

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE SANTANDER



Tribunal Superior del Distrito Judicial
Sala Civil Familia Laboral
San Gil

Ref.: Ordinario laboral promovido por Darío Bejarano Pérez (q.e.p.d.) representando por sus herederos contra Ecopetrol S.A.
Rad. 68190-3189-001-2020-00236-01

Magistrado Sustanciador:

DR. CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA

San Gil, ocho (08) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO

Procede el Tribunal a decidir el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 30 de agosto de 2022 por el Juzgado Civil del Circuito de Cimitarra, dentro del presente proceso.

ANTECEDENTES

1. Mediante sentencia del 30 de agosto de 2022, el Juzgado Civil del Circuito de Cimitarra, declaró probada la excepción de mérito denominada "Inexistencia de la obligación" propuesta por la entidad demandada; declaró imprósperas las pretensiones formuladas en el libelo

demandatorio; condenó en costas a la parte demandante; y, ordenó la consulta en caso de no ser apelada la decisión.

Después de hacer una valoración probatoria, consideró la juez de primera instancia que, en el presente asunto no se logra desvirtuar la causal de terminación del contrato de trabajo del demandante con justa causa por parte de Ecopetrol S.A.

Que ni la prueba testimonial ni documental allegada al proceso es suficientemente concreta para soportar las pretensiones, pues de la misma se encuentra el sustento de la trazabilidad de los hechos que derivaron la terminación del contrato, pero no logra desvirtuar la causal que la entidad demandada catalogó como justa.

Precisó que, no se encuentra reparo, en cuanto al debido proceso de las actuaciones que derivaron en la terminación del contrato de trabajo de Darío Bejarano Pérez con justa causa, toda vez que se reúnen las condiciones establecidas por la Corte Constitucional, por cuanto, las causales invocadas por el empleador están plenamente identificadas y determinadas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, normatividad que es vinculante para las partes inmersas en el contrato laboral.

2. Como la sentencia no fue objeto de recurso de apelación y se negaron la totalidad de las pretensiones de la demanda, se surtió el grado jurisdiccional de consulta ante esta Corporación.

III. CONSIDERACIONES

1. De los hechos constitutivos de la causa petendi, se evidencia que Darío Bejarano Pérez (q.e.p.d.) hoy sus herederos, pretenden que la justicia

ordinaria laboral declare que el demandante estuvo vinculado al servicio de la Empresa Colombiana de Petróleos Ecopetrol S.A, por contrato de trabajo a término indefinido, desde el 16 de noviembre de 2006 hasta el 28 de junio de 2019; que el demandante fue despedido de una manera unilateral y sin que existiera justa causa para el efecto y que se de reintegro como lo relaciona la convención colectiva del 2018 al 2022; que se condene a la entidad demandada a pagar la indemnización por despido injusto de orden convencional o subsidio de indemnización por despido injusto de orden legal; condenar a la demandada a pagar al demandante la retroactividad que tuviera derecho por las prestaciones sociales; condenar a la entidad demandada a pagar las primas de vacaciones, de antigüedad y los aguinaldos; que se aplique lo establecido en el artículo 108 de la convención colectiva; y, que se condene a la demandada a las costas del proceso.

2. En virtud de lo anterior, procede la Sala a verificar si hay lugar a declarar la existencia de un contrato de trabajo entre los extremos en contradicción, el cual culminó sin justa causa como lo reclama el demandante; o si contrario sensu, se encuentra acreditada la justa causa por parte del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, tal como lo concluyó la primera instancia.

3. En materia probatoria, es principio general que quien pretende hacer valer ante juicio o niegue determinada circunstancia, corre con la carga de probar su afirmación, pues así lo determina el art. 167 del C.G.P., aplicable por analogía al procedimiento laboral por disposición del art. 145 del C.P.L., al establecer que: "Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen".

Igualmente, el art. 61 *ibídem*, consagra la facultad del juez de apreciar libremente las pruebas allegadas al plenario y formar su convencimiento

acerca de los hechos objeto del debate procesal; sin embargo, dicha valoración debe verificarse teniendo en cuenta los principios científicos que informan la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes.

4. A su vez, el art. 54 del C.S.T. prescribe que "La existencia y condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.", razón por la cual el juez puede formar libremente su convencimiento. Y, el art. 51 del C.P.L. señala que "Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley (...)", es decir, que en materia laboral se puede hacer uso de cualquier medio probatorio para acreditar los supuestos de hecho que determina un derecho, salvo los que requieran solemnidades específicas. En efecto, el legislador definió el contrato de trabajo como aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda, y mediante una remuneración.

5. De otra parte, en materia de despido justificado, la Corte Constitucional, en sentencia SU 449-2020 ha decantado las reglas de unificación que deben seguirse cuando el empleador pretenda o haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, garantías obligatorias a cumplir por parte de quien contrata, las cuales se enuncian así: i) inmediatez, es decir debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. ii). La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley. iii). Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que

justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (*parágrafo*) y 66 del CST. iv). Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual. v). Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas. vi). Respeto debido en la relación laboral.

6. Por lo anterior, cuando se trata de un despido injusto al trabajador le corresponde demostrar la terminación del contrato de trabajo, mientras que el dador del trabajo debe probar que estuvo amparado en una justa causa. (CSJ SL592-2014 y CSJ SL2386-2020), situaciones que entrará a revisar esta Corporación, de conformidad con la prueba debidamente aportada al proceso.

7. Aclarados los anteriores aspectos y al abordar el asunto bajo examen, se encuentra fuera de toda discusión, porque así lo aceptaron las partes, la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, que estuvo vigente desde el 16 de noviembre de 2006 hasta el 28 de junio de 2019; también se aceptó por las partes que, Darío Bejarano Pérez desempeñó como último cargo el de Supervisor I VIT en la planta de Sebastopol ubicada en el corregimiento de Puerto Olaya del municipio de Cimitarra, con un salario \$8.849.819.00, el cual variaba de acuerdo con las horas extras que se trabajaran, luego entonces, en este sentido se debe adicionar la sentencia de la primera instancia.

8. Ahora bien, al abordar el asunto bajo examen, encuentra la Sala que una vez analizado en conjunto y a la luz de las reglas de la sana crítica las pruebas aportadas al proceso, no se logró establecer por parte del demandante y de manera fehaciente, la terminación del contrato laboral sin justa causa tal y como lo concluyo acertadamente la juzgadora de instancia.

9. En efecto, cuando la demandada contestó la demanda, allegó como prueba documental, la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 28 de junio de 2019, en la que se adujo como sustento de esa determinación que:

"Una vez escuchados los argumentos dados por Usted en la diligencia de descargos llevada a cabo el día 27 de junio de 2019, no se encuentra justificación alguna para su proceder, en tanto quedó establecido que para los días 20 y 25 de noviembre del año 2015 autorizó la salida de tubería de la Planta Sebastopol, sin autorización de salida por parte del Coordinador de Operaciones y Mantenimiento, y las razones dadas en la mencionada diligencia de descargos no logran desvirtuar lo irregular del proceder; aunado a lo anterior, usted no pudo justificar que existiera una necesidad operativa y/o de mantenimiento que conllevara a la salida de dicha tubería, la cual terminó siendo hurtada a Ecopetrol y entregada a terceros ajenos a la Empresa, pues en la diligencia de descargos no aludió el destino final del material ni la razón de la autorización de salida dada, habida cuenta que se trató de material de gran magnitud, que como usted bien lo anota, requiere de un desplazamiento o maniobra bastante compleja donde participan varios actores para poder ser transportado. De igual forma, Usted tampoco justificó las razones por las cuales no informó a la Coordinación de Operaciones y Mantenimiento de Planta acerca de la salida (irregular) de la mencionada tubería de la Planta Sebastopol.

Con fundamento en lo anterior, es claro que sus actos no corresponden a los valores y principios que deben orientar el comportamiento de los trabajadores de Ecopetrol S.A., así como tampoco el esperado por la Empresa de todo trabajador que debe ejecutar su contrato laboral con el fiel cumplimiento de todas las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, e instructivos internos, así como las órdenes e instrucciones generales impartidas por la empresa.

Así las cosas, con su conducta usted trasgredió las prescripciones de orden, específicamente las previstas en los literales c), d), e),

y f), del artículo 67 del Reglamento Interno de Trabajo; las obligaciones especiales del trabajador previstas en los numerales 8, 18, 31 y 37 del artículo 69 ibídem; e incurrió en las prohibiciones a los trabajadores previstas en los numerales 1, 32 y 39 del artículo 71 de dicho Reglamento, lo que a su vez se califica como falta grave en el artículo 78 numerales 4, 5 y 6 ibídem.

Del mismo modo, trasgredió las obligaciones especiales de los trabajadores previstas en los numerales 1, 5 y 6 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo e incurrió en las conductas descritas en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 ibídem, subrogado por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965.

Por lo anterior, la Empresa ha decidido dar por terminado su contrato individual de trabajo unilateralmente y por justa causa, de conformidad con los artículos 77, 78 y 80 del Reglamento Interno de Trabajo, el artículo 84 del Convención Colectiva de Trabajo y el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, literal a), numeral y 6..."

10. Igualmente aportó la investigación administrativa adelantada por la entidad en la que obra como información recolectada, la entrevista del aquí demandante Darío Bejarano Pérez quien en esa oportunidad afirmó lo siguiente:

"...PREGUNTADO: Haga un relato breve de lo que le conste sobre los hechos. **CONTESTO:** Simplemente que yo firme un pase de salida, a una persona que llego a mi oficina, era una persona que tenía un uniforme que decía ISMOCOL, no la había visto antes, pero igual se me hacía familiar la compañía porque ya antes lo habían hecho en otras ocasiones, retirando tubería. Más adelante en febrero de este año, fue que me di cuenta de todo esta situación, estando encargado de la coordinación de la planta se dieron cuenta que había faltante de tubería. En ese momento me solicitan que vaya a la portería y recoja toda la

papelería que había allá, la recogí en una caja y la selle, en compañía de Leo Bladimir y la guarde en la oficina del coordinador de planta. Cuando ya se destapo la caja, el jefe de departamento para revisar la documentación, se evidencio que había unos días que había salido la tubería y que yo había firmado esos documentos de salida de tubería y que no había llegado al destino (frente de mantenimiento). Sé que pusieron el denuncia y que me pusieron reforzando el denuncia. De aquí no se absolutamente nada, PREGUNTADO: Diga Ud. Si sabe cuál es el procedimiento para retiro de tubería en la Planta Sebastopol? CONTESTO: Yo tengo 12 años, como lo dije anteriormente y nunca me han divulgado un procedimiento para entrada y salida de materiales, aunque yo sé que por procedimiento lo autorización de salida la debía firmar el coordinador de planta. Si se revisa la documentación el 40% de la documentación la he firmado yo, bien sea porque el coordinador de la planta no está, o porque está ocupado o el de mantenimiento me lo llevaba para que lo firmara y ese día en particular que sucedieron los hechos fue transparente. Yo estoy seguro que el coordinador de la planta sabía que yo firmaba algunas autorizaciones de salida, y él nunca me dijo nada. **Algunas veces verifico el contenido de las autorizaciones de salida y otras no**, me llevaban el listado del material que iba a salir. PREGUNTADO: ¿Quiénes intervienen en el proceso de retiro de tubería de la Planta Sebastopol? CONTESTO: El tercero que viene a cargar, autorizado por alguien, mantenimiento que tiene la necesidad que mover la tubería, el coordinador de la planta y antes de los hechos algunas veces lo hice yo en mi calidad de supervisor de operaciones PREGUNTADO: ¿Quién verifica la información de la orden de salida de la tubería, destino, cantidad, descripción, unidad de medida, vehículo, placa, compañía, persona autorizada para retirar la tubería? CONTESTO: El que tiene la necesidad de mover la carga, que es mantenimiento para el caso específico de tubería. PREGUNTADO: ¿Quién es el funcionario que autoriza la salida de la tubería de la Planta? CONTESTO: El procedimiento no lo conozco, debería ser el coordinador de planta, algunas veces yo lo hice como supervisor. PREGUNTADO: ¿Usted como supervisor de operaciones de la Planta Sebastopol hace auditoria al inventario que existe en el patio de tubería? CONTESTO: No. PREGUNTADO: ¿Cómo es el procedimiento para

ingreso de trabajadores contratistas y/o visitantes?
CONTESTO: Hay un formato en portería que se debe diligenciar por la persona que va ingresar y debe ser autorizado por el coordinador
PREGUNTADO: ¿Que funcionarios en la Planta están autorizados para permitir el ingreso de este personal?
CONTESTO: Esta autorizado el coordinador de planta, algunas veces yo como supervisor de operaciones en algunos casos especiales, como un trabajo de fin de semana cuando él no está, con autorización verbal de él.
PREGUNTADO: ¿Cuándo ha estado de coordinador el personal de vigilancia le informa que va salir material?
CONTESTO: Si me informa y se autoriza mediante un pase de salida que va firmado por mi cuando estoy como coordinador.
PREGUNTADO: ¿Cuándo se va a movilizar tubería, es necesario expedir algún permiso de trabajo?
CONTESTO: Claro que sí.
PREGUNTADO: ¿Quién firma el permiso de trabajo como responsable del área?
CONTESTO: El operador de patio.
PREGUNTADO: Durante el proceso de entrevistas se pudo evidenciar el retiro de tubería de la planta de Sebastopol el día 20 de octubre de 2015, el día 20 de noviembre de 2015 y el día 25 de noviembre de 2015, no obstante al cruzar esa información con los permisos de trabajo no se encuentra evidencia de la expedición de los permisos de trabajo para esas fechas ¿es posible realizar tareas de alto riesgo sin expedición de permisos de trabajo?
CONTESTA: No, las copias de los permisos de trabajo se dejan en la sala de operaciones, mensualmente el funcionario de gestión documental lo recoge y archiva.
PREGUNTADO: ¿Cómo se explica la situación descrita?
CONTESTA: No tengo ninguna explicación, puede ser que en su momento existió el permiso de trabajo pero de una u otra forma se perdió.
PREGUNTADO: ¿Quién y cómo se notifica a la autoridad del área la necesidad de retirar tubería de la planta?
CONTESTA: Alguien de mantenimiento que tiene la necesidad le informa al coordinador, de forma verbal y para salir se requiere el formato de salida.
PREGUNTADO: ¿Cuándo le llevaban los formatos para salida de material, verificaba la información?
CONTESTO: En algunos casos, en muy pocos casos.
PREGUNTADO: ¿Estando el coordinador titular en la planta usted ha firmado permisos de salida de material?
CONTESTO: Si, y algunos momentos consulto a él..." (Resalta la Sala).

11. Para la Sala, estas pruebas documentales prestan pleno valor probatorio, por cuanto demuestran la justa causa para la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador; en efecto, Ecopetrol S.A. acreditó que la salida de manera irregular de materiales sin que existiera una necesidad operativa y/o de mantenimiento, sin autorización de salida por parte del Coordinador de Operaciones, ocurrió por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, conducta que conllevó a que incurriera en determinadas prohibiciones estipuladas en el Reglamento interno del Trabajo, por lo tanto, se configuró la inobservancia a sus deberes y con ello la terminación de la relación laboral de manera justificada.

12. Aunado a lo anterior, la demandada Ecopetrol S.A., cumplió con las reglas establecidas por el órgano Constitucional para la procedencia del despido justo, inició la investigación para el año 2016 cuando la fecha de los hechos que motivaron la situación investigada fueron en noviembre del 2015, sustentó su razón de dar por terminado el vínculo en razones justas y expresas prevista en la norma, señaló de igual manera el motivo respectivo y en cuanto al procedimiento administrativo adelantado se desarrolló bajo el respeto al debido proceso del trabajador, garantizando el principio de legalidad y defensa respecto del mismo.

13. De otra parte, de la prueba testimonial aportada por la parte demandante, esto es, Ever Antonio Sánchez Guerrero, Eduardo Montoya Rodríguez y William Ramírez Montoya, todos trabajadores de la empresa petrolera accionada, son precisos en su relato en señalar las condiciones en que el demandante desempeñó la prestación del servicio pero no conocen detalles respecto de la desvinculación del mismo, máxime cuando el primero mencionado refiere que conoce que la terminación del vínculo laboral se dio por la pérdida de un material de la planta pero no señala las condiciones en que ocurrieron los hechos que generaron el despido de

Bejarano Pérez; en conclusión, los testigos tampoco lograron desdibujar el despido justo que propuso el extremo demandado como elemento de defensa.

14. Así las cosas, los medios de prueba allegados al proceso no son suficientes para acreditar la existencia de un despido sin justa causa, por el contrario, confirman los supuestos de hecho planteados en la contestación de la demanda y los elementos de prueba recaudados en el proceso.

15. Luego entonces, al no haberse acreditado por el demandante la terminación del contrato laboral sin justa causa, ni tampoco endilgarse a la parte demandada obligación de cancelar las pretensiones solicitadas en el libelo, tal como lo declaró el A quo, se debe confirmar íntegramente la sentencia de primera instancia, sin que la misma implique condena en costas procesales.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL, EN SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: ADICIONAR la sentencia proferida el 30 de agosto de 2022, por el Juzgado Civil del Circuito de Cimitarra, dentro del presente proceso ordinario laboral, **DECLARANDO** la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre Darío Bejarano Pérez y la Empresa

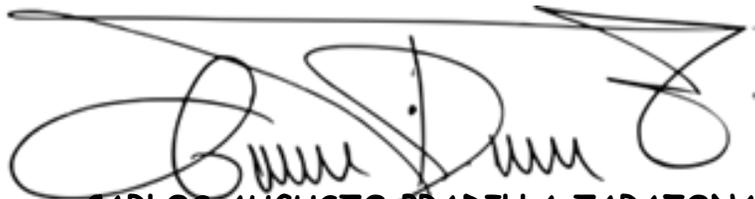
Colombiana de Petróleos Ecopetrol S.A, desde el 16 de noviembre de 2006 hasta el 28 de junio de 2019, el cual terminó el empleador con justa causa conforme a lo expuesto en precedencia.

Segundo: CONFIRMAR en los demás numerales, la sentencia proferida el 30 de agosto de 2022, por el Juzgado Civil del Circuito de Cimitarra, dentro del presente proceso, conforme a lo expuesto en la parte considerativa.

Tercero: No hay lugar a la condena en costas.

Cuarto: NOTIFICAR Y DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA



CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ



JAVIER GONZÁLEZ SERRANO