



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25286 31 05 001 2019 00281 01

Henry Yobanny Núñez Cataño vs. Aje Colombia S.A.

Bogotá D. C., cuatro (04) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 25 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza - Cundinamarca; dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Henry Yobanny Núñez Cataño, a través de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra Aje de Colombia S.A., con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, el cual fue terminado sin justa causa por parte del empleador; en consecuencia, solicita el pago de la indemnización por despido injustificado, indemnización del art. 65 del CST, por la falta de consignación oportuna de dicha sanción, perjuicios morales, costas y agencias en derecho.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que fue perseguido por encontrarse afiliado al sindicato de trabajadores de la empresa; que el 11 de mayo de 2016 se presentó a la diligencia de descargos, y le pusieron de presente un informe de producción, con una fotografía donde aparece presuntamente dormido, y el jefe pidió que se le diera una sanción ejemplar, aduce que la foto fue capturada a las 8 am, siendo que él había ingresado a laborar 2 horas antes, y por lo tanto no existía razón alguna para estar dormido.



Agrega que la entidad demandada adoptó la decisión de terminarle el contrato de trabajo el 15 de junio de 2016, con base en ese presunto acto cometido el 24 de abril de 2016, por ende, se cuestiona que sí en verdad la falta fue tan grave debieron despedirlo de forma inmediata y no esperar tanto tiempo; resalta que no tuvo llamados de atención durante los 9 años de vinculación a la empresa y su último salario ascendió a la suma de \$2.553.106.

2. Contestación de la demanda. La entidad demandada contestó con oposición a las pretensiones de la demanda; aceptó la existencia de la relación laboral y sus extremos temporales. En cuanto a la terminación del contrato de trabajo del demandante adujo que fue con justa causa, *“(...) no fue infundada, arbitraria o desproporcionada, como lo indica la parte actora, pues es desde todo punto de vista INACEPTABLE que una persona que sea contratada laboralmente como Operario Paletizado, el cual tenía dentro de sus funciones laborales garantizar la ejecución del mantenimiento de la máquina asignada, controlar mermas que se pudieran ocasionar durante el proceso y cuantificarlas al final de la jornada, monitorear el rendimiento de los insumos y/o materiales usados en cada etapa del proceso, realizar la operación según los procedimientos e instructivos de trabajo manteniendo y aplicando los principios y políticas que apliquen dentro del SGC y del Sistema de Gestión Inocuidad, entre otros, se quede dormido durante su jornada laboral, descuidando de forma irresponsable, negligente y desinteresada las funciones antes mencionadas, poniendo en riesgo el normal funcionamiento de la Empresa, y generando evidentes perjuicios operativos y administrativos al desconocer la Compañía si las máquinas y procesos asignados al actor se ejecutaron de forma adecuada, y si los materiales e insumos fueron utilizados en debida forma durante el tiempo en el cual el demandante se encontraba dormido, así como perjuicios para la imagen de la Compañía frente a sus propios trabajadores, lo que bajo ningún punto de vista puede ser tolerado...”*

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, enriquecimiento sin causa del demandante, pago y compensación, buena fe, mala fe del demandante, prescripción y genérica.

3. Sentencia de primera instancia. La Jueza Laboral del Circuito de Funza, mediante sentencia proferida el 25 de noviembre de 2023, declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes desde el 11 de septiembre de 2007 hasta el 15 de junio de 2016; declaró probadas las excepciones de mérito de inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante; y absolvió a la entidad demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.



4. Recurso de apelación parte demandante. Inconforme con la sentencia la parte demandante apeló, señala que la conducta endilgada al demandante no ocurrió, con sustento en lo siguiente: *“(...) Los reparos, no se tuvo en cuenta la explicación del trabajador, es decir, se tomó no más la parte del testigo, el señor Élber, pero para nada veo que se haya tenido en cuenta la de él; ni tampoco la del testigo Jonathan no fue válida para nada, y el de todas maneras argumentó que él era el que hacía mantenimiento a la máquina y demás y estaba pendiente, no se le tiene en cuenta ... y se le dio total veracidad a la fotografía, la fotografía estaba ahí, se tomó, y como lo expliqué en su momento el hecho de estar con la mirada hacia abajo, pues fácilmente puede quedar así, en conclusión, se le da crédito total al informe del señor Élber...”*

5. Alegatos de conclusión. En el término de traslado las partes guardaron silencio.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta Sala revisará la sentencia para establecer lo siguiente: ¿en el presente asunto quedó demostrada la conducta imputada al demandante para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, consistente en quedarse dormido en horas laborales? dependiendo de lo que resulte, se verificará la viabilidad de las pretensiones de la demanda.

7. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Código Sustantivo de Trabajo art. 62; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61, Código General del Proceso arts. 164 y 167.

9. Cuestión preliminar: En este caso no se encuentra en discusión la existencia del contrato de trabajo entre las partes, ni sus extremos temporales fijados del 11 de septiembre de 2007 hasta el 15 de junio de 2016, ya que así fue aceptado desde la contestación de la demanda y no fue objeto de reproche.

Así las cosas, de cara al recurso de apelación, lo que queda por establecerse es si la conducta endilgada por la parte demandada al demandante para dar por culminada la relación laboral, quedó acreditada o no.



Consideraciones

Como se sabe, la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, tiene establecido que en tratándose del finiquito de una relación laboral con “justa causa,” al trabajador le basta con acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleado; para este último aspecto no basta con la simple misiva del despido, toda vez que se hace necesario que se pruebe que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le endilgan; y es que no es dable perder de vista que los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, para ello es indispensable el análisis de pruebas sólidas y contundentes que permitan avalar la decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa (SL816-2022 Rad. 831171).

En este caso el despido del demandante se encuentra demostrado con la misiva de 15 de junio de 2016, mediante la cual la entidad demandada resolvió dar por terminado el contrato de trabajo del actor con justa causa, como se observa a folios 19 y 20, PDF 01 expediente digital, del siguiente tenor: *“(...) La empresa tuvo conocimiento que el día 24 de abril de 2016, usted se encontraba durmiendo en el puesto de trabajo que le fue asignado por la compañía, tal y como quedó registrado en el correspondiente registro fotográfico, razón por la cual, descuidó las funciones laborales que debía desempeñar en el ejercicio de su cargo. Lo anterior sin justificación válida alguna y sin autorización por parte de la Compañía, pese a que sus turnos de trabajo son informados a usted con suficiente anterioridad. Conforme a lo anterior, Usted incumplió con sus deberes laborales como trabajador, lo que denota claramente un comportamiento indisciplinado, negligente e irresponsable de su parte, ya que se infringió sus deberes emanados el contrato de trabajo, y además de los procedimientos establecidos por la Compañía...”*

La jueza a quo consideró que el despido del demandante fue con justa causa, en los siguientes términos: *“(...) Se escuchó la declaración del señor Éiber Castiblanco que es el jefe de producción, y que fue la persona que pudo verificar y constatar la conducta del trabajador de estar durmiendo en sus horas laborales... Fíjense que la versión entre lo que manifiesta el trabajador y lo que manifiesta el testigo son totalmente distintas, pero es que además llama la atención es que la fotografía que se le toma al trabajador en ese momento, en ningún momento se evidencia un movimiento o que se estaba buscando una posición al trabajador para poderle indicar una conducta que no estaba cometiendo; ahí evidentemente la posición en que está sentado el trabajador, la evidencia de los ojos cerrados dejan entrever que si se encontraba durmiendo; el trabajador basa su defensa en que tenía los ojos mirando para el suelo, tal vez si se hubiese constatado una circunstancia, que el trabajador hubiese estado enfermo, que de pronto el*



trabajador, en ese momento se sintió mal y pues que lo obligó a sentarse y tal vez estaba desmayado, pues hubiesen sido circunstancias distintas, pero aquí el alegato del trabajador fue simplemente señalar que él estaba mirando para el suelo, es un alegato que, además, lo que deja entrever es que está evadiendo lo que en realidad se está observando. Ahora, lo que se le ha endilgado a la compañía de que se le toma una fotografía sin su autorización es que hay que mirar el contexto porque es que el empleador tiene la potestad de tomar ciertas determinaciones y medidas necesarias, para garantizar la disciplina y el cuidado de sus trabajadores; luego, de manera alguna puede calificarse el hecho de que un trabajador, un superior tome una fotografía cuando un trabajador está cometiendo una conducta que va en contra de la disciplina de la compañía, que es una conducta que a su vez pone en riesgo no solamente la operación de la empresa, sino que también pone en riesgo la seguridad del propio trabajador y la seguridad de los demás trabajadores de la compañía; porque si nosotros analizamos además, ¿Cuál era el cargo que tenía al trabajador? el trabajador era un operario de una máquina, una máquina que funciona que es automática, pero que debe estar siendo constantemente vigilada, el trabajador reconoce en su interrogatorio, además, en primer lugar, que no estaba permitido por la compañía dormir en horas laborales, en segundo lugar, que la conducta de dormir en horas laborales, además de ser una conducta prohibida porque es una instrucción que les habían impartido al interior de la compañía, ponía en grave riesgo la seguridad del propio trabajador, la seguridad de todos los trabajadores de la compañía e incluso hasta la misma producción; aquí no es necesario que hubo daños o perjuicios para la compañía basta en el hecho de que dicha conducta ponga en grave riesgo la operación y la seguridad de los trabajadores... (...) de suerte tal que la conducta de estar durmiendo en horas laborales, que entraña incumplimiento de las obligaciones del trabajador, específicamente la de realizar las labores conforme a las instrucciones que da el empleador, obligación que está contemplada en el numeral primero del artículo 58 del CST, lleva a concluir que el trabajador si incurrió en un grave injustificado incumplimiento a sus obligaciones, lo que da lugar a que se configure la causal del artículo 62 en su numeral 6º. Y para este despacho, pues digamos las demás conductas que fueron citadas, pues entiende el despacho que el empleador en su momento pues también consideró que el actuar constituía un acto de grave indisciplina y de grave negligencia; pero para este despacho es suficiente que el trabajador haya incurrido en el no acatamiento de las órdenes e instrucciones, en el no cumplimiento de las labores, conforme fueron indicados, máxime que, reitero, el trabajador llevaba más de 7 años, casi 9 años en esa labor; era un trabajador que conocía de antemano cuáles eran sus funciones y pues que no es posible que éste bajo ningún criterio incurriera en ese tipo de conductas que realmente para este despacho si son graves. Con estos argumentos, considera el despacho entonces que no se dan los presupuestos del reclamo del demandante, que la terminación de contrato de trabajo sí obedeció a una justa causa...”

Por su parte, el apelante insiste en que no cometió la conducta endilgada por la pasiva, que no se tuvo en cuenta la teoría del caso del señor Núñez Cataño, que se descartó lo dicho por el testigo Jhonathan Méndez Guerreño; contrario sensu, se le dio validez a la fotografía, al informe y a la declaración del deponente Éiber Castiblanco; que en la fotografía del actor se nota que estaba mirando hacia abajo, lo que no puede confundirse con el hecho de estar durmiendo.

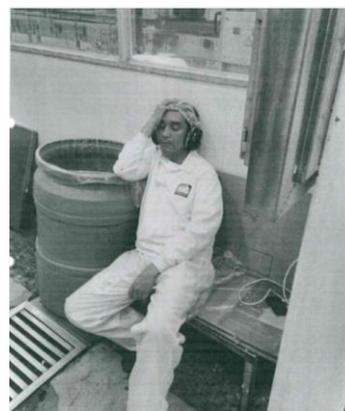
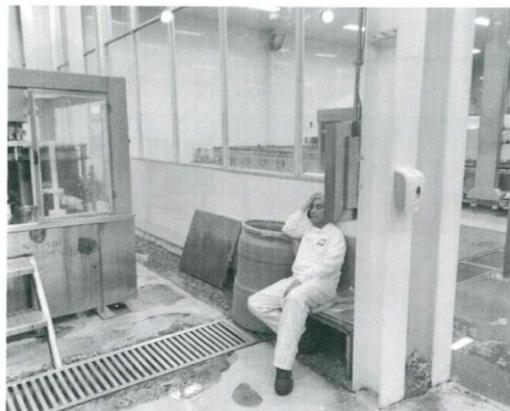


Así las cosas, la Sala abordará el estudio de los elementos probatorios acopiados en el proceso, con miras a determinar si la conducta endilgada por la entidad demandada para dar por culminada la relación laboral del demandante por estar durmiendo en horas laborales, sucedió en la realidad material de las cosas, o si por el contrario, ello no ocurrió, toda vez que se encontraba era con los ojos cerrados, como lo opone el apelante, quien considera que se presentó un dislate valorativo que conllevó a que se considerara acreditada por la jueza la ocurrencia de la mentada conducta, recordando que este fue el único aspecto de reproche propuesto por el demandante al sustentar la apelación, de manera que el Tribunal no cuenta con competencia funcional para pronunciarse sobre tópicos diferentes al enunciado.

En el plenario aparecen los siguientes elementos de convicción:

Obra a fl. 56 del PDF 01 correo electrónico de fecha 24 de abril de 2016, donde el señor Élder A. Castiblanco R, le pide a la entidad demandada que inicie un proceso disciplinario en contra del demandante, toda vez que en ese mismo día, mes y año, cuando realizaba el recorrido, encontró al señor Núñez Cataño a las 8:30 am, durmiendo en su puesto de trabajo, mientras que la maquina estaba en plena operación, y que transcurrieron como 5 minutos hasta que el accionante se despertó.

Obra a fls 62 y 63 ib., fotografía tomada al demandante, aceptando en el interrogatorio cuando se le puso de presente que era él quien aparece en la misma, pero que estaba era mirando hacia el suelo.





Se escucharon las pruebas personales contenidas en los interrogatorios de las partes, y las declaraciones de los testigos Jhonathan Méndez Guerrero y Éber Castiblanco Rodríguez.

La señora Tulia Esmeralda Ruiz Ariza, representante legal de la pasiva, en su interrogatorio, no efectuó alguna confesión para favorecer los intereses del demandante, conforme los requisitos establecidos en el art. 191 del CGP, sencillamente ratificó lo expuesto en la contestación de la demanda, esto es, que el demandante si incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato, que correspondió que en su turno de trabajo se encontraba durmiendo a las 8.30 de la mañana, siendo descubierto por el jefe de área de producción Elber Castiblanco.

El demandante en su interrogatorio no aceptó que estuviera dormido: *“no es cierto que me encontraba durmiendo en mi horario de trabajo; ese día llegué normalmente a laborar a las 6 am, recibí el turno normal, bien, se presentó el inconveniente con el señor Éber Castiblanco, el entró que yo lo vi cuando el entró en el momento y mira para todos los lados, pero yo lo veo cuando el alza el teléfono, y yo le digo señor Éber porque usted me está tomando fotos, entonces él me dice no, yo no le he tomado foto a usted, y él le dice me parece mal que me esté tomando fotos, se fue, normal a los 10-20 días le llegó la notificación de descargos. Cuando le tomaron la foto se encontraba en su lugar de trabajo, al frente de la máquina sentado a un lado, mirando a un ladito (hace la seña de cómo estaba mirando), como de lado, mirando hacia abajo; alzó la mirada y le preguntó a Castiblanco el por qué le estaban tomando fotos. Le ponen de presente la foto que se adjunta al proceso, y dice que en la foto se ve como si tuviera los ojos cerrados, pero no es que esté cerrado, porque si uno mira hacia abajo un poquito pareciera como si estuviera dormido, pero no estaba dormido. Como la máquina estaba encendida trabajando 100% sin ninguna falla, uno se queda normal simplemente viendo la maquina trabajar, por eso estaba sentado, pendiente a que los parámetros estuvieran bien; cuando sucedieron los hechos, en ese momento, acababa de terminado de hablar con el ingeniero Wilson. El cargo lo desempeñaba hace 2 años. Que él se encontraba capacitado para ejercer el cargo a él encomendado. Él sabe que quedarse dormido en el puesto de trabajo, es un incumplimiento a sus obligaciones legales y contractuales con la compañía. No se puede quedar dormido en su puesto de trabajo porque si uno está manipulando la maquinaria, en el momento de manipularla interiormente puede lesionarse uno, pero él no estaba operando la maquina internamente, simplemente la maquina estaba trabajando normal, en automático. La máquina es la “llenadora,” la que envasa el líquido, lo tapa, y lleva el producto terminado hacia afuera. El señor Castiblanco era el jefe de producción, su jefe inmediato. Tenía conocimiento que las funciones del señor Castiblanco eran verificar que los trabajadores cumplieran sus funciones, eso era lo normal...”*

El testigo Jhonathan Méndez Guerrero, quien dijo ser compañero de trabajo del demandante, señaló que *“capacitó al actor para ejercer el cargo de “llenadoras.” Tuvo*



conocimiento por parte del demandante de lo que había pasado, -el testigo- no se encontraba en el mismo lugar donde estaba el demandante el 24 de abril de 2016, se encontraba en el taller de mantenimiento. En las mismas horas del domingo, en las horas de la mañana Henry Núñez se le acercó para comentarle que Éber Castiblanco le había tomado una foto, por sorpresa, por detrás y le había tomado una foto, y -al testigo- no le pareció, el demandante le dijo que había hablado con Éber, y que Éber le había dicho que no, que no había tomado ninguna foto, que no había pasado nada. Henry manifestó que él estaba mirando hacia abajo, que la llenadora estaba trabajando bien, -el testigo- era el técnico de esa máquina y no había recibido llamados de las llenadoras, estaban trabajando bien. Henry le manifestó lo de la foto que ocurrió como a las 8 - 9 am. No era usual que en esa área tomaran fotos, se presentó varias ocasiones en que los ingenieros tomaban fotos, pero las fotos tenían que ver con el personal del sindicato; sí había persecución al personal que estaba sindicalizado, el resto de faltas que se cometían (se entiende que de personal no sindicalizado) no se le daba mucha trascendencia. No supo que le hicieran llamados de atención por esa misma situación al demandante...”

El declarante Éber Antonio Castiblanco Rodríguez, manifestó ser gerente de producción de la entidad demandada, y en abril de 2016 se desempeñaba como jefe de producción, expresó *“en mi rol de jefe de producción acostumbro hacer rondas de seguimiento a la planta, es decir recorrerme todas las líneas de embotellado, incluyendo los fines de semana, en ese caso fue un domingo, yo llegué sobre las 7:30 más o menos a la planta, arranqué a hacer recorrido por la línea número 1, cuando llegué a la línea número 6, en este caso es una línea que estaba llenada gaseosa formato de litro, estaba corriendo a 300 botellas por minuto, el operador al frente es el señor Núñez, en ese momento estaba sentado en una silla, estaba dormido, lo que procedo hacer es a revisar el perímetro de la línea de la llenadora, la llenadora estaba trabajando, estaba llenando, verifiqué que no hubiera ningún tipo de atascamiento y demás, al término de darle la vuelta a la llenadora nuevamente me acerco al punto donde estaba el trabajador, seguía dormido, como herramientas digamos de trabajo, de las que yo utilizó tengo el uso de celulares, le tomé una imagen al señor estando dormido, y de hecho con su celular ahí al lado lo tenía cargando, en un tablero eléctrico que no está permitido usar, porque son equipos industriales, procedo a despertarlo a decirle que está mal, que esté atento y que no está permitido dormir, dado el riesgo que implica tan alto para el proceso y para el trabajador; eran como las 8 am, le pregunté a qué horas había ingresado a turno y me dijo que a las 6 am, le dije que tuviera precaución, porque se podía accidentar; es una máquina que el operador controla que salga el contenido neto de manera adecuada, que las botellas vayan tapadas, que la mezcla entre el agua y el jarabe para que la gaseosa vaya bien este adecuado, que la carbonatación esté adecuada, y que ante una situación súbita pues el operador tiene elementos como paro de seguridad y demás para detener el equipo, y evitar que o se dañe el equipo o se dañe el producto, o ponga en riesgo su propia integridad; una vez hecho eso procedo a enviarle la información al equipo de talento humano, para que citen a Henry y rinda explicaciones, sobre el particular, sobre todo por el riesgo tan alto que se presenta al tener una conducta de esa naturaleza. El actor no le reclamó acerca del por qué le tomó la foto, porque estaba dormido; el actor permaneció dormido como unos 4-5 minutos mientras el testigo hace la inspección correspondiente. El actor en ningún momento le manifestó que estaba enfermo o trasnochado, no le dio razones del porque estaba durmiendo. El testigo observó bien y el demandante estaba dormido incluso con los brazos sobre las piernas, con*



los ojos 100% cerrados, tanto es así que cuando se pasó al frente del trabajador para darle la vuelta a la máquina, pues lo hubiese visto...”

Analizadas una a una y en su conjunto los anteriores medios de prueba, de conformidad con la carga de la prueba, la Sala llega a su libre convencimiento (art. 164,167 de CGP y 61 del CPT y de la SS) que el demandante entre las 8 y 8:30 am del día 24 de abril de 2016 cuando estaba ejerciendo su cargo, al pendiente de una maquina “llenadora” de botellas de gaseosa, si se encontraba durmiendo, tal como pasa a explicarse.

Para verificar la imputación del hecho endilgado al demandante, en específico de estar durmiendo al ejercer su actividad laboral, lo primero por destacar es el informe rendido vía correo electrónico por el señor Élber Antonio Castiblanco Rodríguez, jefe de producción de la pasiva, quien además de rendir el mentado informe, también fue testigo en este proceso.

Con dicho informe la entidad demandada inició el trámite para terminar la relación laboral del actor, tomando finalmente la decisión de darla por culminada, al encontrarse configurado el motivo del despido; el señor Castiblanco Rodríguez, al ser superior jerárquico del accionante, en una de sus rondas de control, como jefe de producción, se percató que el demandante se encontraba durmiendo en horas laborales, y para acreditar esa circunstancia, le tomó una foto, con el ánimo de poner en conocimiento tal situación a la empresa, en este punto vale precisar que no se discute el hecho de haberle tomado la foto, lo que se controvierte es que no estaba durmiendo, sino mirando hacia el piso.

Se observa que, tanto lo relatado en el mencionado informe, como lo dicho por el deponente en su declaración, su versión siempre fue la misma, reiterando que el actor se encontraba durmiendo cuando debía estar alerta en su trabajo; de lo manifestado por el testigo, se extraen aspectos importantes, como el hecho de que el declarante ingresó al puesto de trabajo del actor y se percató que estaba durmiendo, incluso dijo que le dio una ronda a la máquina para cerciorarse que todo estuviese funcionando en perfectas condiciones, y que el accionante ni siquiera se dio por enterado de lo que estaba sucediendo, y solo transcurridos 4 o 5 minutos, cuando Castiblanco despertó al demandante, fue que se hizo consiente que lo habían descubierto en flagrancia durmiendo al frente de la maquina que debía operar y supervisar.



De manera que, resulta poco creíble, ante lo contundente del informe y del testimonio a los que ya se hicieron alusión, que el 24 de abril de 2016 el demandante estuviese mirando hacia el suelo cuando llegó el señor Castiblanco Rodríguez, y que esto hubiese sido un mal entendido, o dicho en otras palabras, el estado de somnolencia no hubiese ocurrido, porque resulta que la versión del demandante es demasiado débil, en comparación con la acreditación fehaciente de la conducta enrostrada por la demandada, carga procesal que cumplió la pasiva.

Ni si quiera con el testimonio del señor Jhonathan Méndez Guerrero se puede llegar a una conclusión distinta, por la sencilla razón que él no estuvo presente cuando sucedió el hecho (dormir en horario de trabajo), esto lo supo fue porque el mismo demandante se lo comentó, es decir, se trata de un testigo de oídas y si bien el deponente dijo ser el técnico de la empresa y que ese día no se reportaron fallas en la máquina operada por el demandante, ello es irrelevante en el *sub lite*, dado que aquí no se debate algún daño o perjuicio por avería de la maquina enrostrado al accionante, pues ello no fue la razón del despido; por lo tanto no resulta relevante su declaración para descartar que el gestor estaba dormido en sus horas laborales, y con ello acoger la tesis de la demanda y lo expuesto en el interrogatorio de parte del demandante, que estaba era mirando hacia abajo no dormido.

Además para reforzar lo dicho, se cuenta con el material fotográfico, donde fácilmente se verifica que el demandante sí se encontraba dormido ese día, basta con mirar su corporalidad, tiene su mano izquierda sosteniendo la cabeza, los ojos cerrados y ni siquiera se percató que le tomaron la foto, siendo improbable que estuviese mirando hacia el piso, porque precisamente su cabeza estaba hacia atrás adoptando una postura de descanso, recostado a la pared con una pierna extendida y la otra recogida, mientras que su brazo derecho se encontraba en completo reposo; tales detalles permiten colegir que en verdad dormía, cuando debía estar era cumpliendo sus funciones como operario, pues nada diferente a que estaba dormido puede inferirse al mirar la foto.

Ahora, si en gracia de la discusión, y en otro grado más subjetivo de análisis, creyendo que el demandante en ese momento, en que es capturado por la cámara, miraba hacia el piso y por ende se generara una ilusión visual de ojos cerrados, lo cierto es que, en este caso la fotografía se encuentra sustentada y



explicada por un testigo directo de los hechos, que pudo corroborar de primera mano el estado de somnolencia del actor en su turno de trabajo; por lo que, eventualmente si se descartara el valor probatorio de la fotografía, los resultados del análisis demostrativo sería el mismo, esto es, que la conducta imputada por la demandada para dar por culminado el contrato de trabajo por justa causa si se cometió por parte del actor, sin que se hagan necesarias mayores argumentaciones.

Colofón de lo dicho, es que no se abre paso la apelación, toda vez que la jueza a quo al valorar las pruebas acopiadas al proceso no incurrió en ningún dislate, por el contrario, como las ponderó no se podía llegar a conclusión diferente a que en verdad la conducta endilgada por la parte demandada para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo quedó demostrada, en esa medida se confirmará la sentencia apelada.

Así queda resuelto el punto de apelación, que se reitera, se centró exclusivamente en que no había ocurrido la conducta imputada al demandante por parte de la entidad demandada.

Ante la improsperidad del recurso de apelación, se condena en costas al demandante, inclúyanse como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

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

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, por lo considerado.

Segundo: Costas a cargo del demandante, inclúyanse como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

Tercero: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado