

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: LUIS FERNANDO CADENA BELEÑO
Demandado: C.I PRODECO SA
Radicación: 20178 31 05 001 **2019 00251 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 18 de junio de 2021.

I. ANTECEDENTES

Luis Fernando Cadena Beleño, 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 fijo que inició el 16 de junio de 2011 y terminó el 27 de diciembre de 2016. En consecuencia, se declare principalmente la ineficacia del despido y posterior reintegro al cargo que venía ejerciendo o a uno de igual o superior jerarquía por no darse aplicación al debido proceso de qué trata la sentencia C-593 de 2014 y en el Reglamento Interno de trabajo, así como 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 condena al pago de la indemnización por despido injusto.

En respaldo de sus pretensiones, narró que mediante contrato de trabajo a término fijo laboró en favor de la demandada a partir del 16 de junio de 2011, para desempeñarse como “operador de camión 777”, devengando como ultimo salario la suma de \$3.158.163.

Indicó que el 27 de diciembre de 2016, siendo las 3:50 horas, sufrió un accidente de trabajo dejando como resultado daños materiales menores, originado por un micro sueño colisionando en el camino con una berma ubicada a un lado de la vía.

Refirió que siendo las 5:00 am de ese día, C.I Prodeco SA le entregó citación para adelantar diligencia de descargos a las 7:00 am de ese día 27 de diciembre de 2016, en relación con los hechos ocurridos a las 3: 50 am.

Relató que luego de escuchados lo descargos, la demandada decidió dar por terminado su contrato de trabajo, alegando justa causa para ello, sin agotarse el procedimiento descrito en el artículo 92 del Reglamento Interno de Trabajo.

Contó que el 14 de enero de 2014, la demandada dentro del programa epidemiológico le practicó examen ocupacional en el que se evidenció que padecía fuerte dolor lumbar de 1 mes de evolución, por lo que fue remitido al área de salud ocupacional de la Mina Calenturita.

Manifestó que el 12 de julio de 2016, ingresó a la Unidad Básica de La Jagua de Ibirico por presentar un fuerte dolor en el cuello y el 15 de ese mes y año le practicaron “resonancia nuclear magnética de columna lumbosacra simple”, la que evidenció “cambios degenerativos del discales por hidratación parcial con abombamiento del disco intervertebral L5. S1 sin efectos comprensivos sobre el saco raquídeo no la raíces”.

Indicó que el 5 de agosto de 2016, fue atendido por el medico especialista en Neurocirugía Joab Miranda Herrera, quien diagnosticó: *“(1) hernia discal L5-S1, (2) Dolor Crónico (3) Discopatía Cervical, abombamiento C4 a C6, refiere que sigue ha aumento intensidad del dolor. No concilia el sueño por dolor”* y el 16 de septiembre de ese año le practicaron un examen de resonancia magnética en la clínica “Imagen Radiológica Diagnostica SA”, arrojando como resultado *“mínimo abombamiento focal central del anulo fibroso del disco intervertebral L5-S1 con conservación de la señal de intensidad de su núcleo pulposo, disminución de amplitud del espacio intervertebral L5-S1 posteriormente”*.

Mencionó que el 29 de septiembre de 2016, fue atendido en la Clínica Sinergia Salud por presentar dolor de espalda y el 10 de octubre de ese año, en esa clínica, se le diagnosticó *“paciente con antecedentes de discopatía lumbar con cuadro clínico caracterizado por presentar dolor en región lumbar que se irradia hacia miembros inferior izquierdo y limita la marcha, presenta reporte de RMN de columna lumbar realizada el día 16 de septiembre de 2016 donde se reporta mínimo abombamiento focal central del nulo fibroso del disco intervertebral L5-S1”*.

Declaró que los días 18 de octubre y 8 de noviembre de 2016, fue atendido por el medico especialista en Neurocirugía Joab Miranda Herrera, quien diagnosticó *"Refiere fue fue atendido de urgencias por crisis de dolor que incapacito la marcha normal 40° leve izquierda aumento del dolor la marcha en punta de pie y talón"*.

Finalmente adujo que el 17 de enero de 2017, fue nuevamente atendido por el medico especialista en Neurocirugía Joab Miranda Herrera, quien le diagnosticó *“1. Hernia discal L5S1, 2. Dolor Crónico, 3. Discopatía Cervical – abombamiento C4 C6”*.

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 durante la vigencia del contrato de trabajo el actor laboró normalmente, no tuvo ninguna

enfermedad que limitara sustancialmente el ejercicio de sus funciones, además que las atenciones medicas que aportó con la demanda nunca le fueron puestas para su conocimiento.

Expuso además que la terminación del contrato de trabajo del actor se encuentra debidamente sustentada y motivada en justas causas y no en caprichos y que se adelantó un proceso disciplinario en el que el actor aceptó que con su actuar faltó al Reglamento Interno de Trabajo y sus obligaciones contractuales. Además, que *“la terminación del contrato con justa causa es una facultad del empleador que no requiere de un procedimiento previo, a menos que así se haya establecido entre las partes y en el caso que nos ocupa, mi representada no contempla un procedimiento previo para la terminación del contrato con justa causa en su Reglamento Interno de Trabajo”*.

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

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia del 18 de junio de 2021, resolvió:

“PRIMERO: Declárese que entre el demandante Luis Fernando cadena beleño, y la empresa C.I. Prodeco S.A., representada legalmente por tomas López vera, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo.

SEGUNDO. Absuélvase a la empresa C.I. Prodeco S.A., de las demás pretensiones invocadas por el demandante Luis Fernando cadena beleño.

TERCERO. Declárense probadas la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por la demandada C.I. Prodeco S.A. exclusive las de compensación y prescripción que se declaran no probadas.

CUARTO. Condénese en costas a cargo de Luis Fernando Cadena Beleño. procédase por secretaría a la liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a un (1) SMLMV.

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”.*

Para llegar a esa conclusión la *a quo*, refirió que no existe discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo a término fijo que existió entre las partes, el cual inicio 16 de junio de 2011 y terminó el 27 de diciembre de 2016, 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 pretensión de reintegro por no agotarse el procedimiento reglamentario, encontró que no le asiste razón al actor, por cuanto la empleadora agotó el procedentito contenido en el RIT, en cuanto al fuero de salud, 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 en diligencia de descargos el actor aceptó haber incurrido 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 despedir al actor no se respetó el debido proceso consagrado en el Reglamento interno de trabajo, pacto colectivo y convención colectiva, ni

en la sentencia C-593 de 2014.

Expuso que al momento del despido el actor padecía de afecciones en su estado de salud, situación esa que era plenamente conocida por el empleador quien conocía de todas las patologías padecidas por el trabajador.

Insistió que al haber el actor aceptado haber padecido un micro sueño en su jornada laboral, eso no justifica el despido, máxime si se tiene en cuenta que previo a ese hecho nunca había incurrido en alguna falla

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 tes en **i)** ordenar el reintegro de Luis Fernando Cadena Beleño 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 Luis Fernando Cadena Beleño y C.I Prodeco SA, suscribieron un contrato de trabajo a término fijo que inició el 116 de junio de 2011 y terminó el 27 de diciembre de 2016, y que como

ultimo salario s ele pagó la suma de \$3.158.163; 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 despedir al trabajador, cuando se presenta una causa 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*

¹ CSJ SL2351-2020.

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 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 27 de diciembre de 2016, se debió agotar el procedimiento consagrado en el artículo 92 del 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, 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 inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido de 2

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.

*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 dejara 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 Luis Fernando Cadena Beleño, 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 demanda, que la demandada citó al actor a una diligencia de descargos y que en efecto realizó esa diligencia el 27 de diciembre de 2016, 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 esa 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, 27 de diciembre de 2016, Luis Fernando Cadena Beleño, 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 5 de agosto de 2016, asistió a consulta con el Dr. Joab Miranda Herrera -Neurocirujano, por motivo “control – hernia discal -dolor crónico -discopatía cervical -abombamiento C4 A C6” (*f°1 Archivo Folios 36-47 pdf*).
- El 2 de febrero de 2014, fue remitido a “ORTOPEDIA”, por parte de Prodeco, en donde se dispuso:

“Masculino de 33 años de edad y quien es objeto de nuestros programas de vigilancia epidemiológica se le practica examen médico ocupacional de tipo periódico y refiere cuadro de dolor en región lumbar de 1 meses de evolución. hemo dinámicamente estable, RCR sin soplos ni S3, pulmones claros ventilados no agregados, no limitación ni dolor a los arcos de movimiento de la columna, lasegue negativa, ROT normales, prueba punta talón normal, fuerza muscular cervical conservada, dolor a la palpación músculos paravertebrales lumbar izquierdo. Se remite para valoración y manejo por dicha especialidad.

Agradecemos remitir al área de Salud Ocupacional de la empresa Prodeco S.A. Seccional Mina Calenturitas las recomendaciones por escrito que emita el profesional que reciba el trabajador. Esta información es de vital importancia, dando las pautas. necesarias para continuar con la vigilancia del estado de salud de nuestro trabajado”.

El 15 de julio de 2016 (*f°3 Archivo Folios36-47.pdf*), el “Centro de alta Tecnología molecular”, expidió los resultados del examen “Resonancia Nuclear Magnética de Columna Lumbosacra Simple”, en el que se plasmó:

“Estudio realizado en las secuencias ponderadas en sagital 11, sagital T2 sagital stir axial T2,axial II”. Hallazgos:

“Se observan cambios degenerativos discales por deshidratación parcial del disco intervertebral L5-S1

En el nivel L5-S1 hay abombamiento asimétrico del disco intervertebral con componente central y paracentral que condiciona abombamiento parcial del espacio epidural anterior sin efecto compresivo sobre el saco raquídeo ni las raíces. Los edemas disco intervertebrales no muestran signos de abombamientos ni protrusiones.

Cuerpos vertebrales no presentan alteraciones. El canal raquídeo es amplio. La alineación raquídea está preservada. La región prevertebral y los grupos musculares para espinales no muestran alteraciones”.

El 6 de septiembre de 2016, asistió ante el Dr. Joab Miranda Herrera -Neurocirujano, por el motivo “Control – Hernia Discal L5S1 – 2. Dolor Crónico – 3. Discopatía Cervical -Abombamiento c4 a c6”. (f°5 Archivo Folios36-47.pdf).

El 16 de septiembre de 2016 (f°7 Archivo Folios36-47.pdf), se entregó resultado de “ESTUDIO RNM DE COLUMNA LUMBAR”, practicado al actor, en el que se encontró:

“Con equipo de 1.5 Tesla, se realizó la exploración de la columna lumbosacra con imágenes por Resonancia Magnética en los planos sagitales con secuencias que ponderan los tiempos T1 y T2, y en el plano axial con secuencias que ponderan los tiempos T2 observando:

Buen lineamiento de los cuerpos vertebrales de la columna lumbar, altura y señal de los mismos preservada.

Mínimo abombamiento focal central del anillo fibroso del disco intervertebral L5-S1. con conservación del señal de intensidad de su núcleo pulposo. El resto de los discos intervertebrales de la columna lumbar de apariencia normal.

Diámetro AP y transversa del canal raquídeo de amplitud conservada.

Recesos laterales y forámenes emergentes de las raíces nerviosas de amplitud conservada.

Planos blandos para espinales sin alteraciones

IMPRESION DIAGNOSTICA: *Mínimo abombamiento focal central del anillo fibroso del disco intervertebral L5-S1, con conservación del señal de intensidad de su núcleo pulposo.*

Disminución de amplitud del espacio intervertebral L5-S1. Posteriormente”.

El 14 de octubre de 2016, la Clínica de Urgencias “Medydont IPS”, registró historia clínica del actor, en la que se consignó “diagnóstico definitivo: LUMBAGO NO ESPECIFICADO”, incapacidad por 3 días (f°8 Archivo Folios36-47.pdf).

El 30 de diciembre de 2016, la IPS “*Imagen Radiológica Diagnostica SAS*”, entró los exámenes realizados al actor consistentes en “*Resonancia Nuclear de Columna Lumbar*”, donde se dispuso como “*Impresión Diagnostica: Disminución de amplitud del espacio intervertebral L5-S1, posteriormente. – mínimo abombamiento focal central anulo fibroso del disco intervertebral L5-S1, con conservación de la señal de intensidad de su núcleo pulposo*” (f° 1° Archivo Folios 55-58.pdf).

Un análisis conjunto de esos medios de prueba obrantes en el expediente, permite concluir, que efectivamente Luis Fernando Cadena Beleño presentó afectaciones en su salud -entre los meses de agosto a diciembre de 2016-, específicamente de la columna vertebral, durante la vigencia de la relación laboral, 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 actor padecía alteraciones en su salud, no se observa que las mismas le hayan impedido o limitado su interacción con el mundo laboral, en iguales condiciones respecto de los demás trabajadores y de las pruebas allegadas 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. Además, se observa que hasta la terminación del vínculo laboral no existían recomendaciones médicas que conllevaran a un cambio de funciones

Adicionalmente, sus diagnósticos lumbares no le impedían cumplir las tareas asignadas por la empresa y las incapacidades otorgadas eran de pocos días, evidenciándose que su tratamiento médico se limitó a un manejo analgésico; además que el Jefe Corporativo de Salud Ocupacional de C.I Prodeco SA, Dr. Luis Rafael Romero, declaró que el último examen periódico realizado al actor en el año 2016, se le otorgó un concepto de aptitud

ocupacional favorable, concluyendo que podía realizar sus labores sin ninguna restricción.

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.

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 le 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 aserción, 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 27 de diciembre de 2016 – f°4 Archivo Folio 48-54.pdf-, mediante la cual la demandada le comunicó a Luis Fernando Cadena Beleño su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, en donde se informó:

“Nos referimos a la diligencia de descargos realizada el día 27 de Diciembre de 2016, en relación al hecho ocurrido el día 27 de Diciembre de 2016, a las 03:50 am, en Rampa 6 Occidental, ya después de la investigación realizada quedó claramente demostrado que mientras usted Operaba el camión DT335, sufre micro-sueño perdiendo el control del equipo y colisionando el camión contra la pared de la Rampa 6 Occidental durante el ascenso a la misma, generando con esto demoras en la operación, un alto riesgo potencial para su propia integridad física y costos para la compañía.

Luego de analizados sus descargos al igual que las evidencias derivadas de la Investigación correspondiente, la empresa no encuentra justificación en sus explicaciones puesto que puso en grave riesgo su propia integridad física, genero pérdidas económicas para la compañía y afecto su imagen y la confianza que se tenía en usted como trabajador de C.l Prodeco.

Con base en lo anteriormente expuesto, previo agotamiento del procedimiento disciplinario, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 94 del reglamento Interne de Trabajo vigente, la empresa ha decidido terminar su contrato con justa causa a partir del 27 de diciembre de 2016. por considerar que su conducta constituye una falta gravísima que pone en evidencia su incumplimiento al Reglamento interno de Trabajo y la Política de Seguridad de la Compañía

*La anterior decisión se fundamenta en el **Artículo 14 parte 1 literales e), f) y p)**; 15, literal g), 67 literales a), b). f). h), l) y p); 68, literales b), i), x) y bb) y 69 del citado Reglamento de Trabajo, en concordancia con lo establecido en los artículos 58, numerales 1 y 3 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 adjuntamos a la presente 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. adjuntamos a la presente comunicación la orden para practicarse los exámenes médicos de retiro, los cuales debe practicarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la dicha de este comunicado, recordándole que en caso de no hacer dentro del término indicado se entenderá que usted rehúsa a dichos exámenes.

Sea la oportunidad para agradecerle sus servicios e informarte que en la oficina de Gestión Humana de la Empresa, estará a su disposición la liquidaban 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.

En el acta de descargos de folio 5 -*archivo Folios48-54pdf*-, al hoy demandante se le preguntó “*De acuerdo al evento el día 27 de Diciembre de 2016 a las 03:50 am en rampa 6 occidental, cuando usted operaba el camión DT335 y durante el ascenso a la rampa 6 sufre micro-sueno pierde el control del equipo y colisiona el camión contra la pared de la rampa 6 occidental, generando con esto demoras en la operación, un alto riesgo potencial para su propia integridad física y costos para la compañía. ¿Sírvese a explicar lo sucedido?*” a lo que el actor respondió: “**No descanse bien en la casa, se me presento un problema estomacal y pase todo el día enfermo, me hizo daño el desayuno y me vine a laborar así**”.

Seguidamente el actor afirmó conocer “las normas y políticas de seguridad dadas en la compañía” y que “realizó curso de manejo seguro en Mina Calenturita”, además que conoce el “Manuel de tráfico general de la Mina Calenturitas”.

Al preguntársele “*conoce usted el procedimiento Reporte de Fatiga, cual es*”, el entonces trabajador respondió “*sí, reportarle al supervisor que no descansé bien y que me busque relevo*”, y posteriormente al indagársele: “*Si usted dice haber realizado las pausas activas alrededor de las 03:00 am, porque sufre micro sueno 50 minutos después, ¿colisionando con la pared de la rampa?*”, respondió “***porque no había descansado bien***”.

En esa diligencia también se le preguntó al trabajador: “*En qué situación tenía su atención, ¿**que no le permitió cumplir con las políticas de seguridad?***” a lo que aquel respondió “***ya estaba finalizando el turno y me sentí capaz de hacerlo sin ninguna novedad***” y si reconocía “**haber presentado micro sueño?**”, respondiendo que “**sí**”.

De esa acta de descargos se evidencia que el actor confiesa, haber sufrido un micro sueño, por encontrarse fatigado debido a 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, 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.

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 en 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...

Artículo 14 parte 1 literales e), f) y p); 15, literal g), 67 literales a), b). f).

Asimismo, al absolver el interrogatorio de parte el demandante confesó que la demandada le dio a conocer las normas y políticas de seguridad y el procedimiento de “*reporte de fatiga*”, admitiendo igualmente que el día del suceso que provocó su despido -27 de diciembre de 2016-, sentía sueño y se sentía fatigado al no haber dormido bien previo a iniciar el turno y que no reportó esa situación para no entrar “*en choque con la*

empresa”, además que era una obligación reportar esa situación al supervisor inmediato.

La anterior confesión coincide con la declaración rendida por el testigo Luis Vega Olivero, quien de manera detallada explicó que el demandante fue capacitado en lo que al protocolo de sueño y fatiga se refiere, indicando que cuando el trabajador tenga sueño o fatiga, debe reportarlo al supervisor inmediato para ser relevado y evitar accidentes, testigo este al que se le otorga pleno valor probatorio al desempeñarse como Coordinador de Seguridad Industrial de la demandada C.I Prodeco SA.

Respecto de los testigos traídos por el actor Silvio Mendoza Cuello y Ramon Arturo López, coincidieron en decir que en efecto Cadena Beleño el 27 de diciembre de 2016, sufrió de un micro sueño mientras desempeñaba sus funciones en la madrugada de ese día, debido a que se sentía fatigado por haber dormido poco previo a ese turno. testigos a los que también se les brinda valor probatorio como quiera que laboraron con el actor en el mismo turno.

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 Luis Fernando Cadena Beleño, hoy demandante por parte de CI Prodeco S.A., el 27 de diciembre de 2016, 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 confesó no cumplir 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 el actor y que conllevó su despido, al poder 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 18 de junio de 2021 de conformidad con lo aquí expuesto.

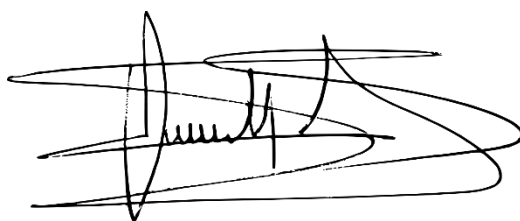
SEGUNDO: Condenar al apelante a pagar las costas por esta instancia, fijese por concepto de agencias en derecho la suma de \$500.000. Liquidense concertadamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado