

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, quince (15) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: WILLIAM OSORIO PORTELA
Demandado: C.I PRODECO SA
Radicación: 20178 31 05 001 **2017 00121 01.**
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso el apoderado judicial del demandante en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 29 de mayo de 2019.

I. ANTECEDENTES

William Osorio Portela, a través de apoderado judicial promovió demanda laboral en contra de C.I Prodeco SA, para que se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido que inició el 18 de junio de 2009 y terminó el 8 de septiembre de 2014. En consecuencia, se declare principalmente la ineficacia del despido y posterior reintegro al cargo que venia ejerciendo o a uno de igual o superior jerarquía por violación a lo ordenado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, cotizaciones al sistema de seguridad social integral, indexación y las costas procesales.

Subsidiariamente solicitó que se condene al pago de la indemnización por despido injusto.

En respaldo de sus pretensiones, narró que mediante contrato de trabajo a término indefinido laboró en favor de la demandada a partir del 18 de junio de 2009, para desempeñarse como “operador de camión 777”, devengando como ultimo salario la suma de \$3.554.727.

Mencionó que el 25 de noviembre de 2013, en consulta externa practicada por el Dr. Alex Sandro Mindiola se estableció claramente que sufría de trastorno del sueño progresivo, hasta el punto que solo lograba conciliar el mismo por dos horas, por lo que el 7 de mayo de 2014, fue reubicado a un nuevo puesto de trabajo.

Manifestó que el 12 de mayo de 2014, el médico tratante “evidenció una mejoría y recomendó levantar la restricción nocturna para laborar”, razón por la que el 15 de mayo de 2014, la demandada lo reasignó a laborar en horas nocturnas, “pese a los antecedentes de trastorno permanente del sueño diagnosticado”.

Indicó que el 7 de septiembre de 2014, sufrió un accidente de trabajo cuando se disponía a realizar su trabajo de conducción, colisionó con una piedra y dañó la parte frontal del camión, por lo que fue atendido en una clínica asignada por la EPS Coomeva, quien le reconoció una incapacidad por tres días.

Refirió que el accidente no fue reportado a la ARL Sura, por lo que fue imposible establecer hasta el momento el grado de incapacidad sufrido, ya que “la atención recibida fue un tratamiento de urgencias”.

Relató que luego del accidente, el 8 de septiembre de 2014, remitió con un compañero de trabajo la incapacidad medica a él otorgada, pero la misma “fue rechazada por funcionarios de la compañía”.

Contó que estando incapacitado el 8 de septiembre de 2014, fue despedido sin recibir notificación alguna y sin ningún tipo de ayuda económica, quedando a merced del infortunio y caridad pública y sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Manifestó que se enteró del despido por cuenta de un compañero de trabajo.

Al contestar, **C.I Prodeco SA**, aceptó lo relacionado al contrato de trabajo, sus extremos temporales, salario y funciones, negando los restantes hechos; oponiéndose a las pretensiones alegando que el despido del trabajador fue con base a una justa causa, como quiera que incumplió con las obligaciones legales y reglamentarias, ocasionando daño a la empresa, además que para la fecha de ese despido el trabajador no estaba en condición de discapacidad o contaba con alguna recomendación médica.

Para enervar las pretensiones incoadas en su contra, propuso las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*prescripción*”, “*buena fe*” y “*compensación*”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia del 29 de mayo de 2019, resolvió:

“PRIMERO. Declárese que entre el señor William Osorio Portela y la empresa C.I. Prodeco S.A, representada legalmente por Tomas López Vera, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo a término indefinido.

SEGUNDO. Absuélvase a la empresa C.I. Prodeco S.A., representada legalmente por el señor Tomas López Vera, o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante William Osorio Portela.

TERCERO. Declárese probada la excepción de mérito de inexistencia de la obligación, propuesta por la empresa demandada. las de compensación y prescripción, se declaran no probadas.

CUARTO. Condénese en costas al demandante William Osorio Portela. procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un (01) salario mínimo legal mensual vigente.

QUINTO. Consúltese la presente sentencia con el superior funcional en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa a las pretensiones del demandante. notificación en estrados”.

Para llegar a esa conclusión la *a quo*, refirió que no existe discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que existió entre las partes, el cual inicio 18 de junio de 2009 y terminó 8 de septiembre de 2014, pues así lo admitió la demandada al dar respuesta a la demanda, y también se corroboró con las documentales allegadas por las partes.

En cuanto a la declaratoria de ineficacia del despido, aseguró que no reúne el actor las exigencias legales y jurisprudenciales para ser considerado en estado de debilidad manifiesta al momento en que fue despedido por cuanto no demostró que para esa calenda padeciera de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, ni que sufriera de una disminución significativa que impidiera la prestación de sus servicios y que en razón de ello hubiera sido despido.

Finalmente, en lo que al despido injusto se refiere, concluyó que este fue justo, pues con las pruebas documentales y testimoniales allegadas, se acreditó que el entonces trabajador incurrió en la causal de despido invocada por la empresa.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial del actor interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia, para que en su lugar se accedan a las pretensiones de condena, alegando para ello que para la fecha en que el trabajador fue despedido gozaba de estabilidad laboral reforzada, como quiera que tuvo restricciones medicas para no trabajar de noche, además que sufrió presión psicológica de un empelado de la empresa apellido "*Posada*".

Expuso que al momento del despido el actor padecía de afecciones en su estado de salud, por lo que para ser despedido se debió solicitar autorización al ministerio del Trabajo, conforme lo ordena el artículo 26 de

la ley 361 de 1997.

En cuanto a la pretensión subsidiaria encaminada al pago de la indemnización por despido injusto, manifestó que al momento de ser despedido no se le garantizó el derecho a la defensa conforme al artículo 115 del CST y la sentencia C-299 de 1998, pues no se le practicó un procedimiento sancionatorio. Y, que el daño ocasionado por el trabajador no se hizo intencionalmente ni de manera dolosa.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados y de los claros términos del recurso de apelación, corresponde a la Sala determinar si fue acertada la decisión de la juez de primera instancia en no acceder a la pretensión de la demanda consistente en **i)**, ordenar el reintegro de William Osorio Portela al cargo que venía ocupando o a uno de igual o superior jerarquía, en razón a no haberse agotado el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de trabajo o en cualquier otra fuente de derecho y por gozar para la fecha del despido de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en consecuencia, si debe condenar al pago de los emolumentos laborales surgidos desde la fecha del despido hasta la materialización del reintegro. **ii)**. Si se debe condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto.

No se discute en esta instancia, que William Osorio Portela y C.I Prodeco SA, suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 18 de junio de 2009 y terminó el 8 de septiembre de 2014, y que como último salario se le pagó la suma de \$2.439.094; pues así se declaró en la sentencia de primera instancia y las partes no reprocharon esa declaración.

1. De la naturaleza del despido y de las sanciones disciplinarias.

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2009, dispone que “*En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado...*”.

Esa condición resolutoria no es más que una resolución que tiene por objetivo dejar sin efecto un contrato cuando alguna de las partes no cumple con lo estipulado, pues así lo define el artículo 1546 del Código Civil, aplicable al campo laboral en virtud del artículo 19 del Código Sustantivo del trabajo.

Entonces, el despido del trabajador se produce cuando se da una de las justas causas para despedirlo, cuando se presenta una casusa legal para la terminación del contrato de trabajo, o por la decisión libre y voluntaria del empleador, caso en el cual se ve obligado a pagar la indemnización por despido injusto tarifada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por su parte, los artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, regula lo relativo a las prescripciones de orden que por intermedio del reglamento interno de trabajo deben regir en una empresa o establecimiento. Ninguna de ellas alude al despido, pero sí a las llamadas de atención, multas y suspensión de labores. El artículo 114 *ibidem*, dispone que no se puede imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo.

Al ser lo anterior de esa manera, el despido no debe entenderse como una sanción disciplinaria que se impone al trabajador, sino la consecuencia por incurrir el trabajador en una justa causa, o por decisión unilateral del empleador, caso en el cual se presenta el despido injustificado, por lo que en principio, y por regla general, tratándose del despido no es obligatorio para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las sanciones disciplinarias.

Al respecto la jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia refiriéndose al tema, tiene decantado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, así lo ha adoctrinado en sentencia como la SL1524 -2014, SL 3691-2016, SL 1981-2019, reiterada en la SL 2351-2020, en la que en lo pertinente se dijo:

*“la Corporación ha sido enfática en sostener que **el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma**, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”. (subrayas y negrilla por fuera del texto original).*

Asimismo, debe precisarse que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir, eso por supuesto, no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa que le asiste al trabajador. Ha dicho la jurisprudencia¹ expresamente que:

*“No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: **a)** la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos²; **b)** la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo*

¹ CSJ SL2351-2020.

² El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

*contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el **procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo**". (negrilla y subrayado por la sala).*

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, como quiera que se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previo.

En el *sub examine*, la *a quo*, aduce el apelante que para proceder con el despido del que fue objeto el actor el 8 de septiembre de 2014, se debió agotar el procedimiento consagrado en el Reglamento Interno de trabajo, que al tenor literal dispone:

“Artículo 92°. Sanciones disciplinarias: Además de las conductas del trabajador que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, en forma unilateral y con justa causa por parte de la empresa, establecidas en las normas legales, contractuales, Manual de políticas corporativas uy e este Reglamento la empresa podrá imponer las siguientes sanciones: ...

Parágrafo 1. – Se tendrá como no válida la **sanción** que pretermita este procedimiento.

Parágrafo 2.- No pondrán imponerse a los trabajadores **sanciones** no previstas en este Reglamento o en los contratos individuales o colectivos de trabajo en los fallos arbitrales o en la ley”.

El artículo 94° *ibidem*, por su parte establece **“Descargos:** Antes de aplicarse una **sanción disciplinaria**, la empresa debe oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido de 2 representantes de la organización sindical a que pertenezca y siguiendo lo establecido, para estos casos, en convenciones, pactos o fallos arbitrales. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa sobre el caso presentado. No producirá ningún efecto las **sanciones disciplinarias** impuestas con violación a este trámite”.

De la lectura de esa norma, evidencia esta colegiatura que no le asiste razón al apelante, puesto que en el sustento de su recurso equiparó el despido con una sanción disciplinaria, pasando por alto las normas, jurisprudencia y doctrina que desde vieja data han insistido en recalcar que las mismas son disimiles por su naturaleza y que no se deben confundir, tal y como se precisó en párrafos anteriores; por lo que si bien, en el plenario se acreditó que en la empresa demandada existe un Reglamento Interno de Trabajo y que a partir del artículo 92 del mismo, se regla el “**SANCIONES DISCIPLINARIAS**”, el mismo no se debe exigir para este particular asunto, puesto que a William Osorio Portela, NO se le impuso una sanción disciplinaria sino que su contrato fue terminado al verse inmerso en una justa causa para ello, (*justa causa que se analizará más adelante*).

Es menester apuntalar que no es posible extenderle al despido las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley, ni la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto que son figuras no equiparables por perseguir objetivos diferentes y generar consecuencias disimiles, es que la sanción disciplinaria presupone, en principio, la continuidad del vínculo laboral, en la medida que se aplica para lograr una corrección en el desarrollo de la relación que une a las partes; mientras que el despido lleva implícita la finalización del contrato de trabajo, porque el empleador a partir de dicha decisión prescinde de los servicios del trabajador.

En este punto, precisa también la Sala que no puede dársele aplicación a dispuesto en la sentencia C593 de 2014, por cuanto la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias, como la SL766-2023, tiene decantado que: “*como la ruptura laboral se materializó por justa causa imputable al trabajador, **sin que se hubiera pactado un procedimiento expedito para ello**, el Tribunal no estaba obligado a verificar el debido proceso en la forma y términos señalados en la ley y en la jurisprudencia para tales eventos; y, **por tanto, también se equivocó al equiparar el despido con una sanción disciplinaria y exigir el adelantamiento de un trámite de esa naturaleza, pues no se requería***”

el cumplimiento de los lineamientos previstos en la sentencia CC C536-2014, para inferir una supuesta violación al debido proceso, que no se presentó.

También precisó el alto Tribunal Laboral en esa sentencia que “*la citación y realización de una diligencia de descargos, no implica necesariamente la aceptación del deber de seguir un procedimiento para el despido o la decisión de la empresa de darle la connotación de sanción a este acto jurídico, simplemente constituyen mecanismos para hacer efectivo el derecho de defensa del trabajador ante la imputación de unos hechos que pueden dar lugar a la terminación unilateral de su vinculación laboral*”, razón esa por la que si bien en el presente asunto se consta con los anexos de la contestación a la demanda, que la demandada citó al actor a una diligencia de descargos mediante oficio del 7 de septiembre de 2014, esa situación no indica *per se* una aceptación por parte de la empleadora del deber de seguir un procedimiento para despedir.

Bajo ese horizonte, al no demostrarse que exista una convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo, en el que se disponga expresamente que la demandada previo a despedir al trabajador, estaba en la obligación de agotar un procedimiento determinado, mal puede exigírsele a la encartada su agotamiento; lo que hace improcedente la pretensión dirigida a ordenar el reintegro del actor por no agotarse un procedimiento previo, razón suficiente para confirmar en este punto la sentencia fustigada por la censura.

2. De la ineficacia del despido a persona en estado de debilidad manifiesta.

Para resolver el problema jurídico planteado, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, es decir, acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

En ese contexto, la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el prenombrado artículo, para la terminación del contrato de trabajo, es aplicable a los trabajadores que padezcan de una deficiencia mental o física que le impida sustancialmente el desempeño de sus funciones, sin que sea necesario para la acreditación de esa situación un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, como lo aduce el apelante.

Así se explicó desde sentencias como la CSJ SL3911-2020, donde se dijo:

“De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona limitada que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.

*En esa medida, desde esa calenda, **lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.***

*Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que, **si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.** -Negrilla de la Sala-*

Conforme la sentencia transcrita, para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26 de la ley 361 de 1997, es necesario que se cumplan estos requisitos:

(i) la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la

ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

Y es que el artículo 13 de la Constitución Política, reconoce que el Estado tiene en el marco de sus deberes, proteger “*especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*”. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta se les debe una protección especial; garantía que se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la “estabilidad en el empleo”, reconocido igualmente en el artículo 53 superior.

En desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la multicitada ley 361 de 1997, la ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, y la ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

Vista así la finalidad del ámbito de protección de las personas en condición de discapacidad, todo mecanismo previsto para ello, incluido el consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encuentra su razón de ser en la búsqueda de conjurar un trato discriminatorio por motivos de discapacidad (CSJ SL1236-2021), que pueda surgir al interactuar con el entorno laboral que rodea al trabajador.

Bajo ese hermenéutica, la Corte Suprema de Justicia en pronunciamiento SL1152-2023 enseñó que, «*en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo] y la ley estatutaria previeron tal*

protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisando, además, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características».

En ese mismo proveído la alta corporación refirió que, en materia de la discusión sobre la activación de la mentada garantía, en un proceso judicial a las partes le concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (**deficiencia más barrera laboral**, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Planteadas así las cosas, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que le corresponde acreditar que realmente se encuentra en una condición de salud que le dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, es decir, un estado de capacidad diversa o discapacidad, entendiéndose como la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás; que eso sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

A partir del análisis anterior, la Sala procederá a estudiar si al momento del despido, esto es, 8 de septiembre de 2014, William Osorio Portela, se encontraba amparado por estabilidad laboral reforzada, con ocasión a su estado de salud.

Verificado el expediente, se advierte que el accionante asistió a consultas medicas así:

- El 17 de diciembre de 2013, con el medico Psiquiatra Adolfo Ahumada Graubard, quien le recomendó dormir mínimo 7 horas, no tomar café -no té- no gaseosas negras – no alcohol -no mentas – darse un baño normal -después del baño meter la cabeza en agua con hielo dándose masajes capilares (f° 9 y 10 archivo 01Demanda (33).pdf)
- El 25 de noviembre de 2013, el médico Psiquiatra Alex Sandro Mindiola Romero, le recetó medicamentos por motivo de “*insomnio no especificado*” (f° 12 archivo 01Demanda (33).pdf)
- El 12 de enero de 2014, el Medico Psiquiatra Dr. Alex Sandro Mindiola Romero, le recetó medicamentos por motivo de “*trastorno del sueño no especificado*” (f° 12 archivo 01Demanda (33).pdf).
- El 26 de febrero de 2014 el medico laboral de C.I Prodeco SA, le comunicó a “*Gestión Humana C.I Prodeco SA*” (f° 32 Archivo 12Anexos(2)pdf):

*“Teniendo en cuenta la evaluación realizada al trabajador en mención, la patología que cursa, estudio de puesto de trabajo, concepto técnico ocupacional y mediciones ambientales, se emiten las siguientes **recomendaciones laborales:***

. Puede laborar solo jornada diurna.

Estas recomendaciones tienen una vigencia de 60 días a partir de la fecha. El objetivo de las recomendaciones sugeridas anteriormente es lograr que la empresa realice las adaptaciones correspondientes en su puesto de trabajo o labor designada, basado en lo reglamentado en los programas de Salud Ocupacional. Resolución 1016 de 1998 artículo 10, resolución 2346 del 2007 artículo 3, De igual manera y en atención al Artículo 21 del Decreto-Ley 1295 de 1994.

Estas recomendaciones serán lomadas por el empleador y podrán ser realizadas en compañía de salud ocupacional y la ARL. (Decreto 1295 de 1994 Art. 35 y 80).

Es necesario recordar que- si bien el empleador está en la obligación de realizar una evaluación médica ocupacional con el ánimo de determinar las recomendaciones médicas ocupacionales o las restricciones laborales, que se deban aplicar a determinado empleado a causa de una condición o estado de salud y que pueda ser agravado por el medio ambiente en el cual se ve obligado a trabajar al no existir criterio de incapacidad temporal, son de aplicabilidad en primera instancia dentro del ambiente de trabajo que posee las condiciones adversas para el estado de salud o funcionalidad del usuario, pero es innegable la obligación del paciente de extrapolarlas a cada una de las actividades que realice, para evitar un menoscabo en su condición de salud v sus estados relacionados”.

- El 12 de mayo de 2014, el medico Psicoterapéutico Alex Sandro Mindiola Romero, consignó en la historia clínica del actor (f°21 archivo 01Demanda(33).pdf):

“MOTIVO DE CONSULTA Y ENFERMEDAD ACTUAL: Paciente de 49 años de edad, con impresión clínica de trastorno del sueño no especificado, en tratamiento con lorazepam (ativan) tableta x Img con buena respuesta al tratamiento. Al respecto el paciente menciona: "Doctor quiero pedirle el favor de que me levante la restricción nocturna porque ya me siento mejor"

IMPRESIÓN DIAGNOSTICA; Trastorno del sueño no especificado

***Análisis y plan:** Paciente con buena respuesta al tratamiento, con mejoría notoria de sus síntomas, **se levanta la restricción de jornada nocturna**, se dan indicaciones, recomendaciones, signos de alarmas, control por consulta externa de psiquiatría en 30 días”.*

- El 13 de mayo de 2014, el medico laboral de C.I Prodeco SA, LE COMUNICÓ A Wiliam Osorio Portela:

*“Asunto: **Levantamiento de restricciones Laborales.***

*Con base en el seguimiento que la empresa le viene efectuando a su condición de salud y después de realizada la valoración médica actual, me permito acreditar que las restricciones laborales emitidas con fecha 26 de febrero de 2014, prorrogadas el 10 de mayo de 2014 y que regían hasta la fecha 10 de julio de 2014 **serán levantadas a partir de la fecha, razón por la cual usted puede reintegrarse laboralmente a su jornada habitual.***

La anterior decisión tiene como fundamento lo establecido en el artículo 1C de la Resolución 1016 de 1989, de modo que usted quedará vinculado al subprograma de medicina preventiva y de trabajo de la Empresa”.

- El 7 de septiembre de 2014 la EPS Coomeva, autorizó incapacidad por 2 días por motivo de “*enfermedad general*” (f° 13 archivo 01Demanda (33).pdf)

Un análisis conjunto de esos medios de prueba obrantes en el expediente, permite concluir, que efectivamente Wiliam Osorio Portela presentó afectaciones en su salud, específicamente relacionadas con - *trastornos del sueño*-, durante la vigencia de la relación laboral, asimismo, le fueron emitidas recomendaciones médicas ocupacionales y se encontraba en tratamiento médico, sin embargo, eso no configura las exigencias para entender que el trabajador se hallaba al momento del despido en situación de discapacidad en los términos de la actual jurisprudencia del órgano de cierre de esta jurisdicción.

Lo anterior, puesto si bien el demandante padecía alteraciones en sus estados del sueño, no se observa que para la fecha del despido -8 de septiembre de 2014- las mismas le hayan impedido o limitado su interacción con el mundo laboral, en iguales condiciones respecto de los demás trabajadores; nótese que las recomendaciones proferidas en favor de aquel solo lo fueron para el periodo comprendido entre el 26 de febrero de 2014 hasta el 13 de mayo del mismo año, relacionadas con la imposibilidad de laborar en turnos nocturnos; de las cuales no es posible establecer una grave deficiencia o limitante física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, a tal punto que se le impidiera su participación plena y efectiva en la sociedad o que afectara de manera sustancial el desarrollo de sus roles ocupacionales como trabajador al momento de su desvinculación; sin que se adviertan recomendaciones vigentes a la fecha del despido, máxime que en las mismas no se indicó que fueran definitivas.

Ante ese panorama, se constata que para la fecha del despido el actor no contaba con restricciones, recomendaciones o disminución física y/o mental que le impidiera cumplir las tareas asignadas por la empresa; además que el médico tratante MD Psiquiatra Dr. Alex Sandro Mindiola Romero, según su criterio medico del 12 de mayo de 2014, concluyó: **“Paciente con buena respuesta al tratamiento, con mejoría notoria de**

sus síntomas, se levanta la restricción de jornada nocturna, se dan indicaciones, recomendaciones, signos de alarmas...”, conclusión a la que también llegó el médico laboral de C.I.Prodeco SA, quien en comunicación del 13 de mayo de 2014 *“Con base en el seguimiento que la empresa le viene efectuando a su condición de salud y después de realizada la valoración médica actual, me permito acreditar que las restricciones laborales emitidas con fecha 26 de febrero de 2014, prorrogadas el 10 de mayo de 2014 y que regían hasta la fecha 10 de julio de 2014, serán levantadas a partir de la fecha, **razón por la cual usted puede reintegrarse laboralmente a su jornada habitual.**”*

En un caso de similares características, frente a la valoración de este tipo de pruebas en los eventos donde se examina una deficiencia del trabajador, para efectos de verificar, si la misma es o no determinante para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1184-2023, dijo:

*“En un ejercicio de valoración probatoria, en efecto, uno de los criterios que se tiene en cuenta es la historia clínica, y si bien se puede observar la alteración corporal en las vértebras L5 S1, zona lumbar, **las recomendaciones y terapias ordenadas no prueban la existencia de una deficiencia en el demandante con la característica de ser a mediano o largo plazo, es decir, dicha documental no permite establecer si la afección en la salud del demandante le genere una deficiencia a mediano o largo plazo o es algo que resulte superable en un corto plazo.***

Y es que a efectos de establecer la deficiencia a mediano o largo plazo las solas incapacidades, terapias y recomendaciones no prueban dicha temporalidad, puesto que con las primeras se demuestra la imposibilidad de la prestación del servicio por un determinado tiempo, que, en este caso, fue interrumpido conforme las pruebas reseñadas. Con las segundas, -tratamiento y recomendaciones- se determinan de manera técnica los procedimientos, intervenciones, medicamentos y todos aquellos aspectos que permitan la recuperación o la prevención de la salud. Ninguna de los dos conceptos anteriores sin un mayor contexto técnico y clínico en este caso, permiten establecer la temporalidad de las afectaciones en la salud y, por consiguiente, que se generó la deficiencia requerida en las premisas normativas citadas en esta decisión, es decir, con la característica de ser a mediano o largo plazo”. (negrilla de la Sala).

Con todo, es imperioso indicar que la asistencia frecuente a citas médicas, no puede entenderse como sinónimo de discapacidad generando la protección de la estabilidad laboral reforzada con las consecuencias y cargas económicas que conlleva.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reciente sentencia SL1268-2023, estableció el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, manifestó:

*“(...) Por eso, **la asistencia a múltiples citas con profesionales de la salud; las recomendaciones preventivas o de gestión de riesgos laborales normales, cotidianas o comunes; así como la mención de que una contingencia es de origen laboral no pueden ser asumidas, como acaeció en la primera instancia, como signos irrefutables de discapacidad --sin serlo--**, o como signos determinantes de discriminación del trabajador --sin serlo--*, o como propulsores de protecciones excepcionalísimas a un sinnúmero de situaciones más generales, con las consecuentes cargas jurídicas y económicas”.

De otra parte, se tiene, que el demandante no identificó la existencia de obstáculos o barreras en su entorno laboral que impidieran su desempeño en igualdad de condiciones respecto a los demás compañeros de labor; esto es, no probó la situación de desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. No se vislumbra de algún modo que, el empleador haya impuesto al accionante barreras u obstáculos de tipo laboral para desempeñar sus actividades cotidianas de manera que, su problema de salud no fue un obstáculo ni una restricción para el desarrollo de su labor.

Vale la pena resaltar, que, conforme al nuevo criterio jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al que nos hemos venido refiriendo, corresponde al trabajador la carga probatoria de demostrar la existencia de las barreras en el entorno laboral, con el fin de determinar si este estaba para el momento de la terminación del vínculo laboral en una situación de discapacidad.

Ahora, frente a la incapacidad medica expedida por Coomeva EPS, por 2 días a partir del 7 de septiembre de 2014 (*f° 16 archivo 01Demanda.pdf*), al no constar recibido del mismo por parte de la demandada, se entiende que no tuvo conocimiento de la misma, por lo que no le es oponible; razón por la que mal se haría en atribuirle al empleador un acto discriminatorio -*despido*-, cuando no tuvo conocimiento de dicha incapacidad.

Así las cosas, no se cumplen los presupuestos establecidos por la Ley 361 de 1997, en armonía con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para determinar que el demandante se encontraba en situación de discapacidad al momento de la finalización de su contrato de trabajo, de suerte que no se activa la protección a la estabilidad laboral reforzada. En esa medida, se excluye la presunción de discriminación y, por tanto, la obligación de autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del vínculo, razón suficiente para confirmar en este punto la sentencia apelada.

3. De la justeza del despido.

En los eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente que corresponde al trabajador demostrar la ocurrencia del despido y, al empleador, probar que el finiquito laboral estuvo amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Al respecto, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencia SL1680-2019, señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:***

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aseveración, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)”. (Negrilla y subrayado por esta Sala).

Por su parte, el parágrafo único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, establece que: *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*.

El hecho del despido se encuentra demostrado con la comunicación del 8 de septiembre de 2014 – *f°20 Archivo 12Anexos.pdf*-, mediante la cual la demandada le comunicó a Wiliam Osorio Portela, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, en donde se informó:

“Nos referimos a sus descargas programados para el día 7 de septiembre del 2014 en relación con el hecho ocurrido el día 7 de septiembre de 2014 a las 04:15 am en rampa 5 oriental, cuando usted operaba el camión 07415-, se queda dormido y colisiona el camión con un material rocoso causándole daños en el lado izquierdo, generando con esto demoras en la operación y costos para la compañía por valor de \$ 10.000 dólares aproximadamente.

Luego de analizadas las evidencias derivadas de la investigación correspondiente, y teniendo en cuenta que usted no se presentó a la diligencia de descargos a la cual fue citado, entendiéndose con esto que renunció a su derecho de defensa, la empresa no encuentra justificación en su comportamiento.

Con base en lo anteriormente expuesto, previo agotamiento del procedimiento disciplinario, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 94 del Reglamento Interno de Trabajo vigente, la empresa ha decidido terminar su contrato con justa causa, su ultimo día laboral es el OS de septiembre de 2014, por considerar que su conducta constituye ultra falta gravísima que pone en evidencia su incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo y las políticas de la Compañía.

La anterior decisión se fundamenta en articulo Artículo 14, aparte 1, literales e), g), q) y u); 15, literal h); 67 literales a), b), f), h) y l); 68, literales b), i) y bb) y 70 literal g) del citado reglamento Interno de trabajo, en concordancia con lo establecido en los artículos 58, numeral 1 y 2 del Código Sustantivo de Trabajo y artículo 7 del decreto 2351 de 1965, en su aparte a), numeral 6.

De otra parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de la ley 789 de 2002, le Informamos que le haremos llegar a la dirección registrada en la compañía los documentos relacionados con el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscales sobre los salarios de los tres (3) últimos meses, con los comprobantes de pago que lo certifiquen. Así mismo la orden para practicarse el examen médico de retiro, los cuáles debe practicarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de esta comunicación, recordándole que en caso de no hacerlo dentro del término indicado se entenderá que usted rehúsa a dichos exámenes. Sea la oportunidad para infórmate que, en la oficina de Gestión Humana de La Empresa, estará a su disposición la liquidación de su salario y prestaciones sociales”.

Como se mencionó en precedencia, el actor cumplió con su carga de acreditar el hecho del despido, por lo que resta verificar si la demandada demostró la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

También se allegó a partir del folio 8 -*archivo 12Anexospdf*- “Investigación de Accidentes/Incidentes y no conformidades”, en donde se consignó:

Descripción del Incidente: *Operador del Camión 777F DT 415 sufre micro sueño cuando ascendía por la rampa 5 oriental y colisiona con material rocoso localizado a un costado de la vía en la pared del nivel 8, ocasionando inicialmente daños en el boomer, la plataforma y escalera de acceso a la cabina lado izquierdo.*

Evidencias:

1. Camión DT 415 con **daño** en Boomer, barandas y escaleras, lado izquierdo.
2. Se evidencia distancia de mas de 200 metros desde la intersección donde el camión debió girar para llegar a nivel 6 y el sitio donde se presentó la colisión.
3. **El operador manifiesta a los supervisores que se quedó dormido.**
4. Operador no reporta condición de fatiga durante el transcurso del turno de trabajo.
5. Documento de levantamiento de restricciones laborales y del ultimo reporte de fatiga.

Causas Inmediatas: ¿cómo ocurrió?

Factor Personal:

1. **Fatiga por falta de descanso**
2. **El operador No reporta fatiga al supervisor”.**

A esa acta de investigación se anexaron “Versión del Involucrado/Testigo”, en donde se recogieron declaraciones así:

- **Emerito Benjumea** (Folio 10 Archivo 12Anexospdf):

“El día 07 de septiembre de 2014 a eso de las 04:30 AM, me encontraba transitando por la vía perimetral Oriental con el fin de determinar el estado de las vías y si había alguna dificultad con el flujo de carbón. En ese momento recibí una llamada al celular de parte del jefe de patio, el señor JHONNY TONCEL.

Estacioné el vehículo en sitio seguro y contesté la llamada. El señor TONCEL me dijo que me acercara hasta la rampa 5 Oriental porque un camión se había recostado a la berma. Me dirigí hasta el sitio que me informaran y al llegar encontré el camión DTA15 recostado hacia el carril de varios de la rampa y el operador por fuera de la máquina. Estacioné mi vehículo en sitio seguro, me acerqué hasta donde estaba el operador y le pregunté como estaba a lo que **respondió que estaba bien**. Le pregunté que había sucedido y me respondió: **No le voy a echar mentiras, me dormí y estrellé el camión**”.

- **Luis Vega** (f° 11 Archivo 12Anexos.pdf):

“Recibo notificación de un evento ocurrido en la rampa 5 oriental por el ing. Emérito Benjumea, de inmediato me dirijo al lugar. Evidencio el camión 777 – 415 contra el material acumulado en la orilla de la rampa en el carril de bajada.

Entablo conversación con el operario preguntando sobre su estado de salud, **me manifiesta que no tiene nada**, que no le pasó nada, luego le pregunto sobre el accidente que fue lo que pasó y **me manifestó que se quedó dormido**. Versión que se confirmó con las evidencias encontradas en el sitio del accidente, no había huellas de frenado y el operario se había pasado de la intersección por donde tenía que ingresar a rampa 6 que era la nueva área de cargue de carbón”.

- **José Machacón** (f° 12 Archivo 12Anexos.pdf):

“Siendo aproximadamente las 04:30 am, me encontraba en casa azul en busca del carro de resácate, en ese momento recibo el anuncio de parte del superintendente de patio, que el DT-415 en rampa 5 oriental había tenido un evento, me dirijo al lugar de los hechos, al llegar observo al equipo a un lado de la vía con daños en la parte frontal; parqueo la camioneta si-002 y procedo a tomar las evidencias en el sitio del evento.

Al preguntarle al operador del camión DT-415 el señor William Osorio que fue lo que le había sucedido o cual fue la causa del evento, **este sin vacilar, me dice que se quedó dormido bajando la rampa, ya que no había descansado bien, le pregunto que si reportó su condición y este me dice que no lo hizo, ya que la falta de sueño en él es repetitivo, sin más este agacha la cabeza y no pronuncia una palabra más**.

Después de esto prosigo tomando fotografías y medidas de evidencias del evento. Minutos después llega el sup. Luis Vega quien se lleva al señor Osorio a prueba de alcohol y drogas. yo término mi tarea y me retiro del lugar”.

- **Víctor Ballesteros** (f° 13 Archivo 12Anexos.pdf):

*“El día 7 de septiembre del 2014 alrededor de las 4:26 salí de la isla de combustible y tomé la vía oriental, cuando bajo por la rampa 5 oriental veo un camión con las luces de paqueo y de frente al talud, llegue al área y encontré Ing Emérito Benjumea; de inmediato me acerco al operador William Osorio, para preguntarle como estaba y que había pasado a lo que me respondió: **“jefe la verdad qué más puedo decir, me quedé dormido”**. Dentro de la misma conversación el operador me **manifiesta que solo había dormido 2 horas**, a lo cual le explique la importancia de reportar oportunamente esos problemas con el descanso.*

De esas documentales se evidencia que el incidente de trabajo fue producto de la fatiga que padecía el trabajador, por no haber dormido bien antes de iniciar el turno, además que incumplió con las políticas de seguridad de la empresa al no haber reportado esa situación al supervisor y ocasionó daños a la máquina que conducía, lo que constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo a las luces de lo preceptuado en el reglamento interno de trabajo allegado por el mismo actor, disposición normativa que en lo pertinente señala:

“Artículo 14°.- Terminación del contrato de trabajo por justa causa y sin previo aviso: son justas causas para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo, sin previo aviso:

1. **Por parte de la empresa: La empresa podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin preaviso, en los siguientes casos:**

e. todo daño material causado intencionalmente en los edificios, obras, maquinarias, equipos, herramientas, útiles, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y **toda grave negligencia en uso u otros actos que pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.**

f. Cualquier **violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incurran al trabajador** de acuerdo con la ley y en particular, las establecidas en 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 y en el presente Reglamento interno de trabajo, en especial en los capítulos XII y XIII.

P. **El no cumplimiento de las normas de seguridad** que forman parte integral de este Reglamento

Artículo 15°. - Faltas Graves: se considerará que el trabajador incurre en falta grave, para los efectos previstos en el artículo 7° literal a) numeral 6° del Decreto ley 2351 de 1965, y serán justas causas de terminación del contrato de trabajo sin previo aviso, los siguientes hechos:

g. si el trabajador violare cualquiera de las obligaciones o prohibiciones especiales contenidas en los capítulos XII y XIII de este reglamento.

h. Si él trabajador incumple con cualquiera de las demás obligaciones contractuales o reglamentarias a su cargo, por tercera vez dentro del mismo año, la cual se contará desde la fecha de la primera falta;

Artículo 67°. – Obligaciones especiales del trabajador: son obligaciones especiales del trabajador:

a. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral.

b. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que e manera particular le impongan a la empresa o a sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

f. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitado y las materias que no hayan sido utilizadas.

h. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento Interno del Trabajo, Manual de Políticas Corporativas; así como demás Reglamentos, Políticas, Procedimientos e instrucciones de la empresa.

i. Comunicas inmediatamente a su superior jerárquico las observaciones que haga sobre hechos de que puedan causar daños y perjuicios a los intereses de la empresa o a sus compañeros, para evitarlos.

Artículo 68°. Prohibiciones especiales al trabajador: Queda expresamente prohibido al trabajador:

b. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceros, que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar en lugares prohibidos o mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables o explosivos, conducir a excesiva velocidad los vehículos o infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministre la empresa para la realización de trabajos peligroso, realizar actos temerarios y contravenir cualesquiera otras reglas de seguridad o prudencia.

i. Dormitarse, adormitarse o reclinarse a descansar en horas de trabajo.

x. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o en contravención a las advertencias, señales, cauciones o precauciones

de seguridad, higiene o disciplina en la empresa. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad o higiene industrial, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno y sin considerarse si el hecho u omisión fue con intención o sin ella.

bb. Incumplir lo establecido en el Manuel de Políticas Corporativas, normas y reglamentaciones de la empresa y las que en el futuro se incorporan.

Artículo 69°. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los dos artículos anteriores...

Asimismo, se recibieron los testimonios de Alejo Sanjuanello Vence, Luis Antonio Arciniegas Yamat, Emérito Benjumea Ospino y Edwin Antonio Torres Hernández, los dos primeros testigos se limitaron a decir que la restricción laboral para trabajar de noche, se había levantado por solicitud del trabajador, para recibir un mayor salario y porque los supervisores lo “acosaban” para que “cogiera el equipo”. Mientras que los otros testigos afirmaron que, al llegar al sitio del incidente laboral, minutos después de ocurridos, el actor les manifestó que se había quedado dormido y que no tenía restricciones labores para manejar el equipo, afirmando además que en la empresa existe un procedimiento para el manejo de la fatiga y sueño, el cual consiste en que cuando el trabajador sienta sueño o fatiga, debe detener el equipo y avisar al supervisor del área, protocolo que el actor no aplicó.

Al analizar en su conjunto todas esas pruebas, la conclusión a la que arriba esta Sala no es otra que a la que llegó la juez de primer grado, esto es, se encuentra que el despido del que fue objeto William Osorio Portela, hoy demandante por parte de CI Prodeco S.A, el 8 de septiembre de 2014, está revestido de justa causa como quiera que el entonces trabajador faltó a las obligaciones e incurrió en las prohibiciones traídas en el Reglamento Interno del Trabajo y enrostradas a él en la carta de despido, pues conforme a la conclusión que arrojó la “Investigación de Accidentes/Incidentes”, no cumplió con las normas de seguridad tales como informar al superior inmediato que no había dormido lo suficiente previo al turno, situación esa que determinó el incidente provocado por él y que conllevó a su despido, al

poner en riesgo su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo; razón suficiente para confirmar en su integridad la sentencia acusada.

Por todo lo dicho, se confirma la decisión fustigada por la parte activa y por mandato del numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condenará a pagar las costas por esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 29 de mayo de 2019 de conformidad con lo aquí expuesto.

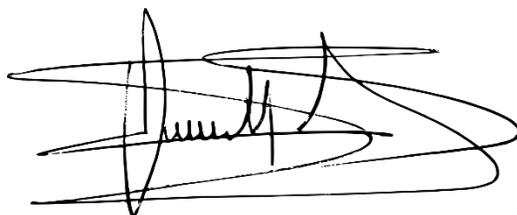
SEGUNDO: Condenar al apelante a pagar las costas por esta instancia, fíjese por concepto de agencias en derecho la suma de \$500.000. Líquidense concertadamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado