



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL

Magistrado Ponente:
Dr. HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES

CLASE DE PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DECIDE	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
RADICADO	44-430-31-53-001-2022-00072-01
DEMANDANTE	CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO C.C. 12.109.830
DEMANDADOS	CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED Nit. 860.069.804-2

Riohacha, treinta y uno (31) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)
(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N° 029)

1. ASUNTOS POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los Magistrados **PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS Y HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**, quien preside en calidad de ponente, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º, en la que se decide el recurso de apelación formulado por la parte demandante, contra la sentencia dictada en audiencia pública por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MAICAO, La Guajira, el 18 de septiembre de 2023, dentro del presente proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por **CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO** contra el **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED**.

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA.

CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO mediante apoderado judicial, instauró proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia contra la sociedad **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED**, pretendiendo que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 7 de abril de 1995 y el 20 de agosto de 2019, el cual terminó sin justa causa por lo que pide el pago de la indemnización respectiva.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes hechos:

2.1.1. Que entre la empresa **INTERNATIONAL COLOMBIA RESOURCES CORPORATION – INTERCOL**, hoy **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED** y el

demandante se celebró el 7 de abril de 1995 un contrato de trabajo para el cargo de supervisor de radiocomunicaciones, devengando la suma de \$15.400.000.

2.1.2. Que las labores eran desarrolladas en el Complejo Carbonífero del Cerrejón, jurisdicción de Hatonuevo, La Guajira, sin que hubiere diferencia entre las partes.

2.1.3. Que las funciones desarrolladas por el demandante eran las de realizar charlas de seguridad a todo el personal del cerrejón, contratistas en turno, entre otros, aprobar pedidos, atender reuniones con clientes internos, atender quejas y reclamo, atender la operación y estado de los sistemas de radio ayuda del aeropuerto la mina, administración de contratos, administración de personal entre otros.

2.1.4. Que el horario de trabajo era de 7:30 a.m. a 12 meridiano y de 1:30 p.m. a 5:30 p.m. de lunes a viernes, con alta disponibilidad durante los descansos; que recibía órdenes y directrices impartidas por la empleadora, cumpliendo cabalmente con las obligaciones laborales.

2.1.5. Que la empresa CARBONES DEL CERREJÓN dio por terminado el contrato de trabajo el día 20 de agosto de 2019 sin justa causa, para lo cual adelantó el 19 de julio de 2019 procedimiento de descargos, según el cual incumplía las obligaciones laborales, contractuales, legales y violación de la política de ética del Cerrejón, así:

1. *23% de las ordenes de trabajo fueron abiertas entre 1 y 60 días después de la prestación del servicio que sustentan en el soporte de pago.*
2. *Pago de veintidós (22) trabajadores supuestamente realizados por personal del contratista en fecha en que no se registra su ingreso a instalaciones de Cerrejón o por un número de horas superior al que el contratista estuvo en la empresa*
3. *10.5 horas de trabajo en alturas, facturadas y cobradas para equipos livianos, donde no se requiere esta actividad.*
4. *Cincuenta y siete (57) pagos duplicados por múltiples órdenes de mantenimiento al mismo equipo en o cerca de la misma fecha. Esto se da, tanto en mantenimiento correctivos duplicados como por duplicación del cobro como mantenimiento correctivo y preventivo (i.e. cobro por los dos contratos)*
5. *Ciento sesenta y tres (163) atenciones a equipos no aptos para mantenimiento por parte del contratista por:” dicho procedimiento lo hace de forma escrita, mediante oficio de fecha 19 de julio de 2019.*

2.1.6. Que el demandante describió los descargos, pero la demandada no le brindó al trabajador las herramientas necesarias para que el mismo pudiera controvertir todas y cada una de las decisiones tomadas por el empleador, toda vez que, ante cualquier escenario cabía un recurso, ya fuera reposición o de apelación, por lo que, la demandada nunca notificó al actor de la decisión tomada.

2.1.7. Que la demandada no tuvo en cuenta las razones y motivos esgrimidos en los descargos rendidos por el trabajador, procediendo a dar por terminado el contrato de trabajo celebrado entre las partes, ni tampoco levantó acta de

Rdo: 44-430-31-53-001-2022-00072-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO
Acdo: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
Decid: Sentencia de segunda instancia

descargos, en la que manifieste la imposición de la sanción disciplinaria y menos aún lo notifica, con lo que se le vulneran sus derechos, al impedir que interponga los recursos contra dicha decisión.

2.1.8. Que tampoco se le otorgó la oportunidad al demandante en la audiencia de descargos, de estar asistido por dos compañeros de trabajo.

2.1.9. Que la empresa demandada dio por terminado el contrato de trabajo el 20 de agosto de 2019 manifestándole el incumplimiento de las obligaciones laborales, contractuales, legales y en la violación de la política de Ética de Cerrejón, por hechos relacionados con los contratos de mantenimiento correctivo y preventivo.

2.1.10. Que para los años 2016 y 2017 la empresa demandada realizó un plan de recomendaciones para los contratos de prestación de servicios celebrados con la contratista FRAVIL TELECONSTRUCCIONES LTDA., lo cual consistía en que toda orden de trabajo que se realizara debería tener abierta una orden en servicio manager y se hacía en base cero y para evitar la duplicidad el jefe FERMAN LÓPEZ, tenía que revisar en un tablero de control, las órdenes para autorizar el pago.

2.1.11. Que la demandada tenía pleno conocimiento de los hechos ocurridos entre el mes de febrero de 2018 y hasta febrero de 2019, toda vez que ya se estaban tomando los correctivos para corregir o mejorar dichas irregularidades y solo se adelantó el proceso disciplinario en contra del actor y no del jefe inmediato GERMAN LÓPEZ PUENTES, quien era el encargado de autorizar el pago.

3. TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA

3.1.1. La demanda fue admitida inicialmente por el JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE SAN JUAN DEL CESAR, LA GUAJIRA el 29 de noviembre de 2021 y se dispuso la notificación a la entidad demandada.

3.1.2. La sociedad CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, compareció al proceso y contestó la demanda con oposición a las pretensiones, formulando como excepción previa la de falta de competencia por razón del lugar y de fondo las de: 1) COBRO DE LO NO DEBIDO, 2) INEXISTENCIA ABSOLUTA DEL DERECHO Y DE LA OBLIGACIÓN, 3) PRESCRIPCIÓN, 4) COMPENSACIÓN, 5) FALTA DE CAUSA PARA PEDIR Y 6) LA GENÉRICA.

3.1.3. Mediante providencia del 28 de febrero de 2022, se tuvo por contestada la demanda y se reconoció personería al apoderado de la parte demandada.

3.1.4. La audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación de litigio, se llevó a cabo el 30 de marzo de 2022, conforme al acta que obra al folio 312 del expediente digitalizado, en la que se declaró probada la

Rdo: 44-430-31-53-001-2022-00072-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO
Acdo: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
Decid: Sentencia de segunda instancia

excepción de FALTA DE JURISDICCIÓN y en consecuencia, remitió al JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO CON FUNCIONES LABORALES DE MAICAO.

3.1.5. EL JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE MAICAO, avocó conocimiento el 29 de abril de 2022 y luego el 10 de agosto de 2022, llevó a cabo la audiencia del artículo 77 del C.P.T.S.S.

3.1.6. Mediante providencia del 21 de junio de 2023 y atendiendo el Acuerdo PCSJA22-12028 del 19 de diciembre de 2022 se remitió por competencia, el presente proceso al JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO de Maicao.

4. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.

El Juez de conocimiento profirió sentencia, el dieciocho (18) septiembre de dos mil veintitrés (2023), en la que declaró probadas las excepciones de fondo propuestas por la demandada y en consecuencia la absolvió de lo pretendido en la demanda, con la respectiva condena en costas a la parte demandante vencida.

Consideró el funcionario de primer grado que no le asiste razón a la parte demandante, dado que no se le vulneró el derecho al debido proceso, toda vez que el despido y la terminación del contrato cumplió con todos los requisitos previstos por la ley y la jurisprudencia y, no era necesario acudir a un procedimiento previo o especial para el despido.

5. RECURSO DE APELACIÓN.

La parte demandante interpuso el recurso de apelación alegando no estar de acuerdo con el fallo del juzgado de primera instancia, pues considera que no hubo intención de parte del trabajador en las irregularidades cometidas, dado que fueron cometidas durante las horas que se encontraba de descanso.

Que de otro lado no hubo sobrecosto, como se manifestó por el juzgado y no se demostró que los mismos no existieran y de haber existido la empresa lo hubiera aportado y no lo hizo; que el actor manifestó en el interrogatorio que las irregularidades las había reportado de forma verbal a su jefe inmediato, pero no se tuvo en cuenta lo manifestado por él y si a la supuesta la prórroga dada al trabajador para sustentar los descargos.

Que la empresa tuvo conocimiento de los hechos desde junio de 2018 tal y como lo manifestó el señor BERNARDO ORTIZ, pero no se tuvo en cuenta la inmediatez, dejando transcurrir más de un año; que tampoco se le garantizó el derecho de defensa y debido proceso, pues todas las pruebas estaban en poder de la parte demandada y el trabajador se le dificultaba investigar, porque se encontraba trabajando.

Rdo: 44-430-31-53-001-2022-00072-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO
Acdo: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
Decid: Sentencia de segunda instancia

Que no se le dio valor a lo manifestado por el trabajador, pero si a los testigos ANA MARÍA quien indicó que no recordaba fecha alguna de la prórroga otorgada por el actor, testigo que estima es dudoso y no fue convincente y contundente en su declaración; que no se tuvo en cuenta que las irregularidades cometidas fueron en el horario de la noche, momento en que el trabajador CARLOS MEDINA no laboraba; que en cuanto al testimonio de LEONARDO FABIO no se tuvo en cuenta que quien daba el visto bueno para los pagos era el Jefe inmediato, esto es Germán López, por lo que no podía la empresa culpar solamente a CARLOS MEDINA, sino también al jefe del administrador de contratos y no al supervisor, aunado a que no demostró la fecha exacta del conocimiento de los hechos.

Que puede presumirse que la empresa pudo haber conocido anteriormente los hechos, esto es, junio de 2018, pero los mismos datan de marzo del mismo año, además de que no se tuvo en cuenta la buena fe del demandante, quien tenía una sobrecarga laboral.

5.1. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto del 9 de octubre de 2023 se admitió el recurso de apelación y se corrió traslado a las partes para alegar.

El apoderado de la parte actora, señaló que no hay duda sobre la relación laboral existente entre las partes y frente al despido injusto, está probado que fue sin justa causa, dado que no se le podía imponer la sanción disciplinaria sin haber brindado al empleado la posibilidad de defenderse, como lo exige el artículo 115 del CST; que la empresa no le otorgó un tiempo razonable o suficiente para que el empleado prepara su argumento y sus pruebas, pues solo se le concedió 7 días al trabajador para rendir los descargos.

Que la citación a descargos debe guardar una relación de inmediatez con el suceso de los hechos, pues además es necesario que se tenga certeza sobre el hecho y la sanción impuesta, pues si ha transcurrido mucho tiempo no es procedente el despido, como sucedió en este caso que los hechos datan de febrero de 2018 y solo hasta julio de 2019 es que se sanciona o despide al trabajador.

Que el testigo BERNARDO ORTIZ bajo la gravedad del juramento manifestó que la empresa se enteró de las anomalías en el segundo periodo del año 2018, por lo que para la fecha del despido la empresa ya tenía más de 10 meses de conocimiento de los hechos, además que no hay certeza sobre el día en que se inició la revisión por parte de la interventoría, ni se aportó al proceso y se le puso de presente al demandante; que la testigo ANA EGURROLA expuso que le hicieron prórroga al demandante para que diera respuesta a los descargos hasta el 31 de julio, pero no era un tiempo razonable para la recopilación de las pruebas, teniendo en cuenta la fecha de los hechos, por lo que este testigo es dudoso y llamó la atención varias veces, agregando que nadie puede fabricar su propia prueba y ellos mismos

Rdo: 44-430-31-53-001-2022-00072-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO
Acdo: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
Decid: Sentencia de segunda instancia

contrataron, privando al despacho de la probabilidad de analizar las fechas exactas del inicio y la terminación de la investigación.

Que el testigo dijo que la investigación se inició de oficio y el representante legal dijo que era anónima, luego no fue claro y contundente la forma como se inició la investigación a principios del segundo semestre del año 2018; que LEONARDO MANJARREZ no trabajó junto con CARLOS MEDINA y no administró contrato con Fravil, luego no tiene conocimiento de la base de datos del software servicio manager ni del CTD, que manejaba el demandante.

Que el empleador no demostró la inmediatez entre la falta y el despido o el llamamiento a descargos que es lo mismo, por lo que se presume que la falta cometida por el trabajador fue exculpada desapareciendo la causalidad entre la falta y el despido, lo que se convierte en un despido injusto.

Pide que se declara la nulidad o improcedencia del despido y se reconozca la indemnización a que tiene derecho.

La parte demandada, guardó silencio.

6. CONSIDERACIONES

Se acomete la Sala al estudio del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 18 de septiembre de 2023, por lo que la tarea de esta Corporación se circunscribe a los expresos reparos realizados por la parte vencida.

Por otro lado, se advierte que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

6.1. COMPETENCIA.

La señalada conforme al Artículo 15 Literal B Numeral 1 del C.P.T. y S.S.

6.2. Problema Jurídico

- ¿Erró el juzgado de primera instancia al no declarar que la demandada, despidió con justa causa al aquí demandante?

6.3. TESIS DE LA SALA.

Desde ya se anuncia que la hipótesis que sostendrá esta Sala, se concreta a la confirmación del fallo apelado, tal y como se demostrará a continuación.

6.4. Fundamento normativo y jurisprudencial

Artículos 22, 23, 62 y 65 del C.S.T.

Frente a la terminación del vínculo laboral, la parte que toma la decisión debe dar a conocer a la otra de manera clara, los motivos o causas que lo conducen a finiquitar el contrato, que obviamente deben ser de las contempladas taxativamente en la ley, en convenciones colectivas o en reglamentos internos de trabajo, como justificativas de la terminación del vínculo, así lo establece el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, reproducido por el artículo 7 del Decreto 23510 de 1965 y lo ha pregonado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como lo fue en sentencia 38872 del 23 de marzo de 2011, en la que recalcó que el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa, pues lo que busca la norma es que quien toma la decisión de terminar el contrato de trabajo no pueda con posterioridad aducir causales o motivos diferentes y además se busca garantizar a la parte afectada el derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas.

Precisamente dicha Corporación ha expuesto que, no es requisito indispensable indicar con exactitud en la carta de terminación del contrato de trabajo, las normas legales, convencionales o reglamentarias que respalden la causal invocada, y que en caso de que el empleador omita tal imputación o la haga con precariedad, compete al juez del conocimiento efectuar la confrontación jurídica correspondiente.

Una vez comunicada la decisión del despido el empleador adquiere la carga de probar en juicio la causa que según su parecer justifica el despido, si quiere exonerarse de cubrir los perjuicios materiales y morales que se deriven de su decisión y que pueda sufrir el trabajador, esto es, debe acreditar una de las justas causas previstas en el literal a) artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, o si es el caso, alguna de las causas establecidas en la convención colectiva o en el reglamento interno de trabajo para fundamentar el despido.

6.5. CASO CONCRETO.

No hay duda en cuanto a la existencia del contrato de trabajo celebrado entre el demandante y la sociedad demandada, en los extremos temporales indicados en la sentencia, por lo que el reparo de la parte actora descansa en la negativa a reconocer que el despido fue injusto y se le imponga a la parte demandada, la indemnización respectiva.

Veamos, al expediente se adjuntó la carta de despido visible al folio 25 del expediente digital de primera instancia en la que se informa sobre la terminación del contrato de trabajo por justa causa a partir del 20 de agosto de 2019, con

fundamento en la violación grave de varias de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, por las siguientes razones:

La empresa pudo comprobar que Usted en su condición de Administrador de dos (2) contratos de la empresa contratista Fravil Telecomunicaciones Ltda, cuyos objetos son: 1) Contrato número 09882011 para el Mantenimiento correctivo menor en telecomunicaciones y otros, con fecha de inicio 1 de junio de 2012 y vigencia hasta 31 de mayo de 2020 y 2) Contrato número 21062016 para el Mantenimiento preventivo del sistema de Telecomunicaciones ubicados en equipos mineros, con fecha de inicio 1 de octubre de 2016 y vigencia hasta 30 de septiembre de 2019, incurrió en el incumplimiento de obligaciones laborales, contractuales, legales y en la violación de la Política de Ética de Cerrejón, por hechos relacionados con los contratos de mantenimiento correctivo y preventivo, en donde quedaron en evidencia las siguientes irregularidades que no fueron justificadas por usted:

1. 23% de las órdenes de trabajo fueron abiertas entre 1 y 60 días después de la prestación del servicio que sustentan el soporte de pago. Al respecto usted en sus descargos presentados con fecha 31 de julio de 2019, indica que *"Era una práctica que estábamos abolendo y prohibida a partir de la fecha. Se formó porque a los técnicos le demorábamos el acceso a Service Manager y realizaban tareas en talleres para luego abrir la OT, la cual muchas veces olvidaban incurriendo en esta mala práctica"*. En la referida investigación se determinó que la fecha de creación de doscientos dieciocho (218) órdenes de trabajo en la aplicación SERVICE MANAGER, es posterior a la fecha de prestación de los servicios, como se le hizo conocer en el Anexo 1 de los cargos. Adicionalmente, la numeración de las órdenes de trabajo no conserva orden ni continuidad en el tiempo. Al respecto usted en sus descargos manifiesta que *"Todas las actividades de los empleados del Contratista solo deben iniciarse si existe una OT abierta por Base Cero en la aplicación Service Manager, actualmente vigente. Cerrejón no aceptará ningún soporte que haya sido abierto después de iniciada la tarea"* Es importante precisar al respecto, que la función de la apertura de las ordenes de trabajo OT, no

corresponde a los técnicos contratistas de la empresa Fravil, si no al operador de Base Cero como usted lo afirma en sus descargos, siendo esta función responsabilidad de la contratista Arus, quienes deben abrir las ordenes de acuerdo a los reportes recibidos de las fallas en los equipos, procedimiento establecido en el área de telecomunicaciones y en lo que usted entra en una franca contradicción.

2. Pago de veintidós (22) trabajos realizados por personal del contratista en fechas en que no se registra su ingreso a instalaciones de Cerrejón o por un número de horas superior al que el empleado del contratista estuvo en las instalaciones de la empresa. Al revisar los registros de ingreso y salida en la aplicación CAI se detectó que en veintidós (22) ocasiones el personal asignado al contrato no laboró el número de horas reportadas en los formatos de solicitud de servicios, con los que se liquidan las horas a pagar. En total son más de noventa (90) horas pagadas sin soporte de asistencia, incluyendo dos (2) ocasiones en que el personal del contratista no registra ingreso a Cerrejón, tal como pudo observar en los Anexos 2 y 3 de los cargos. En su respuesta de descargos, acepta *"El caso de Alexis Cuadrado no tiene justificación porque se encontraba de descanso. Es muy difícil que el administrador del contrato verifique diariamente entrada y salida del personal del Contratista al Complejo, estamos comprometiendo al Contratista para que mejore sus controles de asistencia de su personal"*. En consecuencia, la información que presentó el contratista para facturar y cobrar servicios no realizados, originó desembolsos mayores al que le correspondía generar a Cerrejón, cuya responsabilidad de control recae en usted como Administrador de Contratos y para lo cual usted cuenta con herramientas para verificar aleatoriamente, la veracidad de la información, pudiendo contar además con el apoyo de otras área de la empresa de ser el caso, como la Dirección de Protección.

3. 10.5 horas de trabajo en alturas, facturadas y cobradas para equipos livianos, donde no se requiere esta actividad como se documentó en el Anexo 4 de los cargos. En sus descargos indicó que *"No tiene justificación fue un error del Contratista. Estamos exigiendo al contratista que anexe el permiso de trabajo en altura al reporte del técnico que realiza la tarea con trabajo en altura"*. Sin embargo, es procedente recordarle que una de las obligaciones de control del Administrador del Contrato, es verificar la exactitud de la información con la cual se solicita y generan pagos en el contrato a su cargo, pues en casos como el presente se generaron pagos a cargo de Cerrejón que no eran procedentes y que usted debía verificar.

4. Cincuenta y siete (57) pagos duplicados por múltiples órdenes de mantenimiento al mismo equipo en o cerca de la misma fecha. Esto se da, tanto en mantenimientos correctivos duplicados como por duplicación del cobro como mantenimiento correctivo y preventivo (i.e. cobro por los dos contratos), según confirman las inconsistencias entre los soportes de facturación y cobro y los registros de solicitud en la aplicación SERVICE MANAGER, así:

Cuatro (4) atenciones a equipos con órdenes de trabajo de las que no existe registros en la aplicación SERVICE MANAGER (i.e. no solicitadas), evidenciados en el Anexo 5 de los cargos.

Seis (6) servicios facturados y cobrados con órdenes de trabajo repetidas en la misma fecha, para equipos distintos, como consta en el Anexo 6 de los cargos.

Seis (6) servicios facturados y cobrados con órdenes de trabajo repetidas con fechas distintas, para equipos distintos registrados en el Anexo 7 de los cargos.

Cuatro (4) servicios facturados y cobrados con órdenes de trabajo repetidas con fechas distintas, para los mismos equipos, soportados en el Anexo 8 de los cargos.

Treinta y un (31) servicios facturados y cobrados en las mismas fechas para los mismos equipos en ambos contratos, con órdenes de trabajo diferentes en el Anexo 9 de los cargos.

Seis (6) servicios facturados y cobrados en fechas sucesivas para los mismos equipos, con órdenes de trabajo diferentes, en el contrato de mantenimiento preventivo evidenciados en el Anexo 10 de los cargos.

Al respecto usted indicó en sus descargos que *"Esto puede ocurrir porque el contrato 9882011 atiende casos menores que pueden ser reportados o encontrados por el Contratista o personal de Radiocomunicaciones en talleres o en campo. Por ej. Cambiar un fusible que se abrió durante la operación. Asegurar un componente que se soltó por vibración. Cambiar un conector de radio o de CTD. Estos casos se pueden presentar en equipos a los cuales se les pudo haber realizado PM durante esos días sin incurrir en facturación doble".* Al respecto usted en sus descargos presentados el día 31 de julio de 2019, no aporta información suficiente que sustente o desvirtúe los hechos y no se encuentra justificable que los técnicos de la empresa contratista Fravil atiendan equipos encontrados, sin reporte previo y con orden de trabajo abierta, tal como usted los expresa en los descargos del punto número 1.

5. Ciento sesenta y tres (163) atenciones a equipos no aptos para mantenimiento por parte del contratista por:

Estar 'down' por un tiempo insuficiente para realizar el mantenimiento.
Estar operando todo el periodo.
Estar declarados como excedente o ser inexistentes.
Estar fuera de operación o en stand-by., que se evidenciaron en los siguientes casos:

Minería responsable

Al respecto se encontró que sus respuestas no son satisfactorias, debido a que por una parte, manifiesta no tener incidencia en la verificación de estos códigos al intervenirlos, y por otro lado, manifiesta tener conocimiento de la atención de equipos sin que le sean asignados los códigos de down o stand by. Adicionalmente usted reconoce en sus descargos que se prestaron y pagaron servicios a nueve (9) equipos que no existen en la compañía, aun cuando tiene acceso a los listados de los equipos activos en la operación.

6. 82% de los reportes de atención a equipos (781 de 958) no coincide con un reporte de 'down' por falla en radio o CTD. Al respecto usted en sus descargos menciona que *"Realizamos la revisión detallada del 80.4% de la relación de equipos mineros atendidos sin Down por falla de radio o CTD y encontramos que la revisión no fue bien realizada por Control Interno. El total de equipos reportados con inconsistencias fueron de 781, de los cuales alcanzamos a revisar detalladamente 628 (80.4%) equipos revisados cuyos resultados fueron los siguientes:*

556 equipos mineros (71.2%), si tienen código Down, en algunos casos son PM, por CTD, otros son Down por otros motivos pero durante los cuales intervenimos el equipo minero efectivamente, no fue ficticio".

Al respecto los hallazgos de Control Interno apuntan a que en los equipos a los que usted hace referencia, no tenían código 'down' relacionado con los sistemas de comunicaciones que el contratista atiende (radio, CTD) y no existe trazabilidad que para esos equipos se haya solicitado atención por ese concepto.

"63 equipos mineros (8.1%), el equipo minero no tienen Down pero pudo haber sido intervenido sin que el operador o la base de Producción le hubieran colocado el código de atención al equipo minero. Esto no puede inducir a calificar que el reporte sea falso".

En la revisión del porcentaje de equipos que usted hizo para presentar sus descargos, encontró que 63 equipos por los que el contratista facturó servicios no estuvieron "down" durante las fechas indicadas y la trazabilidad de sus transacciones en CTD no refleja la posibilidad en tiempo y manera de intervenirlos, lo que la empresa no encuentra justificable. En la revisión de Control Interno que abarca mayor número de equipos de los revisados por usted para los descargos, se encuentra un número mayor de equipos con esta condición.

"9 equipos mineros (1.2%), cuya identificación no fue encontrada en los registros del CTD. Esto puede ser ocasionado por varias causas que no podemos identificar pero que supuestamente tampoco podemos calificar de falsos reportes".

Respecto a esta explicación la empresa no encuentra justificados sus argumentos, debido a que como Administrador de Contratos no pudo identificar las causas, que dieron origen a que el contratista facturara servicios en equipos que no existen.

Rdo: 44-430-31-53-001-2022-00072-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO
Acdo: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
Decid: Sentencia de segunda instancia

7. Hojas de control de solicitudes de servicio que no registran hora de inicio y final de cada tarea. Al respecto usted acepta la imputación indicando "Así es, no manejamos este tiempo porque el control lo llevamos por la aplicación Service Manager pero es una recomendación que vamos a implementar. Estamos exigiendo ampliar el detalle de la tarea realizada e incluir estos tiempos mencionados si es posible".

La empresa no encuentra esta respuesta ajustada a la realidad, debido a que las órdenes de trabajo en la aplicación Service Manager no reflejan una secuencia lógica en los tiempos de apertura, de registro de las tareas y de cierre, por lo que tampoco se podría usar esa herramienta para el control de ejecución de las tareas.

De manera generalizada, fue evidente que las planillas de registro de servicios prestados no son diligenciadas por una sola persona; el tipo de letra y color de la tinta en los espacios para descripción de tareas y liquidación de tiempo trabajado son, en muchas ocasiones, diferentes. Esta situación se podría prestar para alterar la información, haciendo inefectivo el control de registro de horas utilizado como base del pago, como consta en el Anexo 18 de los cargos; imputaciones que usted no desvirtúa explícitamente en sus descargos y que por el contrario son reafirmadas con lo que usted expresa en el punto número 1 de las conclusiones en sus descargos, donde se afirma que la responsabilidad por el mal diligenciamiento de los soportes de pagos fue de uno de los empleados de la empresa contratista.

8. No se diligencian y almacenan permisos de trabajo en altura para todas las tareas y equipos donde se realizan dichos trabajos, así:

Para el periodo entre febrero y noviembre de 2018 sólo hay documentación de catorce (14) permisos de trabajo en altura. Para noviembre hay registro de dos (2) documentos de permiso, cuando se registraron ochenta y dos (82) tareas con trabajos en alturas.

En relación a lo anterior afirma que "Los permisos de trabajo los conserva el contratista. Durante las inspecciones que realizamos en talleres, siempre hemos encontrado el permiso de trabajo en altura debidamente diligenciado. Estamos exigiendo al contratista que este permiso de trabajo en altura lo anexe al reporte que diligencia el técnico".

Al respecto la Empresa encuentra que, si bien los formatos de permiso de trabajo en altura han de ser diligenciados y conservados por el contratista, a pesar de que en las revisiones de campo se hayan encontrado diligenciados los respectivos permisos de trabajo en alturas, esas revisiones de campo no abarcan todas las tareas ejecutadas en cada periodo de facturación y por lo tanto, como medida de control para el pago deberían ser revisadas por el administrador de contratos y estar disponibles para efectos de auditoría, situación que en este caso no ocurrió.

Debe saber que los hechos aquí narrados y las conductas realizadas por usted, constituyen incumplimiento de varias de sus obligaciones legales, contractuales y

reglamentarias, así como de algunos Valores (como los del Respeto y confianza, Excelencia en las Relaciones y Rectitud Ciudadana) y Políticas de la Empresa (como la de Ética, Conflicto de Intereses), pudiendo ser encuadrados dentro de lo previsto en las siguientes normas jurídicas: Artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, parte a), numeral 6; artículos 55, 56 y 58, numerales 1 y 4, del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 14, numeral 1, literales g., j., y v., 15, numeral 7, 8, 12, en concordancia con los artículos 71, literales b., h., q., u., y z; 72, literales z., y ab., y el artículo 73, del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

Usted deberá acercarse a las oficinas de la Dirección de Nómina Compensación y Beneficios de la Vicepresidencia de Recursos Humanos y Servicios, en La Mina, para que reciba el pago de las acreencias laborales legales y extralegales que, según las normas de rigor, tenga causadas a su favor. Si no lo hiciere dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de remisión de esta misiva, CERREJÓN procederá a consignar el valor de los conceptos laborales que llegare a quedar a su favor, en la respectiva cuenta de depósitos judiciales del Banco Agrario de Colombia.

Adicionalmente en la misma oficina de la Dirección de Nómina Compensación y Beneficios de la Vicepresidencia de Recursos Humanos y Servicios, en La Mina, le será entregada la orden para que se practique los exámenes médicos de retiro, al cual deberá concurrir dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha de retiro, recordándole que en caso de no hacerlo dentro del término indicado, se entenderá que usted rehúsa a dichos exámenes.

Atentamente,

GERMÁN LÓPEZ PUENTE
Director de Operaciones y Servicios
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

*Recibido
Medina
20/11/2019*

Copia a: Hoja de Vida
División de Nómina y Beneficios – VP. de Recursos Humanos & Servicios

S

Rdo: 44-430-31-53-001-2022-00072-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO
Acdo: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
Decid: Sentencia de segunda instancia

El artículo 62 del C.S.T. prevé:

“ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. <El nuevo texto es el siguiente>

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

NOTA: El numeral 3 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299 de 1998, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-931 de 2014.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (subrayado fuera del texto).

En concepto de la Sala y tal como lo determinó el funcionario de primer grado, se encuentra acreditado dentro del trámite procesal, la violación grave de las obligaciones del demandante, lo que configura una justa causa para el despido, pues se verificaron los hechos constitutivos de las causales alegadas, conforme lo ha determinado la CSJ Sala de Casación Laboral en diversos pronunciamientos, entre ellas la sentencia CSJ SL, 10 de marzo de 2009, radicación 35.105, reiterada entre otras, en la sentencia CSJ SL, 14 de agosto de 2012, radicación 39518.

Frente a dicho punto, la Sala de Casación Laboral en sentencia SL 12438-2015 expuso:

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

La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

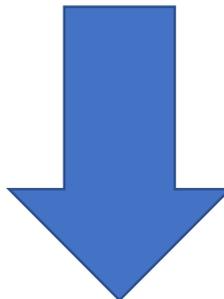
Rdo: 44-430-31-53-001-2022-00072-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO
Acdo: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
Decid: Sentencia de segunda instancia

“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...’» (negritas y subrayas originales).

Conforme a lo anterior, entonces la razón esgrimida por la entidad demandada y que dio lugar al inicio de la investigación disciplinaria que culminó con la terminación del contrato, conforme a la carta de despido y soportada con las declaraciones de los señores BERNARDO ORTIZ MEJÍA, ANA MARÍA EGURROLA HINOJOSA Y LEONARDO FABIO MANJARREZ, se demostró que el demandante incurrió en violación grave de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, así como de algunos valores (respeto y confianza, excelencia en las relaciones y rectitud ciudadana, así como lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2341 de 1965 parte a) numeral 6, artículos 55, 56 y 58 numerales 1 y 4 del C.S.T. artículos 14 numeral 1 literales g, j, y, v,, 15 numeral 7, 8, 12 en concordancia con los artículos 71 literales b, h, q u, y z, 72 literales z y ab y el artículo 73 del Reglamento interno de trabajo de la empresa

En este punto, alega la parte demandante que la empresa tuvo conocimiento de los hechos desde junio de 2018 y pasó un tiempo considerable para dar que se diera por terminado el contrato, por lo que no se tuvo en cuenta la inmediatez, sin haber garantizado el derecho de defensa del demandante, además de considerar que las incongruencias indicadas por los testigos ANA MARÍA EGURROLA Y LEONARDO FABIO MANJARREZ.

No obstante lo anterior, es claro que la denuncia anónima recibida en el mes de junio de 2019 dio lugar a la investigación disciplinaria en la que se efectuó una revisión sobre los contratos 09822011 y 21062016 en el que figuraba el demandante como administrador y luego de ello, una vez concluido se tuvo la confirmación de las anomalías entre los periodos de agosto de 2018 y febrero de 2019, entre otros, al existir pagos duplicados por diferentes órdenes de mantenimiento a un mismo equipo, pagos realizados a contratistas sin registro de ingreso al complejo del Cerrejón, reparación de 163 equipos no aptos para mantenimiento; que el 19 de julio de 2019 el señor GERMAN LÓPEZ PUENTE director de operaciones y servicios de la gerencia de tecnología del Cerrejón, comunicó los hallazgos del señor CARLOS MEDINA, por lo que se le notificó de la citación a descargos¹, conforme a la siguiente captura de pantalla, con lo que se le garantizó el derecho de defensa:



¹ Folios 172 y siguientes cuaderno de primera instancia

Rdo: 44-430-31-53-001-2022-00072-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO
Acdo: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
Decid: Sentencia de segunda instancia



La Mina (Albania – La Guajira), Julio 19 de 2019

Señor:
CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO
E. S. M.

Asunto: Procedimiento de cargos y descargos.

En atención y aplicación de los Valores y Políticas de Cerrejón, y con el claro propósito de garantizarle el ejercicio de su derecho fundamental al debido proceso, establecido en el artículo 29 de la Constitución Política, el suscrito actuando como su supervisor inmediato, pone en su conocimiento los siguientes hechos (cargos) que presuntamente lo involucran, con el propósito de que, si a bien lo estima, a más tardar el día 26 de julio de 2019, dé sus explicaciones o rinda descargos por escrito:

CARGOS:

Una vez finalizada, el día 9 de julio de 2019, la investigación adelantada por el Departamento de Control Interno, la empresa tuvo conocimiento que Usted en su condición de Administrador de dos (2) contratos de la empresa contratista Fravil Telecomunicaciones Ltda, cuyos objetos son: 1) Contrato número 09882011 para el Mantenimiento correctivo menor en telecomunicaciones y otros por valor de COP \$5,068M, con fecha de inicio 1 de junio de 2012 y vigencia hasta 31 de mayo de 2020 y 2) Contrato número 21062016 para el Mantenimiento preventivo del sistema de Telecomunicaciones ubicados en equipos mineros por valor de COP \$934M, con fecha de inicio 1 de octubre de 2016 y vigencia hasta 30 de septiembre de 2019, presuntamente ha venido incurriendo en el incumplimiento de obligaciones laborales, contractuales, legales y en la violación de la Política de Ética de Cerrejón, por hechos relacionados con los contratos de mantenimiento correctivo y preventivo, en donde se evidencian las siguientes presuntas irregularidades:

1. 23% de las órdenes de trabajo fueron abiertas entre 1 y 60 días después de la prestación del servicio que sustentan en el soporte de pago.
2. Pago de veintidós (22) trabajos supuestamente realizados por personal del contratista en fechas en que no se registra su

Así entonces se garantizó el derecho de defensa del aquí demandante, pues la citación se realizó el 19 de julio de 2019 documento que aparece suscrito por el mismo en la misma fecha y, se le señaló como fecha límite para descargos el 26 de julio de 2019, sin embargo, el 31 de julio de 2019 finalmente el demandante rindió los descargos, con lo que se entiende que existió una prórroga.

Tampoco es cierto que no exista inmediatez por parte del empleador, pues entre el término en que se inicia la investigación y luego de concluida la misma, se procedió a dar por terminado el contrato, pues es apenas meridiano que solo hasta conocer el resultado de la investigación es que el empleador puede concretar las conductas o faltas cometidas por el trabajador y luego de ello, si agotar el procedimiento, lo cual cumplió en debida forma la demandada. Si bien alegó el demandante que dichas anomalías ya eran conocidas por la entidad, lo cierto es que lo único que obra es su afirmación al rendir sus descargos, sin que hubiere acreditado en el plenario con testimonios u otros que respaldaran su afirmación, máxime cuando se trataba de un asunto complejo en atención al periodo revisado en los contratos ya reseñados anteriormente.

De manera entonces que las causales esgrimidas para la terminación del contrato, son suficientes para constituir la justa causa del despido, como sucedió en este caso, que fue la del despido, por lo que la decisión tomada por el funcionario de primer grado, se ajusta a derecho.

Basta agrega que en punto al sistema incorporado a la ritualidad laboral para la demostración de los supuestos fácticos que consagran las normas y la valoración

Rdo: 44-430-31-53-001-2022-00072-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO
Acdo: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
Decid: Sentencia de segunda instancia

de las pruebas por parte del juez de instancia, debe señalarse que en el artículo 61 del CPTSS se alude a la regla de la libre formación del convencimiento, también conocida como de la sana crítica o libre apreciación de la prueba, estableciendo que “(...) El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio (...)”. (sentencia SL3036-2018)

De lo anterior se deduce que el Juez Laboral puede convencerse de los hechos expuestos en la demanda o su contestación por cualquier medio de prueba allegado al proceso, siempre y cuando se respete el derecho de ser desvirtuados y controvertidos, por lo que al configurarse la violación grave de varias de las obligaciones legales contractuales y reglamentarias, por parte del demandante era procedente el despido y de allí que, que se confirme la sentencia de primer grado.

Costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.). Se fija como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo de la parte apelante y a favor de la parte sociedad demandada.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala de Decisión Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el dieciocho (18) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MAICAO, LA GUAJIRA, dentro del presente proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por **CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO** contra **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED**, de conformidad con la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.). Se fija como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo de la parte apelante y a favor de la parte demandada.

TERCERO: Una vez en firme la presente sentencia, por secretaría, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado Ponente

Rdo: 44-430-31-53-001-2022-00072-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: CARLOS EDUARDO MEDINA CASTILLO
Acdo: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
Decid: Sentencia de segunda instancia

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada

(Ausente con Permiso)

LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS
Magistrado

Firmado Por:

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Paulina Leonor Cabello Campo
Magistrado
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **aa73c694b87bb25124d96a4844061d6916b3c50326dfdd8e952a7b3f13efb1bf**

Documento generado en 31/05/2024 11:03:34 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>