa obligación legal y jurisprudencial; esto es, la de identificar con precisión los comportamientos o las conductas atribuidas al actor, que soportan la terminación con justa causa de su contrato de trabajo.

En efecto, la aludida prueba sí satisface la exigencia que echó de menos inexplicablemente la jueza puesto que, se itera, se individualizaron las conductas, fundamentalmente por omisión, que perpetró el actor y que con precisión conoció la demandada como fruto de la investigación que afirma haber realizado; conductas que se listaron en la comunicación de fenecimiento del contrato de trabajo y que consistieron en que existió: i) *“grave negligencia en la ejecución de su cargo como director de perforación al no tomar las medidas administrativas y técnicas al conocer que el contratista PETRODYNAMIC ... no suministró el material adecuado conforme con las condiciones requeridas en los contratos comerciales No.9800000384 y 9800000131; ocasionando sustanciales perjuicios a la compañía”*; ii) *que el demandante “omitió de manera grave tomar las medidas necesarias respecto al incumplimiento comercial de los contratos mencionados ...”*; y finalmente que iii) *“no aseguró dentro del proceso de adquisición de materiales críticos para la operación y bajo su responsabilidad, los procesos de revisión técnica que garantizaron la seguridad operacional de las actividades que se ejecutan en campo”*.

De conformidad con lo anterior, la demandada relacionó de forma inequívoca inicialmente los 3 motivos que, con ocasión de la labor ejecutada por el actor, se presentaron al interior de la compañía y que sirvieron para dar por concluido su contrato, comportamientos que fueron confirmados en la investigación adelantada por la empresa. Las anteriores conductas fueron las que el empleador de forma expresa y diáfana puso de relieve en la carta materia de estudio, y que ocurrieron, según la demandada, por la negligencia del actor en el ejercicio de su cargo, poniendo en riesgo los activos de la empresa y su estabilidad financiera.

Así mismo, la demandada indicó que los comportamientos del demandante se adecuaban en las causales previstas en las cláusulas 7 y literales a) y c) del artículo 9 del contrato de trabajo, relacionadas con la obligación de cumplir el RIT

y la calificación como faltas graves de *“la violación grave por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales...”*, *“cualquier contravención en que incurra el trabajador en perjuicio de los intereses del empleador”* y *“la ejecución deficiente de las labores encomendadas al trabajador a juicio del empleador”*; en el artículo 53 del RIT relativo a realizar la labor en los términos estipulados, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones indicadas, comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios, reportar los incumplimientos a los procedimientos, funciones, políticas y normas corporativas o legales; en el numeral 1 del artículo 58 del CST relacionado con la obligación del trabajador de *“realizar personalmente la labor en los términos estipulados...”*; y los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del CST en los que se consagran como justas causas de despido *“todo acto de violencia, injuria malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores...”*, *“toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas”*, y *“cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador...”*.

En consecuencia, no solo la empresa cumplió con la obligación de identificar y precisar cuáles fueron las conductas en las que según ella incurrió el trabajador, que permitieron estructurar la justa causa de despido; sino que, además, también refirió las normas en las que se encuadraban tales actuaciones; y, por ende, no puede compartir la Sala la posición de la jueza al haber desconocido esa realidad fáctica sobre la cual fundó su decisión. Aparte de que en la carta de despido se hizo alusión a los descargos, lo que quiere decir que hubo una concatenación directa entre estos y los motivos del despido, de suerte que en estos casos es dable entender que no es necesario repetirlos o transcribirlos en todos sus pormenores en la carta, sino que basta su simple mención para que se entienda que las conductas allí endilgadas y ventiladas, sirven también de fundamento al despido.

Atendiendo esta circunstancia, pasa la Sala a determinar si las conductas anunciadas en la carta de terminación del contrato de trabajo efectivamente se presentaron pues, contrario a lo manifestado por el apoderado de la demandada, no es cierto que la jueza hubiera determinado en su sentencia que las causas allí invocadas realmente se configuraron. Al revisar entonces la documental aportada con el escrito de contestación de la demanda, y que se denomina *“Extracto memorando de investigación forense”*, se observa que allí se indica que al haber recibido información *“según la cual la firma Petrodynamic...suministra a la compañía centralizadores para el proceso de cementación de pozos fabricados por diferentes empresas en el barrio Ricaurte...sin cumplir con las especificaciones exigidas por la norma API”*, la demandada dio inicio a una investigación para determinar si los elementos suministrados por el contratista Petrodynamic corresponden con lo ofertado por dicha empresa en virtud de los contratos comerciales No. 9800000384 y 9800000131 celebrados para el suministro de zapatos rimadores, equipos de flotación y cementación en cuanto a

marca, especificaciones técnicas, cumplimiento del estándar API, entre otros; así como establecer si alguno de sus funcionarios conocía sobre los problemas de calidad presentados en los elementos suministrados por el contratista.

Dentro de los hallazgos presentados en dicho informe la demandada señaló: *“se han podido corroborar hechos que permiten concluir que: i) Petrodynamic ha suministrado a Frontera elementos que no corresponde con lo que ofertó en los contratos para el suministro de zapatos rimadores y equipos de flotación y cementación, ii) igualmente se ha logrado confirmar que hay funcionarios de Frontera que conocen sobre problemas de calidad presentados en los elementos suministrados por el contratista Petrodybamic, sin tomar acciones correctivas y actuando de forma negligente”*; también se indicó que con esta circunstancia *“la compañía, sus instalaciones, y funcionarios estarían expuesto a graves riesgos de seguridad y eficiencia al no contar con los materiales idóneos y adecuados para una operación segura, de acuerdo a los estándares y procedimientos propios de estas actividades. Así mismo, se determinó que al recibir materiales subestándar hay un menoscabo económico grave para la corporación”*; atribuyendo la responsabilidad sobre tales hechos a la dirección de perforación. En este documento y sus anexos, aparecen reportados las irregularidades que se presentaron con relación a los contratos comerciales antes mencionados así:

1. El suministro de 1.500 centralizadores de 7”, 5.800 stop collar rings de 7”, y 5 zapatos rimadores de 7”, de marcas diferentes a las acordadas en los contratos; además que estos elementos se suministraron con diferentes dimensiones, colores y número de tornillos.
2. Las diferencias entre los soportes o manifiestos de importación y las fichas técnicas de los anteriores productos, los cuales impiden determinar la verdadera marca de los mismos; en algunas dice que se trata de elementos marca Puyang y en otro dice que son Eneroil.
3. La autorización por parte de Elinel Enrique Martínez, administrador del contrato, para el suministro de 2 zapatos rimadores de una marca diferente a la acordada (de origen chino), y que ya había sido rechazada por la empresa; además que fueron cobrados al mismo precio de los zapatos rimadores Antelope/Innovez de origen canadiense.

Por lo anterior, el informe describe que el 9 de mayo de 2018 se solicitó a través del área de compras una cotización oficial a la empresa Eneroil para conocer si las piezas elaborados por ellos tenían alguna marca o sello distintivo de las especificaciones API; que la empresa dio respuesta afirmativa indicando que los centralizadores de 7 y 9 pulgadas cuenta con una marca que así lo identifica y que los *“spiral blade solid aluminium S-27”* elaborados por ellos no cuentan con tal especificación. Lo anterior, llevó a que el estudio realizado por la demandada también señalara que no se estaba cumpliendo con lo pactado en el contrato frente a la entrega de los *“spiral blade o spirolezers”* pues el fabricante había indicado

que estos elementos no cuentan con la certificación API, y afirma que *“dicho incumplimiento no fue advertido por quienes realizaron la evaluación técnica de las ofertas recibidas, es decir, Diego Orozco y Óscar Piragua”* e indica que al momento en que se evaluó la oferta de Petrodynamic *“el grupo evaluador calificó con “PASA” AL PROVEEDOR Petrodynamic tanto en el ítem 3 “Certificaciones” como en el ítem 4 “especificaciones técnicas”, aun cuando en la ficha técnica de los Spiral Blade Centralizers o Spilorizers allegada por Petrodynamic durante el proceso de selección no se afirma que dichos elementos sean fabricados bajo la norma API-10D”*; precisando que el área de perforación dio el visto bueno a dicho documento a través de los señores Diego Orozco, Juan P. Ramírez y Roberto Pérez

En el mismo sentido se indicó que en una visita que se realizó al campo Quifa, tanto el asistente de bodega como el técnico planificador de materiales, cuyos nombres no se indican, manifestaron que los centralizadores de 7” y los zapatos rimadores *“han sido devueltos en repetidas ocasiones por los pozos debido a fallas de calidad. Al respecto se han realizado solicitudes de reposición directamente al proveedor cuando trae nuevos pedidos, pero desconocen que se hayan adelantado procesos de reclamación formal sobre la calidad de los materiales ante el proveedor”*; también que el coordinador de perforación habría afirmado que *“no se realiza ningún tipo de verificación pues se entiende que en el momento en que se reciben los materiales por parte del almacén se realiza allí la verificación de calidad”*; que se han presentado numerosas devoluciones de elementos suministrados por Petrodynamic debido a fallas de calidad, situación que es de conocimiento del personal del área de perforación, específicamente de las siguientes personas a las cuales fueron reportadas las fallas por parte del *company man* y el asistente: Elinel Martínez, María Betty Bonilla, Germán Charry, Javier Andrés Hoyos, Hollman Nieto y Diego Orozco.

Por último, se refirió que el 7 de abril de 2017 se realizó una revisión de aspectos técnicos, calidad, salud y seguridad al contratista Petrodynamic a través de la empresa Pacific Exploration & Production en la cual se realizó como única recomendación la siguiente: *“Contar con manifiesto de importación y documento o matriz con la relación de seriales de los equipos que se entregan (equipos de flotación, zapatos y centralizadores) en campo, para corroborar que sean los materiales suministrados por las empresas certificadas por el API (ANTELOPE y ENEROIL) a fin de que pueda realizarse la trazabilidad de dichos equipos”*; no obstante, señala que en el mismo informe de auditoría, la empresa Pacific Exploration & Production indicó que *“los productos que nos proporcionan son fabricados por la empresa ANTELOPE OIL TOOL & MANUFACTURING COMPANY, y esta empresa tiene un registro de certificación API Specification Q1, lo cual evidencia y garantiza los productos que se nos suministran. Los productos como los collarines centralizadores que son fabricados por ENEROIL OFFSHORE DRILLING LIMITED, se encuentran con certificación API 10D-0066, lo cual garantiza el producto”*, señalando el mismo informe de la empresa que se evidencia una contradicción pues primero se recomienda contar con los documentos que permitan acreditar la marca de los productos y luego afirma que los productos

suministrados sí corresponden a dichas marcas, al parecer sin soporte alguno que lo corrobore; por lo anterior, concluye que ni el administrador del contrato, ni la dirección de perforación han tomado alguna acción contundente al respecto.

Con ocasión de esta investigación, la empresa citó al demandante a una diligencia de descargos que se realizó el día 13 de julio de 2018, como ya se dijo, en la cual volvió a reiterar las conductas antes mencionadas y las normas que posiblemente se violaron con las mismas. En esta diligencia, el demandante fue cuestionado sobre las funciones que tenía a su cargo indicando que como director de perforación debía: *“garantizar el cumplimiento de las campañas de perforación...garantizar la realización de los procesos contractuales para materiales y servicios... optimización de los procesos operativos para asegurar el éxito de los trabajos con los mayores estándares de seguridad industrial y protección al medio ambiente. Interrelación con las diferentes áreas internas de la compañía y con los diferentes actores, con el fin de llevar un trabajo integrado que nos permita dar cumplimiento a los objetivos establecidos. Búsqueda continua de las mejores prácticas operacionales, con el fin de optimizar las diferentes operaciones. Optimizar los costos o el presupuesto asignado al área con el fin de reducir de manera continua los costos en actividades de perforación como WO”*; también indicó que, con relación a los contratos celebrados con el proveedor Petrodynamic, ha cumplido con todas las obligaciones a su cargo para el aseguramiento de los materiales suministrados; afirmó que los materiales son recibidos por *“los representantes de materiales que están a cargo del departamento de SCM y son ellos quienes deben validar la documentación requerida de acuerdo al contrato y si hay algún hallazgo reportarlo inmediatamente al departamento de perforación”*; reconoció también que durante la ejecución de los dos contratos ya mencionados, tuvo conocimiento de 3 fallas o hallazgos que fueron atendidos y solucionados de forma oportuna directamente con el proveedor y que no tenía conocimiento de otras fallas, ni tampoco del suministro de elementos de marcas diferentes a las pactadas; por último, refirió que durante el proceso de selección, el proveedor Petrodynamic presentó todos los documentos que cumplían con las certificaciones exigidas por la empresa para asegurar la calidad de los materiales.

De lo dicho hasta el momento, la sala advierte que, la razón por la cual la demandada procedió a despedir al demandante, tal y como lo indicó en la carta de despido, y lo ratifica el representante legal en el interrogatorio de parte, se enmarca en que al parecer este tenía conocimiento de que Petrodynamic no suministró el material adecuado conforme a las condiciones requeridas en los contratos comerciales atrás mencionados, y por lo tanto, haber tenido un comportamiento pasivo frente a tales circunstancias, omitiendo así el despliegue de las medidas necesarias para solucionar tal incumplimiento contractual. Nótese entonces que uno de los reproches de la demandada parte de un hecho que, para la Sala no se configura, y es el conocimiento del trabajador frente a todas las circunstancias que se presentaron durante la ejecución de los contratos

mencionados y que fueron relacionadas en la investigación adelantada por el señor Rugeles como se pasa a exponer a continuación.

En primer lugar, no se encuentra acreditado que el demandante tuviera conocimiento de cada una de las inconsistencias o fallas encontradas a través del informe interno adelantado por la demandada; nótese que en el extracto del informe aportado al expediente, ya que no se aportó de forma completa, se indica claramente, por ejemplo, que la autorización de suministro de zapatos rimadores de una marca diferente a la pactada, fue hecha por el señor Elinel Enrique Martínez, y no por el demandante; tampoco se acreditó que aquel hubiera actuado por directriz de este.

En respaldo de lo anterior, la Sala aprecia el testimonio del señor Hollman Daniel Nieto, quien se desempeñó como company man y superintendente para la demandada, que expuso que cuando se presentaba alguna falla en la operación *“el que primero tenía que intervenir era el administrador del contrato, que era el responsable de hacer cumplir todos los temas de servicios o materiales; entonces él tenía que atacarlo y obviamente remitirse al contrato, a las condiciones del contrato y hacerlas cumplir”*; profundizó un poco en su respuesta e indicó que la jerarquía para el control y ejecución de los contratos celebrados consistía en un administrador del contrato que normalmente eran ingenieros de perforación o ingenieros senior de perforación; sobre ellos estaban los superintendentes y sobre estos, a su vez, se encontraba el director de perforación, el hoy demandante. Expuso que frente a la presencia de una falla o novedad durante la operación *“a menos que fuera una falla grave, catastrófica o de alto potencial, pues todo se encargaba del administrador del contrato (sic), si era un poco más grave, subía a nosotros los superintendentes para que gestionáramos, y ya si era una cosa excepcional, intervenía Diego [el demandante], de lo contrario, casi siempre todos los problemas terminaban con el administrador del contrato”*; también refirió que esas novedades se comunicaban a través de correo electrónico *“especificando si había alguna especificación (sic) que no se cumplía y se la hacían saber al proveedor y se tenía que cambiar, se cambiaba el material que no cumplía, se reemplazaba por uno que cumpliera”*.

Estas manifestaciones también encuentran respaldo en lo consignado en el informe de investigación de la demandada, en el que se indicó que tanto el asistente de bodega como el técnico planificador, señalaron que se han realizado solicitudes de reposición de elementos (por fallas) directamente con el proveedor, quien realiza los cambios en las siguientes entregas; igualmente encuentra respaldo en los anexos aportados con el extracto de la investigación, pues allí reposan 7 correos electrónicos en los que se indican diferentes reportes de fallas; no obstante, al revisarlos se advierte que solamente uno de esos correos fue enviado al demandante, específicamente el de fecha 26 de abril de 2018 en el cual, el señor Javier Andrés Hoyos Jiménez le indicó lo siguiente: *“El*

día de ayer se presentó un evento en el pozo Quifa 649H donde al conectar el collar flotador no se hizo una conexión efectiva y quedaron varios hilos por fuera dando fuga al prender la bomba, entiendo que este mismo evento se presentó en el Quifa 636H y no fue reportado, la práctica de soldar el collar no es API, debe ser el último recurso y realizar con aprobación del Ing. del taladro, el equipo debe ser sustituido y devuelto al proveedor, debemos garantizar la integridad de nuestros pozos”; de suerte que de las fallas que se encuentran descritas en estos correos, solamente se acredita que una de ellas fue reportada al accionante, incluso dentro del mismo correo se indica que en otro pozo se presentó la misma novedad, pero que la misma nunca fue reportada. Al confrontar esto con lo manifestado por el demandante en el interrogatorio de parte y en la diligencia de descargos, la Sala encuentra que admitió haber tenido conocimiento y haber recibido información de 3 fallas o irregularidades durante todo el tiempo de ejecución de los contratos con Petrodynamic, dentro de las cuales se encuentra aquella reportada en el correo electrónico del 26 de abril de 2018; el demandante también afirmó que fueron atendidas de forma oportuna realizando el correspondiente reporte ante el proveedor para que aquel adelantara las investigaciones de rigor; procedimiento que también fue corroborado por el testigo Roberto Óscar Pérez, quien indicó que frente a las inconsistencias con los materiales siempre se llamaba al contratista para que investigara los hechos.

Ahora, aunque el informe realizado por la empresa señala más adelante que las diferentes fallas que se presentaron en la ejecución de los dos contratos comerciales fueron reportadas por el Company man y el asistente, a los señores Elinel Martínez, María Betty Bonilla, Germán Charry, Javier Andrés Hoyos, Holman Nieto y Diego Orozco, los correos aportados demuestran que efectivamente a estas personas fueron reportadas las fallas; en el caso del demandante solo le fue reportada una de ellas (pero el mismo dice que conoció tres y que además participó en la reunión de abril de 2017); lo que tendría sentido y concuerda con lo expresado por el testigo Hollman Daniel Nieto, company man, cuando indicó que solamente las faltas graves que requerían mayor atención eran las que se escalaban hasta el demandante, como quiera que las demás eran solucionadas por el administrador del contrato o por los superintendentes.

La Sala también aprecia la testimonial del señor Roberto Óscar Pérez quien a pesar de haber sido tachado de falso porque su desvinculación con la empresa se habría dado de forma previa a los hechos que se discuten dentro del proceso, la Sala debe señalar que esa circunstancia alegada por el apoderado de la parte demandada no es del todo cierta, como quiera que en su testimonio el señor Pérez manifestó que prestó sus servicios hasta el mes de mayo de 2016, es decir que tuvo la posibilidad de conocer la ejecución del contrato No. 9800000131 por un periodo de aproximadamente 8 meses, durante los cuales también pudo

presenciar el manejo que se le dio a los hechos que aquí se discuten; y es que no puede perderse de vista que en la diligencia de descargos y en la carta de terminación del contrato de trabajo al demandante le fueron imputados cargos relacionados con la ejecución de dicho contrato, sin especificar un momento determinado en el que se hubieran cometido los hechos durante el desarrollo del mismo. Siendo ello así, se advierte que su testimonio es coincidente con el del señor Nieto, al indicar que como ingeniero de perforación tenía un jefe inmediato que era el superintendente, a quien le reportaba cualquier falla con las herramientas; de igual manera indicó que cuando se presentaban fallas, se comunicaba tal situación al contratista para que iniciara la investigación y determinara las causas del fallo de la herramienta; estos testigos concuerdan en cuanto a la existencia de una jerarquía y unas reglas que manejaban al interior de la compañía para el reporte y solución de las fallas que se presentaran con las herramientas suministradas por Petrodynamic.

Resulta entonces pertinente analizar las funciones que tenía a cargo el demandante, pues debe memorarse que el actor ocupaba un importante cargo en la empresa al ser el director del área de perforación, en el que se requerían habilidades de liderazgo, habilidades gerenciales, manejo de equipo de trabajo, manejo de conflictos y comunicación efectiva de conformidad con lo señalado en el formato de descripción de cargo. En el mismo documento, específicamente en la descripción del cargo o propósito de este, se indica lo siguiente: *“dirigir el diseño/ingeniería, planeación y ejecución de perforación de pozos de exploración y desarrollo, y los trabajos de intervenciones y workover (WO) de los mismo. Lideras (sic) los aspectos técnicos y operativos de los procesos de contratación y administración e los servicios asociados a la perforación y workover. Garantizar el cumplimiento de los programas de perforación y workover establecidos por la corporación enfocados en el logro de los objetivos corporativos”*; a su vez, dentro de las responsabilidades del cargo se listaron las siguientes: *“proponer la mejor ubicación para la perforación de los pozos teniendo en cuenta las restricciones ambientales y menores riesgos operacionales; dirigir el diseño/ingeniería, planeación y ejecución de perforación de pozos de desarrollo (...) de exploración; desarrollar e implementar sistemas de mejoramiento continuo de perforación de pozos para incrementar productividad, efectividad y desempeño operativo de la utilidad; garantizar la eficiente administración de los contrato de proveedores de las políticas y controles requeridos por la compañía identificando junto con SCM oportunidades de optimización; responsable por la gestión de los recursos presupuestales para el cumplimiento de campañas de perforación y WO; liderar su equipo manteniendo un ambiente positivo de trabajo en equipo, respeto y alta (sic) desempeño y una organización eficiente para el cumplimiento de metas; identificar e implementar el uso de nuevas tecnologías...”* (subraya la Sala).

Y en este punto, debe resaltarse que en el interrogatorio de parte, el demandante reconoció de forma expresa que, dentro de sus funciones se encontraba la de *“garantizar la eficiente administración de los contratos de proveedores dentro*

de las políticas y controles requeridos por la compañía” lo que significa que, si bien no le fueron asignadas de forma expresa las funciones o actividades relacionadas con la revisión de los suministros del proveedor o incluso la revisión de los manifiestos de importación y las fichas técnicas al momento de la entrega (actividades que al parecer realizaba otra área, como veremos más adelante), no es menos cierto que por su posición en la empresa sí debía estar informado de todo aquello que sucediera en la ejecución de los contratos comerciales celebrados con Petrodynamic para garantizar su cumplimiento. En otras palabras, el actor era la persona de mayor confianza y responsabilidad que tenía la compañía dentro del área de perforación, y de su labor se esperaba que garantizara el cumplimiento de todos los aspectos relacionados con dicha área, como lo es el cumplimiento de los contratos celebrados con proveedores, siendo para ello necesario desplegar todas las medidas necesarias a fin de conocer la forma real en la que se ejecutaban los mismos, y en caso de ser necesario, intervenir para exigir el correcto cumplimiento de las obligaciones.

Nótese entonces que, durante el interrogatorio de parte, el demandante afirmó que la *“recepción de esos materiales los realizaba o se realizaban en el departamento de bodega de campo Quifa y era una obligación...del representante del departamento de bodega la recepción correcta de los materiales, entonces como tal, personal directo de perforación en la bodega, no estaba presente en la recepción de los materiales y cuando había alguna anomalía o pudiera haber alguna anomalía, bodega lo informaba”*; resaltando esta circunstancia en varias de sus respuestas, pues aseguró que era el departamento de bodega quien revisaba los materiales que entregaba el proveedor y nunca se recibió alguna novedad o reporte que proviniera de esa dependencia. También aseguró en varias de sus respuestas que, de acuerdo al conocimiento que tenía, los materiales entregados por el proveedor cumplían con las especificaciones pactadas en los contratos, precisamente porque nunca recibió información que demostrara lo contrario y las 3 fallas que fueron reportadas fueron debidamente atendidas en su momento, señalando incluso que esas fallas fueron *“normales, catalogadas como leves, que se realizó (sic) de todas maneras la investigación correspondiente por parte del administrador del contrato, y por eso fue que se manejó de esa manera”*. Sin perjuicio de lo manifestado por el demandante, en el sentido de considerar que efectivamente atendió 3 fallas que le fueron reportadas, la Sala encuentra que, con las pruebas antes analizadas, específicamente los correos aportados al expediente y las manifestaciones realizadas por los testigos Pérez, Nieto y Rugeles, se advierte que en la ejecución de los contratos celebrados con Petrodynamic, sí se presentaron varias inconsistencias relacionadas con los materiales que este proveedor suministraba, al punto que en varias ocasiones los elementos eran cambiados por el contratista cuando se le reportaban las fallas; y es que precisamente esa era la función del demandante, la de conocer todo lo que envolvía la ejecución de los contratos celebrados con Petrodynamic para garantizar su correcto cumplimiento, aun

cuando las fallas o novedades no le fueran reportadas, tenía la obligación de supervisar el desarrollo del contrato para advertir así cualquier anomalía; pues, se reitera, al ser el gerente del área de perforación, en el ejercicio de sus funciones, antes que permanecer pético o expectante debió desplegar las conductas necesarias a fin de indagar en detalle lo sucedido, o incluso si se presentaron eventos similares.

Cabe resaltar que en el correo electrónico de fecha 26 de abril de 2018 atrás citado, se indicó que hubo otro evento ocurrido en el pozo Quifa 636H, que habría ocurrido el día antes y que no fue reportado, así lo señaló el señor Javier Andrés Hoyos en ese correo; situación que debió alertar al demandante sobre posibles inconvenientes que se estaban presentando en la ejecución de los contratos mencionados y que no estaban siendo reportadas por los trabajadores en campo; no obstante, ninguna prueba se allegó al expediente que indique que el demandante se preocupó por profundizar en ese tema o de indagar si existían otros inconvenientes, pues se limitó únicamente a solucionar los 3 inconvenientes que afirmó, le fueron notificados. Este actuar, sin duda alguna, resulta insuficiente y descuidado dado el puesto que ocupaba y las responsabilidades a su cargo.

La Sala también advierte que en el informe de investigación realizado por la demandada, se indicó que el 7 de abril de 2017 se realizó una revisión de aspectos técnicos, calidad, salud y seguridad al contratista Petrodynamic a través de la empresa Pacific Exploration & Production en la cual se realizó como única recomendación la siguiente: *“Contar con manifiesto de importación y documento o matriz con la relación de seriales de los equipos que se entregan (equipos de flotación, zapatos y centralizadores) en campo, para corroborar que sean los materiales suministrados por las empresas certificadas por el API (ANTELOPE y ENEROIL) a fin de que pueda realizarse la trazabilidad de dichos equipos”*; recomendación que, indica la empresa y lo ratifica el testigo Juan Pablo Rugeles, no fue atendida por el demandante, pues no se adoptó ninguna conducta frente a la misma. Aquí debe señalarse que no se aportó al expediente la copia de la revisión que realizó el tercero directamente en las instalaciones del contratista, lo que dificulta, en efecto, corroborar las conclusiones adoptadas en ese informe de conformidad con los conocimientos técnicos y científicos que se requieren para la valoración de aspectos tan específicos como la verificación de la calidad de determinados elementos; no obstante en el interrogatorio de parte, el demandante fue cuestionado sobre esta conclusión y reconoció la existencia del informe y el contenido del mismo, al indicar que la conclusión allí presentada se dio en forma de recomendación, siendo responsabilidad del área de bodega de revisar tales circunstancias. Nuevamente, la Sala encuentra que, si el demandante tenía conocimiento del informe presentado por el tercero y la recomendación dada para verificar la autenticidad de los elementos

suministrados por el proveedor, esta circunstancia debió despertar en el demandante una conducta activa para que investigara si en los contratos comerciales se estaba cumpliendo con la calidad de los elementos pactados, pero esto no ocurrió.

En este punto, se resalta que tanto el testigo Pérez como el testigo Nieto indicaron que el área de “*bodega*” era la que se encargaba de recibir los materiales comprados y de verificar que se cumpliera con las especificaciones de los mismos. Incluso el testigo Juan Pablo Rugeles, quien fue el encargado de adelantar la investigación al interior de la compañía, frente al cuestionamiento sobre si pudo evidenciar que el señor Diego Hernán Orozco tuviese la obligación de recibir materiales en bodega, respondió: “*no señor, no lo pude evidenciar*”; manifestaciones estas que respaldan lo manifestado por el demandante en el interrogatorio de parte al indicar que dentro de sus funciones no se encontraba la de revisar los materiales que llegaban, pues dicha tarea la cumplía el área de bodega. No obstante, como ya se indicó, el demandante tuvo conocimiento de situaciones específicas que debieron motivarlo a realizar una investigación profunda sobre el cumplimiento de los contratos celebrados con el proveedor, lo que no acreditó, pues ha podido, por ejemplo, encargar a alguien de su equipo hacer una verificación o un seguimiento más cuidadoso y meticuloso, y no adoptar una actitud pasiva frente a tales circunstancias, lo que impidió que conociera de primera mano los hechos que posteriormente la empresa investigó, y cuya gravedad es evidente y manifiesta. En este punto, se reitera que por el cargo que desempeñaba el demandante, no era válido esperar un despliegue de acciones de su parte solamente frente a los reportes que llegaran a su conocimiento, pues esta actitud pasiva no obedece al rol propio de los gerentes, máxime cuando devengaba un salario cuantioso, que lo obligaba a ser especialmente celoso y poner gran empeño en la verificación de anomalías dentro de las operaciones a su cargo, máxime cuando como ya se dijo, en una reunión anterior se había hablado de la necesidad de verificar manifiestos de importación de los equipos, de donde es claro que ya para esa fecha se dejaba entrever que se pudieran suministrar elementos que no cumplieran esa especificación. Es factible que el demandante con esa investigación no hubiese develado la gravedad de lo que estaba sucediendo, pues en realidad no se le está endilgando no haber hecho ese descubrimiento, sino simplemente no haber desplegado acciones para verificar, lo que de por sí entraña una negligencia, cuya gravedad aflora con la investigación que se hizo posteriormente.

Aunado a lo anterior, la Sala encuentra que la testigo Laura Patricia Castro, al ser cuestionada sobre si el demandante debía realizar todas las actividades, una a una, para procurar el cumplimiento de los contratos comerciales celebrados con Petrodynamic, respondió así: “*no, él coordina, él coordina, supervisa, pero él no ejecuta uno a*

uno, porque para eso está el equipo de trabajo que es básicamente el operativo, el que se encarga precisamente de cumplir con esas instrucciones que da la dirección de perforación ... él emite las recomendaciones, él hace unos análisis alrededor de los contratos de las operaciones de perforación y todo lo demás y empieza a dar las distintas instrucciones a su equipo de trabajo para que se cumplan dichas instrucciones". Es claro entonces que el demandante no era el encargado de ejecutar todas y cada una de las funciones que podrían desprenderse del contrato celebrado por la demandada con Petrodynamic, ni de recibir los materiales cuando el proveedor los traía, pero sí cumplía con una función de coordinación e incluso de supervisión para procurar el correcto cumplimiento de las obligaciones pactadas en los contratos comerciales.

Por todo lo anterior, necesariamente debe concluirse que de haber actuado diligentemente, atendiendo las funciones de su cargo en particular la relacionada con garantizar la eficiente administración de los contratos de proveedores, el demandante bien pudo desplegar directamente o a través de miembros de su equipo algunas gestiones para averiguar lo que estaba ocurriendo en relación con las fallas en los equipos, de las que tuvo conocimiento; conducta que invocó el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. De esta forma, la Sala encuentra que la conducta del demandante si resulta negligente al haber omitido de manera grave tomar las medidas necesarias en orden a establecer si había incumplimiento comercial de los contratos antes mencionados.

Otro de los aspectos señalados por la demandada en la carta de despido tiene que ver con el hecho de que el demandante no aseguró dentro del proceso de adquisición de materiales críticos para la operación, los procesos de revisión técnica que garantizan la seguridad operacional de las actividades que se ejecutan en campo. Sobre este punto fue cuestionado el demandante en la diligencia de descargos, específicamente sobre la razón por la cual se adjudicó un contrato comercial a Petrodynamic, si los materiales que suministraba y que eran elaborados por Eneroil no cumplían con los estándares que la compañía exigía, a lo que el demandante manifestó: *"en el proceso contractual era una exigencia del proceso que los materiales tuvieran una certificación API, y los documentos que se presentaron cumplían con todas las certificaciones. De acuerdo a la inspección realizada por TH Hill el 8 de mayo de 2018, la compañía Eneroil tiene el certificado API 10D específico para la fabricación de centralizadores"*; aunado a ello la Sala encuentra que en el formato de aprobación de adjudicación para Petrodynamic, la propuesta presentada por este proveedor cuenta con el visto bueno del demandante, de la vicepresidente administrativa, del líder de perforación, del ingeniero de perforación, del líder de compras SCM perforación y del analista de compras y contratos; luego entonces, no es dable afirmar que la adjudicación de dicho contrato se debió de forma exclusiva al demandante como se insinuó en la diligencia de descargos; y en todo caso, dicho documento es del 9 de diciembre de 2015, por lo que invocar cualquier inconsistencia relacionada

con el actuar del demandante en dicho momento resulta extemporáneo, pues transcurrieron aproximadamente 3 años desde que se otorgó el visto bueno para la adjudicación de dicho contrato y la fecha en que se invoca tal actuar como justificante para dar por terminado el contrato de trabajo.

Para la Sala, la decisión adoptada por el empleador resulta conforme a derecho, pues aunque no se acreditó la ocurrencia de todas las conductas endilgadas al demandante en la carta de terminación del contrato de trabajo, el hecho de que algunas de ellas se configuraran, como se demostró, permite declarar la justeza del despido. Teniendo en cuenta lo anterior se modificará la sentencia de primera instancia en este aspecto, para en su lugar absolver a la demandada del pago de la indemnización por despido sin justa causa a la que fue condenada. Naturalmente, al encontrarse acreditado el despido con justa causa del demandante no es procedente el reintegro solicitado.

Finalmente, frente a la solicitud del apoderado del demandante con relación a la modificación de las costas procesales, debe señalarse que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del CGP, aplicable en materia laboral por remisión del artículo 145 del CPTSS, las costas y agencias en derecho serán liquidadas de manera concentrada en el juzgado que haya conocido del proceso en primer o única instancia inmediatamente quede ejecutoriada la providencia que le ponga fin al proceso o notificado el auto de obediencia a lo dispuesto por el superior, por lo tanto, será esa la oportunidad en la cual podrá presentar cualquier objeción, si a bien lo tiene, frente a las costas que se liquiden de forma definitiva. Por lo tanto, el cuestionamiento es totalmente prematuro e impertinente en este momento procesal.

Así quedan resueltos los recursos de apelación.

Costas en esta instancia a cargo del demandante porque perdió el recurso. Se fijan las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV. Se revocan las costas de primera instancia y se imponen a cargo de la parte actora en cuantía de un 30% sobre las fijadas por el a quo.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C. el 10 de junio de 2021 dentro

del proceso ordinario laboral de DIEGO HERNÁN OROZCO ROJAS contra FRONTERA ENERGY COLOMBIA CORP SUCURSAL COLOMBIA en cuanto condenó a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa por la suma de \$263.435.228, y las costas y agencias en derecho por \$5.000.000; y en su lugar absolver a la demandada del pago de estas sumas por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante porque perdió el recurso. Se fijan las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV. Se revocan las costas de primera instancia y se imponen a cargo de la parte actora en cuantía de un 30% sobre las fijadas por el a quo.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital “*al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes*”, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR DIEGO FERNANDO LÓPEZ JARAMILLO contra INVERONE S.A.S. Radicación No. 11001-31-05-032-**2018-00604**-01.

Bogotá D.C., doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

Se conoce este proceso en atención a la medida de descongestión dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura en Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022; se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante contra la sentencia del 3 de mayo de 2022 proferida por el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la demandada antes referida para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo por el periodo comprendido entre el 16 de julio de 2013 y el 30 de mayo de 2018, que terminó por renuncia del demandante por causas imputables al empleador como *“consecuencia del no pago oportuno de las obligaciones laborales a cargo del demandado y a que tiene derecho por ley el actor, entre otros, falta de consignación de las cesantías de 2016 y 2017 al Fondo Nacional del Ahorro, acoso laboral por parte del ex empleador debido a la petición efectuada para que el demandado cumpliera su obligación legal, descuentos arbitrario (sic) de propinas, etc.”*. Consecuencialmente reclama el pago de la indemnización por despido sin justa causa; la sanción por no consignación de las cesantías a un fondo de cesantías por las causadas en el 2016 y 2017; la suma de \$900.000 por el incumplimiento en la entrega de las dotaciones del año 2013, la suma de \$750.000 por las del año 2014, la suma de \$900.000 por las del año 2015, la suma de \$1.050.000 por las del año 2016, la suma de \$1.200.000 por las del año 2017, la suma de \$900.000 por las del año 2018; la sanción moratoria

contemplada en el artículo 65 del CST; la indexación de las condenas; lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

2. Como sustento de sus pretensiones, el demandante manifiesta que celebró un contrato de trabajo escrito con la sociedad demandada para ocupar el cargo de pizzero principal dentro de los extremos atrás señalados; que el último salario devengado correspondió a la suma de \$781.242 más el auxilio de transporte; refiere que ante el crecimiento de la empresa se crearon varias sucursales, entre otras, en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cali, siendo designado por el empleador para capacitar al personal de dichas sucursales con el reconocimiento de bonificaciones en dinero, además del sueldo; señala que se acercó al Fondo Nacional del Ahorro con el fin de obtener un préstamo educativo para continuar sus estudios profesionales en administración de restaurantes y cocina en el Instituto INCAP, encontrando que su empleador no realizó la consignación de las cesantías correspondientes a los años 2016 y 2017; que presentó un derecho de petición ante el empleador para conocer los motivos de tal omisión el 12 de abril de 2018; que el empleador dio respuesta a su petición el 20 de abril de 2018 indicando que por dificultades económicas no realizó la consignación a tiempo, pero adjuntó una planilla en la que se evidenciaba el cumplimiento de ese deber por ambos años, realizado el 17 de abril de 2018; asegura que, a partir de ese momento el empleador desplegó *“maniobras de hostigamiento y acoso laboralmente...convirtiendo la relación laboral en un calvario para el actor, llegando a suprimir el factor de propinas, bonificaciones y haciéndole muy difícil la permanencia y el desempeño laboral...”*; que esta situación lo llevó a presentar su renuncia el 30 de mayo de 2018 (PDF 03).
3. La demanda se presentó inicialmente el 22 de agosto de 2018 (PDF 06) correspondiéndole el conocimiento al Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, que, mediante auto de fecha 11 de septiembre de 2018, la rechazó por falta de competencia funcional por razón de la cuantía ordenando remitir el expediente al centro de servicios administrativos jurisdiccionales con el fin de que fuera repartida a los juzgados laborales del circuito de Bogotá (PDF 11).
4. El proceso se asignó el 19 de septiembre de 2018 al Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C. (PDF 13); siendo admitida mediante auto de fecha *“9 de septiembre de 2018”* (sic), notificado en el estado No. 153 del 10 de octubre del mismo año (PDF 14). La diligencia de notificación se cumplió el 27 de mayo de 2019, a través de curador *ad litem*, como quiera que pese a haber agotado todos los trámites tendientes a notificarla personalmente, esta no compareció al despacho (PDF 34). Las diligencias de emplazamiento se verifican en el archivo PDF 31.

5. La **demandada**, a través de curador *ad litem* contestó la demanda indicando que se atenía a lo que se probara en juicio. Frente a los hechos en que se soporta la demanda manifestó que no le constaban. No propuso excepciones previas ni de fondo (PDF 35).
6. Con auto del 4 de junio de 2019 se tuvo por contestada la demanda y se convocó a las partes para la celebración de la audiencia contemplada en el artículo 77 del CPTSS, el 16 de octubre de 2019; la que no se realizó ese día porque el titular del despacho se encontraba en una capacitación en la Registraduría Nacional del Estado Civil, y se reprogramó para el 18 de febrero de 2020, fecha en la cual tampoco se llevó a cabo, como quiera que el curador *ad litem* inicialmente designado para la representación de la demandada no pudo continuar ejerciendo su defensa.
7. El 12 de agosto de 2021 se notifica personalmente al nuevo curador, y se programa la audiencia antes mencionada para el 15 de septiembre de 2021, que fue aplazada por solicitud del curador *ad litem* para el 26 de abril de 2022; y nuevamente para el 29 de abril del mismo año. En esta fecha se agotaron todas las etapas consagradas en el artículo 77 del CPTSS y se dio inicio a la audiencia de la que trata el artículo 80 del CPTSS, la que se suspendió para recibir el testimonio del señor Jhon Freiman Molina, y se fijó el 3 de mayo de 2022; en esta oportunidad se escuchó el testimonio, se profirió la sentencia que puso fin a la primera instancia y se concedió el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante (Archivo 57).
8. El Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en sentencia proferida el 3 de mayo de 2022, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre Diego Fernando López Jaramillo e Inverone S.A.S. entre el 16 de julio de 2013 y el 30 de mayo de 2018; condenó a la demandada al pago indexado de \$14.205.800 por concepto de sanción por no consignación de las cesantías a un fondo de cesantías; absolvió a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra y la condenó en costas fijando como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.
9. Contra la anterior decisión el apoderado del **demandante** interpuso recurso de apelación en forma parcial en el que manifestó “...*esta parte demandada (sic) no está de acuerdo en lo en lo negado de las pretensiones, esto es la indexación y los demás valores que no fueron cobijados en su sentencia, pues teniendo en cuenta la declaración de parte que hizo el demandante y las pruebas que fueron legalmente allegadas con la demanda, además que también estamos inconformes con el valor sobre...designado por usted de \$1.000.000 de pesos, que se trata de un proceso de hace 4 años en la cual esta parte ha desplegado toda la situación*”

procesal y ha estado pendiente del proceso, en contravía de lo que el demandado ha querido hacer, que es la no atención de la reclamación que se ha hecho, se le ha notificado por todos los canales legales, es tan así que hubo que nombrar dos curadores, entonces pues no estamos o esta parte demandante no está de acuerdo con esa fijación de agencias, respetuosamente. Además de la indexación de que se había pedido, los pedimentos que se hicieron y que usted pues en su sentencia no los tuvo en cuenta o los desechó y considera esta parte que pues está sustentada en debida forma, por lo tanto, ruego el favor de que acepte esta apelación parcial; o sea, estamos digamos, satisfechos con la cuestión de la indemnización de \$14.205.800 sobre la sanción, tal como usted lo refiere, por la no consignación de las cesantías en tiempo y que si no tuvo, o sea, no se encuentra probada, digamos, soporte para ese incumplimiento, toda vez que esa empresa ha sido próspera y que el demandado coadyuvó fuertemente a formarla y hoy es una de las grandes compañías pizzeras, y eso se puede comprobar fácilmente. Segundo, pues estuvimos notificando la demanda, no hubo respuesta alguna, se allegó al proceso todas las certificaciones del caso, pero fue displicente y quiso como contrariar el derecho del demandado (sic)...”.

10. Recibido el expediente digital por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, se admitió el recurso de apelación, mediante auto del 9 de junio de 2022 (PDF 02); luego, con auto del 19 de agosto de 2022, se corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión y se dispuso el envío del expediente a esta Corporación en cumplimiento de lo ordenado en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022 (PDF 03); concurrió el demandante.

En los alegatos presentado solicita *“acoger todas y cada una de las pretensiones y condenas denegadas por el Aquo (sic) en sentencia de primera instancia”*; respalda su solicitud en que las manifestaciones rendidas por el demandante en su interrogatorio de parte y las declaraciones del testigo acreditan los hechos descritos en la demanda; que resulta *“sospechosa”* la no comparecencia de la demandada al proceso de forma directa, pese a que se realizaron todas las comunicaciones de ley y se nombraron 2 curadores ad litem; resalta que el demandante siempre cumplió con sus funciones eficientemente logrando ser un empleado ejemplar y que el reclamo de sus acreencias laborales, específicamente de las cesantías fue el *“detonante que ocasionó el acoso laboral permanente”* que lo llevaron a renunciar motivadamente el 30 de mayo de 2018.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66 del CPTSS, esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos. Con base

en esta disposición normativa, es que se ha entendido que la competencia del *ad quem* se encuentra limitada a los puntos materia de inconformidad debidamente sustentados en la apelación interpuesta. Cabe resaltar que reiterada y pacíficamente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha insistido en que quien apela tiene la obligación de sustentar de manera clara y suficiente el recurso; y es por ello que el *ad quem* no puede asumir, de manera oficiosa, el estudio de materias no propuestas (CSJ SL2627-2021 y SL2245-2023).

Siguiendo este postulado, desde ya la Sala debe indicar que la sustentación del recurso de apelación presentada por el apoderado del demandante en la que se indica que no está de acuerdo con “...los demás valores que no fueron cobijados en su sentencia” o que solicita “acoger todas y cada una de las pretensiones y condenas denegadas por el A quo (sic) en sentencia de primera instancia”, no cumple con esos parámetros de especificidad y claridad sobre los motivos de inconformidad y sobre lo que realmente pretende que sea estudiado en segunda instancia; por tal razón, el estudio se centrará en los aspectos que fueron debidamente individualizados por el apoderado al momento de sustentar el recurso que ahora ocupa la atención de la Sala.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* dilucidar si es procedente la indexación de las sumas a las que condenó el a quo y que fue solicitada en el escrito de la demanda y *ii)* determinar si en esta instancia procede la modificación de las costas procesales que el juez fijó a cargo de la demandada.

Planteada de esta forma la controversia, con relación al primer reparo mencionado, la Sala debe señalar que no hay lugar a realizar alguna modificación de la sentencia proferida por el a quo sobre este aspecto, pues en la parte motiva de la sentencia el juez indicó lo siguiente: “Finalmente se reclama la indexación de las sumas objeto de condena, a lo cual el despacho considera que efectivamente el transcurso del tiempo genera una depreciación de la moneda, y por ello es procedente que la condena por concepto de sanción por la consignación de las cesantías se cancele debidamente indexada, teniendo en cuenta como IPC inicial el de diciembre del año 2017 y como IPC final el de diciembre del año inmediatamente anterior a aquel en el cual se cancele lo adeudado”; ordenando, a su vez, en el ordinal segundo de la parte resolutive de la sentencia lo siguiente: “CONDENAR a la demandada INVERONE SAS a pagar al demandante DIEGO FERNANDO LÓPEZ JARAMILLO la suma de \$14.205.800.00 por concepto de sanción por no consignación oportuna de las cesantías conforme el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Dicho valor deberá cancelarse debidamente indexado, conforme lo expuesto en la parte considerativa” (subraya la Sala); de donde queda plenamente acreditado que en primera instancia se concedió el derecho solicitado, y ello hace totalmente redundante el recurso interpuesto.

En consecuencia, se confirmará la decisión de primera instancia en este aspecto.

Frente a la solicitud del apoderado del demandante con relación a la modificación de las costas procesales, debe señalarse que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del CGP, aplicable en materia laboral por remisión del artículo 145 del CPTSS, las costas y agencias en derecho serán liquidadas de manera concentrada en el juzgado que haya conocido del proceso en primer o única instancia inmediatamente quede ejecutoriada la providencia que le ponga fin al proceso o notificado el auto de obediencia a lo dispuesto por el superior, por lo tanto, será esa la oportunidad en la cual podrá presentar cualquier objeción, si a bien lo tiene, frente a las costas que se liquiden de forma definitiva. Por lo tanto, el cuestionamiento es totalmente prematuro e impertinente en este momento procesal.

En consecuencia, no queda otro camino que confirmar la sentencia de primera instancia en los asuntos materia de apelación.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante como quiera que el recurso no prosperó. Se fijan las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C. el 3 de mayo de 2022 dentro del proceso ordinario laboral de DIEGO FERNANDO LÓPEZ JARAMILLO contra INVERONE S.A.S. de conformidad con lo dispuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante como quiera que el recurso no prosperó. Se fijan las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000.

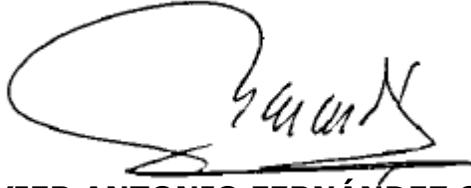
TERCERO: DEVOLVER el expediente digital *“al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes”*, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria