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

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR DAVID ANTONIO CARO OSPINA CONTRA SCHADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A. Radicación No. 25899-31-05-001-**2020-00087**-01.

Bogotá D. C. quince (15) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia de fecha 10 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

**1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la entidad demandada con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 24 de agosto de 2015 al 7 de diciembre de 2016, y que es ineficaz el despido del que fue objeto *"por cuanto se vulneraron los derechos fundamentales al debido proceso, defensa e igualdad*"; en consecuencia, se ordene su reintegro y reubicación laboral, y se condene a la demandada al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y demás acreencias legales y convencionales dejadas de percibir, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales (pág. 2-15 PDF 01).

**2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que suscribió un contrato de trabajo por obra o labor contratada con la empresa demandada, para ocupar el cargo de oficial de construcción, "*consistente en el*

*60% del avance de la obra civil, para ejecutar en la ciudad de Barrancabermeja*", con un salario de $1.852.920, el que perduró en las fechas antes indicadas; refiere que antes de su ingreso se encontraba "*apto y en condiciones para ocupar el cargo de Oficial de construcción*", y en "*óptimas condiciones para ocupar dicho cargo*", que en vigencia de su contrato ejecutó las directrices dadas por su empleador, cumplió el reglamento interno de trabajo y lo estipulado en su contrato, y por ello "*no tuvo llamados de atención, quejas, insubordinaciones, fue un excelente trabajador*". De otro lado, indica que el 8 de diciembre de 2015, sufrió un accidente de trabajo, que le generó "*secuelas en la columna, fuerte dolor lumbar",* por lo que fue objeto de recomendaciones laborales, y "*debía tomar medicamentos que causaban sueño e insomnio"*. Frente a sus padecimiento médicos, narra que en radiografía del 21 de enero de 2016 se encontró *"PINZAMENTO POSTERIOR L5-S1 Y ACTITUD ESCOLIOTICA DORSOLUMBAR LEVO-CONVEXA*"; en resonancia del 5 de febrero de 2016 se observó "*RECTIFICACIÓN DE LA LORDOSIS FISIOLOGICA y DISCOPATIA L5-S1 CON HERNIA DE DISCO PROTRUIDA CENTRAL NO COMPRESIVA*"; en cita del 8 de abril de 2016 medicina laboral le expidió recomendaciones ocupacionales, consistentes en "*restricciones en el levantamiento de carga no pudiendo levantar cargar mayor a 5kg; restricción en caminatas, realizando caminatas no mayores a 100 metros de manera continua y por terrenos irregulares*", el 17 de agosto de 2016 le realizaron cirugía de *"DISCECTOMIA LUMBAR - HEMILAMINECTOMIA – FORAMINOTOMIA*" y se recomendó su reubicación laboral; en resonancia del 14 de enero de 2017 se determina "*CAMBIOS POSTQUIRURGICOS DE LAMINOTOMIA Y COLOCACION DE ESPACIADOR ITERESPINOSO EN EL NIVEL L5-S1, DISMINUCION EN LA INTENSIDAD SEÑAL DEL DISCO INTERVERTEBRAL L5-S1, MODERADA HIPERTROFIA DE FACETAS EN LOS NIVELES L3-L4-L5, CON LEVE HIPERTROFIA LIGAMENTOS AMARILLOS*"; y el 9 de septiembre de 2016 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez calificó el diagnostico de "*LUMBAGO NO ESPECIFICADO*", por secuelas de accidente de trabajo. De otro lado, informa que la demandada lo reubicó en "*un cargo menor al que desempeñan como es el de doblar ropa y empacarlas en bolsas*"; y que el 7 de diciembre de 2016, le notificaron la apertura de un proceso disciplinario, por lo que ese mismo día lo citaron a descargos, "*por haberse quedado dormido el día 7 de diciembre de 2016, durante el horario de trabajo*"; que se presentó a la diligencia de descargos, en la que "*no negó haber tenido un micro sueño, o somnolencia, en su horario de trabajo*", lo que explicó "*fue producto de los medicamentos para el dolor que padece en la región de la columna*", ya que ese día ingirió 20 gotas de tramadol para tratar el dolor crónico que padece, medicamento que fue prescrito por su médico, sin embargo, la empresa le comunicó *"la terminación unilateral del*

*contrato de trabajo alegando una justa causa".* Señala que en el acta de descargos se "*omitieron aspectos importantes"* por él manifestados y se consignaron "*frases no dichas, buscando de esta forma la accionada justificar el despido*", sin tener en cuenta su estado de salud. Menciona que la empresa no le indicó *"la decisión del procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias, ni tampoco le notifico (sic) si tenía derecho a recurso, frente a la decisión, tal como lo establece el reglamento interno de trabajo en su artículo 63*", por lo que de conformidad con esa norma "*No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al tramite (sic)";* dice que no son ciertas las conductas que le endilga la demandada, y que la decisión de terminar su contrato "*es bastante desproporcionado, viola y vulnera el derecho fundamental al debido proceso, el reglamento interno de trabajo, y las normas laborales",* máxime cuando la empresa "*no impuso una sanción establecida en el reglamento interno"*, ni siguió el proceso disciplinario con el lleno de los requisitos establecidos en la sentencia C-514 del 2014, pues ni siquiera "*le preguntaron cuales (sic) fueron las razones del porque (sic) se quedo (sic) dormido en el trabajo",* la diligencia de descargos se realizó el mismo día de la supuesta falta, a esa diligencia no asistieron testigos, en la citación no se le informó *"las causales en las cuales incurría y que eran catalogadas como falta grave en el reglamento interno de trabajo",* ni le otorgaron tiempo para *"controvertir las pruebas, aportar pruebas, con el fin de sustentar los descargos",* que la empresa le negó el derecho a la doble instancia, desconociendo que *"se encontraba reubicado, existiendo presión por parte de la empresa, así mismo, que se encontraba medicado debido a los fuertes dolores que presentaba en la región de la columna, medicamento que causa, sueño e insomnio y malestar, por lo cual el actuar de mi poderdante fue de buena fe".*

**3.** La demanda se presentó el 12 de octubre de 2017 ante el Juzgado Único Laboral de Barrancabermeja, siendo admitida mediante auto del 16 de noviembre de 2017 (pág. 124-128 PDF 01).

**4.** La entidad demandada se notificó personalmente el 1º de noviembre de 2018 (pág. 129), y por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda con oposición a todas sus pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo por obra o labor, aunque aclaró que entre las partes se firmó un otrosí el 14 de abril de 2016 "*ampliando el avance hasta el 93% de la obra*"; igualmente, admitió los exámenes ocupacionales realizados al actor previo a su ingreso laboral, la notificación de la apertura del proceso disciplinario y la citación a descargos; respecto a los demás manifestó no ser ciertos o no constarle los mismos; indicó que cuando se terminó la obra para la cual fue contratado, esto es, el 29 de junio de 2016, se trasladó al

actor al municipio de Chía, donde se ubica la sede principal de la compañía, "*ya que el demandante se encontraba desarrollando procedimientos médicos*"; agrega que el proceso disciplinario se dio por incumplir las órdenes impartidas por el empleador, que no es cierto que el 8 de diciembre de 2015 el actor haya "*presentado dolores intensos ni que estos incrementen con el trabajo, toda vez en el documento de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, se especifica que la patología actual del paciente no es secuela del hecho del 8 de diciembre de 2015",* y que no existe prueba que evidencie que "*hubiera sido formulado por un médico con los medicamentos que describe y que los estuviera tomando en la fecha de terminación del contrato de trabajo*", como tampoco informó a la empresa que *"estuviera tomando medicamentos y que estos le produjeran sueño*"; de otro lado, indica que en los archivos de la empresa no se encuentra recomendación alguna; que en diligencia de descargos el actor no informó qué medicamento había ingerido, y el acta que se levantó *"fue revisada antes de firmar por el mismo demandante, quien no presentó ninguna observación";* que el contrato laboral terminó el 7 de diciembre de 2016 por una justa causa, como se le comunicó en su momento, sin que se vulnerara sus derechos "*ya que la terminación del contrato laboral por justa causa no se encuentra supeditada a un proceso disciplinario, al no ser esta una sanción"*, y que el proceso disciplinario se adelantó "*con el fin de tener claridad sobre los hechos*", y por ello en el reglamento interno de trabajo se aclara que *"la terminación del «contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa no será susceptible de recurso alguno, teniendo en cuenta que no se trata de una sanción",* resaltando que el demandante aceptó conocer dicho instrumento, a lo que se suma que el mismo actor admitió *"haberse quedado dormido en horario laboral",* y que la decisión de terminar su contrato no fue desproporcionada toda vez que la causal invocada está calificada como grave, sin que su situación médica lo exima de cumplir el RIT. Narra que el demandante presentó acción de tutela en su contra, la cual fue resuelta por el Juzgado Tercero Penal Municipal de Barrancabermeja el 1º de junio de 2017, en la que se determinó que no se vulneraron sus derechos fundamentales. Propuso en su defensa las siguientes excepciones: como previa la de falta de competencia; y las de mérito denominadas inexistencia de la obligación, carencia del derecho reclamado, prescripción, pago, cobro de lo no debido, buena fe, falta de título y causa, e imposibilidad fáctica y jurídica de reintegro (pág. 146-166 PDF 01).

**5.** Con auto del 19 de junio de 2019 el Juzgado Laboral del Circuito de Barrancabermeja tuvo por contestada la demanda, y señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS el 12 de noviembre de ese año (pág. 243-24|5 PDF 01); diligencia que se realizó ese

día, declarándose probada la excepción previa de falta de competencia, y se dispuso la remisión del expediente al Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá (pág. 278-279 PDF 01).

**6.** El proceso se recibió en el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca el 3 de marzo de 2020; luego, con auto del 16 de julio del mismo año, se avocó conocimiento, señaló el 4 de febrero de 2021 para audiencia del artículo 77 del CPTSS (pág. 301), fecha en que se celebró (pág. 341-342 PDF 01). La audiencia de trámite y juzgamiento se programó para el 10 de junio de 2021.

**7.** La Juez Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, en sentencia proferida el 10 de junio de 2021 absolvió a la demandada de todas las súplicas de la demanda y condenó al demandante al pago de las costas del proceso, señalando como agencias en derecho la suma de $200.000 (PDF 08).

**8.** Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, en el que manifestó: *"Básicamente no compartimos la decisión por parte del despacho, considero que no se hizo un análisis juicioso de la prueba, considero que no ponderaron la prueba en el sentido estricto de que si bien es cierto el aquí demandante el señor David manifestó una circunstancias, donde el despacho manifiesta de que no encontró la prueba científica para establecer de que este medicamento que es para el dolor que son medicamentos, es que no son ni siquiera medicamentos, son fármacos, lo que es la Tramadol, la Pregabalina, son medicamentos tan fuertes que producen cierta reacción externa en el ser humano, que produce este tipo de reacciones, no necesitamos ser médicos ni científicos para poder determinar que esta droga produce este tipo de reacción en el cuerpo, ahora, poder determinar que efectivamente el señor David para el día que se encontraba con somnolencia o como lo manifiesta el despacho que estaba dormido, que a criterio no es el término, sino que estaba bajo unas efectos de unos medicamentos, y que de cierta forma para la fecha de la terminación del contrato que fue el mismo 7 de diciembre del 2016, el señor David pues, la empresa toma la decisión y le termina el contrato laboral, pero mire, fíjese, cuál es el verdadero problema jurídico acá? es establecer si efectivamente se llevó un recto y fiel debido proceso al señor David Caro, y si consecuencialmente a él se le garantizó el derecho a la defensa, no es solamente decir, es que aquí se le llamó al señor David Caro a una diligencia de descargos para legalizar un despido, no solamente eso, su señoría, es revisar cuáles fueron esos pasos a pasos que están establecidos en el propio reglamento interno de la empresa, y así está establecido en el artículo 115 del CST, y en la sentencia de constitucionalidad que yo mencioné, que es la C-593 del 2014, entonces de esta sentencia tampoco el despacho tuvo, no hubo una alusión a esta sentencia, que es una sentencia de constitucionalidad, que tiene efectos vinculantes erga omnes*

*frente al artículo 115, eso tampoco lo analizó el despacho, entonces si nos vamos a revisar de cómo se realizó el proceso disciplinario laboral del señor David, le vulneraron todos los derechos, se los violaron, desde el momento en que lo llaman a descargos y no le informan cuál es el procedimiento que se debe recurrir, solamente le preguntan usted conoce el reglamento interno de trabajo, pues él va a decir sí, sí lo conozco, pero, o sea, el contenido mismo del reglamento si la empresa no lo aplica qué se podrá esperar por el mismo trabajador, entonces considero que el Honorable Tribunal revise estas situaciones fácticas del proceso disciplinario laboral que inició la empresa, no le dieron término al señor de aportar pruebas, no le informaron que podía controvertir lo manifestado, no le manifestaron que podía presentar alegatos, inclusive no le manifestaron si tenía derecho a una segunda instancia, si tenía derecho a recursos frente a la decisión adoptada por la misma empresa, o sea, si el debido proceso que es un derecho sagrado es un derecho fundamental y humano, la misma empresa se lo vulnera alegando de que ella no está facultado para solicitar, para hacer procedimiento administrativos, que ellos pueden terminar el contrato laboral a un trabajador y ya, sí, lo pueden hacer, pero en estos casos si lo van a hacer tienen que indemnizar al trabajador, y este no es el caso que estamos en discusión aquí, estamos el problema jurídico a resolver aquí es si la empresa realizó el verdadero debido proceso dentro del proceso disciplinario laboral, ese es el verdadero problema jurídico, entonces definitivamente pues el despacho dentro de la parte considerativa y motiva para tomar su decisión, no tuvo en cuenta los argumentos esbozados en la demanda, máxime que nos dieron 5 minutos para poder nosotros argumentar unos alegatos, entonces no estamos de acuerdo en esas circunstancias porque al señor David sí efectivamente se le vulneraron el debido proceso dentro del proceso administrativo o disciplinario laboral que se le hizo al señor David, al punto de que el mismo día cogieron y lo llamaron a descargos y lo despidieron, ese mismo día, ni siquiera le dijeron presente los descargos ante nosotros, presente prueba, traiga testigos, o sea, ese es el verdadero debido proceso que debe de darse dentro de un proceso disciplinario laboral, no solamente cogerle y hacerle unas preguntas y convencer al trabajador de que conoce el reglamento interno, está, por qué se quedó dormido, sabe que si usted se queda dormido entonces está incumpliendo (sic) una falta grave, y manifestando su señoría el señor en los descargos, el señor manifestó que se quedó dormido o con somnolencia como yo lo he venido manifestando, a razón de un fármaco o a razón de un medicamento que es bastante fuerte, bastante, incluso, el exceso consumo de esos medicamentos producen daños colaterales, inclusive la misma vida del señor David, entonces bajo esas circunstancias consideramos que el despacho muy respetuosamente, muy respetuosamente, considero que el despacho no centró el problema jurídico que era establecer si efectivamente a mi poderdante se le garantizó el debido proceso disciplinario establecido en el reglamento interno de trabajo, en el artículo 115 del CST y en la sentencia C-514 (sic) de 2014, que es una sentencia de constitucionalidad y que fija una regla de interpretación clara para las empresas con el fin de los procesos disciplinarios cuando incumplen los trabajadores, incumplen los reglamentos internos, las faltas graves, las faltas leves, y en este caso que a mi poderdante a raíz de esta situación pues le aplicaron una falta grave que era la primera falta grave que él estaba, que*

*aparentemente se le estaba endilgando, entonces, bajo esas circunstancias le solicito muy respetuosamente al Honorable Tribunal Superior de Cundinamarca, que se despache favorablemente, revocando en todas sus partes el fallo proferido por la juez de instancia, y en consecuencia se ordene el reintegro laboral de mi poderdante por la violación al derecho fundamental y humano al debido proceso, a su derecho a la defensa, por no garantizarlo dentro del procedimiento laboral disciplinario iniciado a mi poderdante por parte de la demandada, entonces en esos términos dejo sentado mi recurso de apelación contra la decisión adoptada por el despacho en primera instancia."*

**9.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 19 de julio de 2021.

**10.** Luego, en atención a lo establecido en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con auto del 27 de julio de 2021, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas partes los allegaron.

**11.** El apoderado del demandante luego de reiterar los hechos de la demanda, insistió en los argumentos expuestos en el recurso de apelación, en el sentido de advertir que la demandada no le garantizó sus derechos de defensa, contradicción y debido proceso en la diligencia de descargos, y aun así, "*la empresa solo manifesto (sic) que mi poderdante estaba durmiendo en su sitio situacion (sic) que no es cierta, si no que sufrio (sic) un microsueño o somnolencia debido a la ingesta de este fármaco (sic)",* por lo que dicha situación no era motivo para despedir al trabajador. Finalmente, refiere que el actor no incurrió en una falta grave y que *"No es cierto lo que aduce la coordinadora de relaciones laborales, que mi poderdante se había quedado dormido y que lo llamo (sic) en varias oportunidades sin que se despertara, la realidad es que él nunca fue llamado, le fueron tomadas las fotografías cuando se encontraba reposando producto del síntoma de sueño que causan los medicamentos que fueron recetados para sus dolores crónicos".*

La demandada por su parte indicó que la terminación del contrato de trabajo del actor se dio por una justa causa debidamente demostrada, la que fue aceptada por el trabajador; reiteró lo expuesto en su escrito de contestación de demanda, y agregó que "*El demandante faltó a la verdad en el interrogatorio de parte al señalar que el documento que estaba siendo leído indicaba que tenía recomendaciones en ese sentido, pues al compartirlo con las partes de acuerdo con lo ordenado por el Juzgado se puedo evidenciar que ningún tipo de recomendación contía en ese sentido*".

**CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar el recurso antes el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que sea permitido abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los principales problemas jurídicos por resolver son, analizar si la demandada dentro del proceso disciplinario que le adelantó al demandante le garantizó sus derechos de debido proceso, contradicción y defensa, si dicho procedimiento cumplió los requisitos contemplados en el reglamento interno de trabajo, y si su inobservancia pueda dar lugar a la ineficacia del despido y al reintegro laboral; y de otra parte, si quedó demostrada la justa causa invocada por la demandada para terminar el contrato de trabajo del actor, esto por cuanto el demandante insiste en que no se encontraba dormido en el horario laboral sino bajo los efectos de unos medicamentos que le fueron debidamente prescritos por su médico tratante.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia del contrato de trabajo entre las partes intervinientes, siendo contratado el 24 de agosto de 2015 mediante un contrato de trabajo por obra o labor determinada (hasta el 60% del avance de la obra civil), para desempeñar el cargo de oficial de construcción, luego, mediante un otrosí de fecha 14 de abril de 2016 se determinó que el contrato de obra iría hasta el 93% del avance de la obra civil, y que dicha obra para la cual fue contratado finalizó el 29 de junio de 2016; posteriormente, el 31 de octubre de 2016 la empresa le comunicó al demandante que sería trasladado al municipio de Chía, a partir del 16 de noviembre del mismo año, como quiera que el objeto del contrato había desaparecido y en el nuevo lugar de trabajo realizaría funciones *"conforme a sus capacidades*"; igualmente, tampoco es objeto de discusión que el 8 de diciembre de 2015, el demandante sufrió un accidente de trabajo al sentir un dolor en la región lumbar, siendo calificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 9 de noviembre de 2016, con el diagnóstico de *"LUMBAGO NO ESPECIFICADO*" como de origen laboral, y los demás "*NO SECUELA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO*"; y que el 7 de diciembre de 2016 se dio inicio al proceso disciplinario, se citó a diligencia de descargos, y además, ese mismo día fue despedido por la

demandada, invocando una justa causa; dichas situaciones fácticas fueron admitidas por las partes y además, se hallan debidamente acreditadas documentalmente (pág. 16-29 / 181-203 / 214-2015 PDF 01).

La a quo al proferir su decisión consideró que estaba acreditada la justa causa para despedir al trabajador *"pues efectivamente el aquí demandante no estaba desarrollando sus labores sino estaba durmiendo, ahora, el argumento de si estaba o de si fue o no desproporcionada la decisión por parte del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, debe el despacho decir que no es del resorte del juez calificar la gravedad de la falta y que no se asimila ya jurisprudencialmente lo ha dicho la Corte, la sanción a lo que es el despido, o la facultad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo que fue lo que efectivamente hizo la acá demandada al encontrar y luego de adelantar los correspondientes descargos que llevaron a que no encontrara como justificada la situación del aquí demandante que estuviese durmiendo en horas laborales en su puesto de trabajo. Cuando se evidencia y se analiza las circunstancias médicas del aquí demandante y los argumentos que él da frente a por qué se encontraba dormido, en el entendido de que se encontraba tomando medicamentos como Tramadol, centralina, isopidona, dipirona, acentralina, documentos que sí efectivamente se encuentran acreditados dentro de la historia clínica, está acreditado entre la historia clínica que él estaba bajo el efecto de estos medicamentos; el inconveniente con el que se encuentra el despacho acá es el siguiente, por un lado se tiene que estaba o está debidamente probado que se encontraba dormido en el lugar de trabajo, pero no se encuentra con una prueba técnica de que efectivamente esos medicamentos hubiesen causado o hubiese sido el origen del sueño, la somnolencia del trabajador en ese momento, ni tampoco obra un documento médico que hubiese puesto de presente al empleador la circunstancia propia en el entendido de que esos medicamentos podrían causar sueño al aquí demandante que lleve a justificar el hecho como tal que se configuró y fue el de quedarse dormido en su lugar de trabajo, dicha circunstancia no está acreditada con prueba idónea que sería por lo menos proveniente, técnicamente que nos indique dentro de este despacho que efectivamente producen sueño, y el despacho no puede deducirlo solamente con la formulación que obra dentro del expediente, no puede decir que estos medicamentos producen sueño en la medida en que no está debidamente soportado médicamente que exista, revisando todas y cada una (sic) de las (sic) documentos médicos no obra siquiera dentro de la historia clínica una serie de recomendaciones que se hubiese indicado medicamente donde pueda el despacho inferir que los profesionales le hubiesen manifestado al aquí demandante dicha situación, y mucho menos que hubiese sido conocida por el empleador, en virtud de esa circunstancia no puede entonces el despacho entrar a concluir sin una herramienta técnica por lo menos científica que efectivamente dichos medicamentos producían sueño y que en realidad no fue atribuible la falta del trabajador de quedarse dormido en esa oportunidad, esto lleva necesariamente a concluir que al estar probado que el aquí demandante se quedó dormido en horas laborales, y al no estar acreditado científicamente que el sueño o el micro sueño que incurrió el aquí demandante se probó a causa de los medicamentos, forzoso es de concluir que no puede atribuírsele al empleador una*

*indemnización, y no puede decirse que el despido fue injusto en la medida en que el empleador obró teniendo en cuenta la información que se tenía en ese momento, dando la posibilidad del debido proceso, abriendo la oportunidad para una diligencia de descargos, donde el aquí demandante tuvo la posibilidad de presentar pruebas, pruebas, incluso él lo dijo, dijo: tomé gotas pero no indicó qué tipo de medicamento o qué era lo que estaba tomando, esto lleva necesariamente a concluir que no está acreditado, es decir, no puede decirse que el despido fue injusto, por ese motivo no puede darse ningún tipo de indemnización y las pretensiones no pueden salir avantes, esa es la razón en la medida en que efectivamente si por otro lado se demostró la justa causa, de una violación a las obligaciones, y justa causa en los términos del artículo 62 y de conformidad con el reglamento que corresponde a haberse quedado dormido en sus horas laborales"*.

El artículo 115 del CST referido por el apoderado, señala que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de *"ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca"*, y que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo ese trámite. Ahora, dicho artículo fue declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014, aclarando que la interpretación acorde con los postulados constitucionales, "*es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso"*, y señaló que los Reglamentos Internos de Trabajo deben contener unos parámetros mínimos que garanticen los derechos al debido proceso y a la defensa de los trabajadores, permitiéndoles "*conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad*"; a su vez, dicha facultad sancionatoria del empleador "*debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan"*.

Ahora, frente al cumplimiento del proceso disciplinario, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020, radicación 53676 del 8 de julio de 2020, indicó que el respeto al debido proceso "*es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento*", y en ese sentido, fijó su nuevo criterio según el cual "*la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha*

*norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma,* ***salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido*** *y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°"* -Resalta la Sala-. Y precisó que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general, y, por tanto, el empleador "*no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario****, salvo convenio en contrario****, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa*" -Resalta la Sala-.

Con base en los anteriores criterios, resulta evidente que el empleador está obligado a oír al trabajador y seguir un debido proceso disciplinario cuando pretenda imponerle una sanción la cual a su vez debe estar debidamente contemplada en el reglamento interno de trabajo; sin embargo, cuando el empleador requiera terminar un contrato de trabajo con base en una justa causa, al no corresponder a una decisión de carácter disciplinario, no está obligado a seguir un procedimiento de tal índole, salvo que así se haya estipulado en el reglamento interno de trabajo, a excepción de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, pues en este caso deberá oírlo previamente para garantizarle su derecho a la defensa.

Aclarado lo anterior, pasa la Sala a resolver el primer problema jurídico, para lo cual, obra dentro del plenario la siguiente prueba documental:

Reglamento Interno de Trabajo en el que se consagra el procedimiento a seguir "*PARA LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS*", en el que se indica que toda decisión que configure un uso de la facultad disciplinaria por parte del empleador, deberá estar precedida de un debido proceso en el que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, el cual se realizará a partir del momento en el que se conoce la falta, se iniciará mediante la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario, la que será entregada al trabajador, y que contendrá: el lugar y fecha de la diligencia de descargos, la imputación de los hechos que dan lugar a ese trámite, la imputación de las posibles obligaciones incumplidas o faltas que incurrió el trabajador, las pruebas con las que se cuenta, y la posibilidad de reclamar dichas pruebas ante el empleador; posteriormente,

se realiza la diligencia de descargos en la fecha, hora y lugar determinados, en la que el trabajador podrá explicar su versión de los hechos imputados, y dará las explicaciones o aclaraciones necesarias; el empleador oirá al trabajador, y trasladará las pruebas con las que cuente para que el trabajador ejerza su derecho de contradicción y pueda aportar sus propias pruebas, de lo cual se elevará acta correspondiente; el empleador si lo considera necesario, podrá suspender dicha diligencia; pero en todo caso, con posterioridad a la finalización de los descargos, "*y dentro de un término razonable, el empleador comunicará al Trabajador la decisión correspondiente*", y de proceder alguna sanción disciplinaria, la decisión será motivada, y el trabajador tendrá la posibilidad de interponer recurso de reposición ante el mismo funcionario que adopta la decisión, dentro del término máximo de un día (artículo 63); además, se indica que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación a dicho trámite (artículo 64); menciona que el incumplimiento de las obligaciones o la violación de las prohibiciones o faltas, "*siempre que a juicio de la Empresa, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo*", dará lugar a la aplicación de sanciones como amonestación, llamados de atención y suspensión disciplinaria; y en el parágrafo 2º del artículo 55 (sic), menciona que "*Se aclara que la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa no será susceptible de recurso alguno, teniendo en cuenta que no se trata de una sanción*" (pág. 218-233 PDF 01).

Comunicación de fecha 7 de diciembre de 2016 mediante la cual se informa al actor la apertura del proceso disciplinario por encontrarse durmiendo ese día "*durante el horario de trabajo aproximadamente a las 10:30 am"* y lo citan a descargos para ese mismo día a las 4:00 pm en la "*Sala 7 de HSEQ, para que se pronuncie respecto al cargo imputado*; se le ponen de presente "*las pruebas con las que cuenta la empresa las cuales se encuentran a su disposición en la oficina de Talento Humano las cuales puede reclamar*"; le informan que puede presentar las pruebas que pretenda hacer valer y hacer uso de las garantías establecidas en el artículo 115 del CST (pág. 55 PDF 01).

Reportes rendidos por la Inspectora HSE y el Gerente de Seguridad de la empresa de la demandada, de fechas 7 de diciembre de 2016, en los que informan que encontraron al demandante sobre las 10:30 de la mañana durmiendo en una silla en el área de enfermería donde prestaba sus servicios, y con la puerta cerrada (pág. 197-199 PDF 01). Igualmente, adjuntaron dos fotografías (pág. 198-199 PDF 01).

Acta de descargos del mismo 7 de diciembre de 2016, en la que se consignan las

pruebas recaudadas, la manifestación del actor de no aportar pruebas, las respuestas dadas por el trabajador frente a las preguntas realizadas por la empresa, dentro de las cuales expuso la versión de los hechos y aceptó que se había quedado dormido sin contar autorización para ello (pág. 56-58 PDF 01).

Finalmente, carta de fecha 7 de diciembre de 2016, en la que la empresa le informa al actor su decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa por haberse acreditado el incumplimiento grave a sus obligaciones contractuales, al encontrarse desarrollando actividades diferentes a las encomendadas y utilizar el horario de trabajo para dormir; de conformidad con lo establecido en el numeral 6º del literal A) del artículo 62 del CST, en concordancia con el artículo 58 ibídem, y el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa (pág. 203-204 PDF 01).

Así las cosas, del material probatorio antes enunciado, fácil resulta concluir que la decisión de la empresa no desencadenó en la imposición de una sanción disciplinaria, sino en la terminación del contrato de trabajo con justa causa, con fundamento, entre otros, en la causal consagrada en el numeral 6º del literal A) del citado artículo 62 del CST; por tanto, a juicio de la Sala, el empleador no estaba obligado a seguir un proceso disciplinario para adoptar esa determinación, máxime cuando el reglamento interno de trabajo no consagra un procedimiento especial para terminar la relación laboral de un trabajador que incurra en una justa causa, como equívocamente lo entiende el apelante, pues como pudo advertirse, dicho trámite contemplado en ese instrumento, solo está concebido para la imposición de sanciones, decisión que se reitera, no fue la prohijada por la demandada.

Aunado a lo anterior, la Sala observa que la empresa sí garantizó el derecho de defensa del trabajador previo a su despido, pues no solo lo escuchó en diligencia de descargos, dándole la oportunidad de exponer la versión de sus hechos, sino que, además, le informó previamente la conducta que se le estaba endilgando, lo citó formalmente a la referida diligencia, le corrió traslado de las pruebas recaudadas por la empresa y le dio la oportunidad para aportar pruebas en su defensa.

Y aunque el apelante muestra su inconformidad porque no se le garantizó el derecho a una segunda instancia mediante recursos interpuestos contra la decisión del empleador, debe decirse que el mismo reglamento interno de la

empresa consagra que la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa no es susceptible de recurso alguno, justamente, por no corresponder a una sanción (parágrafo 2º artículo 55), y de todas formas, ha contado con la posibilidad de acudir a un proceso judicial para que se califique la justeza del despido del que fue objeto, en el que se le ha dado la oportunidad de aportar y solicitar las pruebas que ha considerado pertinentes para acreditar que la causal invocada por la demandada no se configura.

En consecuencia, ese aspecto de la sentencia será confirmado.

Ahora, frente al segundo problema jurídico, esto es, si se demostró la justa causa para terminar el contrato de trabajo del actor, hay que empezar por decir que de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba establecidos en el artículo 167 del CGP al trabajador le corresponde acreditar el despido o la terminación del contrato, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y a la demandada le incumbe probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos que la terminación del contrato se dio por una justa causa, para lo cual debe demostrar la ocurrencia de los hechos que motivaron la rescisión del contrato y que los mismos son justa causa para ello.

Para calificar la ruptura del vínculo se debe tener en cuenta lo previsto en el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, en cuanto consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión.

Las razones para la terminación del contrato del trabajo del demandante aparecen expuestas en la carta de fecha 7 de diciembre de 2016, en el siguiente tenor:

*"Me permito informarle la decisión de la Empresa SCHRADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A. de terminar su contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa desde el día 7 de diciembre a partir del momento de la entrega de esta comunicación, teniendo en cuenta para el efecto los hechos que a continuación se señalan y que motivan la presente decisión:*

1. *Se conoció y evidenció que el día 7 de diciembre de 2016, usted sin solicitar permiso, ni obtener autorización, y de manera irresponsable y abusiva, durante el horario de trabajo se encontraba durmiendo dentro de la oficina donde debía estar organizando los incentivos de HSE, labor que se le encargó por parte de la Inspectora HSE Damaris Torres.*

2. *Usted fue citado y escuchado en diligencia de descargos el día 7 de diciembre de 2016, momento en el cual, en garantía del Debido Proceso, derecho de defensa y contradicción, usted fue citado por escrito para que rindiera diligencia de descargos y diera las explicaciones del caso, se le pusieron de presentes los informes del área de Seguridad y de HSE, así como se le dio la oportunidad de que allegara las pruebas que pretendiera hacer valer.*

*Luego de revisada la diligencia y las pruebas en su conjunto, como parte integral de la presente, la conducta por usted desplegada, es un incumplimiento grave a sus obligaciones sin causa justificada que implicó que usted no estuviese desarrollando las labores a su cargo y que le habían sido ordenadas, por su superior, siendo la subordinación y la prestación personal del servicio elementos esenciales del contrato de trabajo, lo cual es constitutivo de una falta grave, pues usted se encontraba desarrollando actividades diferentes a las encomendadas.*

*Usted en la diligencia de descargos indica que usted se recostó, porque "que mas podía hacer" incluso indica que sabe que se quedó dormido. Dicha situación evidencia que usted se encontraba desempeñando otras actividades diferentes a las laborales, durmiendo y descansando en el horario laboral, sin realizar las labores encomendadas. Adicionalmente, los testigos en los informes a usted presentados indican que lo vieron dormido, en el horario de trabajo, y el área de seguridad tomó las fotografías del área, evidenciándose tal situación. Todo lo anterior representa una falta grave a sus obligaciones laborales.*

*En virtud a los graves hechos relatados en diligencia de descargo, Usted aceptó que se encontraba dormido, realizando actividades diferentes, lo cual son claras evidencias de su incumplimiento a las obligaciones laborales que adquirió con la suscripción de su contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo.*

*Los hechos antes relatados ponen en evidencia la conducta irresponsable, y atentatoria de sus obligaciones legales y reglamentarias, así como en el seguimiento de las reglas impuestas por la Empresa y resulta inaceptable. Así las cosas, usted no solo no realizó la labor, sino que disminuyó intencionalmente el ritmo de trabajo, y utilizó el horario de trabajo para dormir, situación que no puede ser tolerada por la empresa.*

*Considerando lo anterior, Schrader Camargo Ingenieros Asociados, valorando las pruebas y la diligencia ha perdido la confianza depositada en Usted como trabajador, además de existir un grave incumplimiento a las obligaciones rompiendo a todas luces la realización personal de la labor para el cual usted fue contratado, incumpliendo gravemente la orden de laborar (…)".*

Invoca como causales para justificar dicha terminación del contrato lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, literal A, numeral 6º, en concordancia con los artículos 58 ibídem numerales 1º, 4º y 8º, y 60 numeral 5º; y además, con lo preceptuado en el Reglamento Interno de Trabajo, artículos 56 numerales 1, 10 y 33; y 62 numerales 6 y 23, relacionadas con las obligaciones especiales y prohibiciones del trabajador, así como también las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, y la conducta determinada como falta grave.

De modo que los motivos de despido se centran en la realización de actividades diferentes a las ordenadas por su superior jerárquico, como lo fue dormir en horas laborales el día 7 de diciembre de 2016, a las 10:30 am, en lugar de cumplir con las funciones asignadas por el empleador.

Ahora, frente a la conducta endilgada al demandante, esto es, dormir en el horario laboral sin contar con permiso para ello, debe decirse que aunque el apoderado en su recurso y en sus alegatos de conclusión señaló que el demandante no estaba dormido sino que se encontraba bajo los efectos de los medicamentos prescritos por el médico tratante, o lo que él denominó, en un estado de somnolencia, lo cierto es que con las pruebas recaudadas quedó debidamente demostrado que el actor sí se encontraba durmiendo, e incluso este fue un aspecto que no fue controvertido por ninguna de las partes, pues de un lado, en la misma demanda se indicó que lo citaron a diligencia de descargos, "*por haberse quedado dormido el día 7 de diciembre de 2016, durante el horario de trabajo*", luego, en esa diligencia manifestó expresamente que se quedó *"dormido un momento ahí"*, y agregó que "*solo me estaba reposando un rato ahí, me cogió el sueño y me quede (sic) dormido"*. Además, dicha conducta es aceptada por el demandante en su interrogatorio de parte.

Por tanto, habiéndose acreditado la realización de la conducta por parte del trabajador, corresponde seguidamente analizar si la misma, en las circunstancias en que fue cometida según lo que establecen las pruebas, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Para dilucidar lo anterior, obran las siguientes pruebas documentales:

Informe rendido por Damaris Torres Ruiz, en su calidad de Inspectora HSE de la demandada, de fecha 7 de diciembre de 2016, en la que comunica a la empresa que "*hoy a las 10:30 de la mañana me dirige (sic) al área de enfermería donde se encontraba el señor David Caro Ospina para revisar el avance de la tarea la cual le fue encomendada el día de ayer 06 de diciembre, al llegar me encontré con que el señor se encontraba con la puerta cerrada y con música al abrir la puerta vi al trabajador durmiendo lo llame (sic) dos veces pero no respondió a mi llamado, así que Salí nuevamente para buscar mi celular para tomar una foto y el señor David ni se percató de mi presencia transcurrió en ese tiempo aproximadamente 15 minutos. A lo que volví el señor continuaba durmiendo y sin percatarse de mi presencia así que tuve que llamarlo dos veces y fuertemente porque estaba tan profundo que no me escucho (sic), al despertar le pregunte (sic) qué (sic) porque (sic) estaba durmiendo en horas labores y esa posición tan incómoda teniendo en cuenta*

*que siempre refiere que le duele mucho su espalda, le pedí que por favor continuara con su labor y lo reporte (sic) inmediatamente a mi jefe inmediato y la doctora Cristina Posada"* (pág. 197 PDF 01).

Informe del señor Eduardo Walker Herrera, Gerente de Seguridad de la empresa, de fecha 7 de diciembre de 2016, quien señaló que "*a las 10:30 a.m. realizando una verificación en el primer piso área depósitos y enfermería, encontré al señor David Caro Ospina durmiendo en la enfermería con la puerta cerrada. En el pasillo hay cámara de seguridad y se observa los desplazamientos a este lugar en varias ocasiones",* además, anexó dos fotografías en las que se observa a una persona sentada y recostada en el espaldar de una silla, con la cabeza caída hacia atrás (pág. 198-199 PDF 01).

Acta de descargos del mismo 7 de diciembre de 2016, en la que el demandante refirió que sus actividades consistían en "*doblar camisas y a empacarlas en bolsas plásticas";* aceptó conocer el reglamento interno de trabajo y su publicación en el pasillo del edificio 1 en la escalera del edificio principal; cuando se le indagó si cumplió cabalmente con las labores asignadas en el día, contestó: *"Si ha habido algún retraso es porque yo entiendo que ella está muy ocupada, me toca es esperar a que ella me saque más camisas*", luego, refiere que cumple con sus obligaciones contractuales, y admite que es su deber "*realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones dadas*"; acepta que ningún supervisor lo autorizó para dormir en el horario laboral, y que entiende que el hecho de dormir en ese horario es una violación a las obligaciones que tiene como trabajador; cuando se le indica que es una falta grave realizar actividades diferentes al trabajo asignado durante la jornada laboral, manifestó: *"Si es cierto lo que dice la ley, la cuestión es que yo estaba esperando y me tome (sic) las 20 gotas que usualmente me tome (sic), quede (sic) dormido un momento ahí, y desafortunadamente esa fue la razón, mas no fue intencionalmente, ni por desacatar las ordenes (sic) o ley de la empresa, solo me estaba reposando un rato ahí, me cogió el sueño y me quede (sic) dormido. De igual manera manifiesto mis disculpas por esto y no fue a propósito o con el fin de faltarle al respeto a mis superiores, ni lo que me habían mandado a hacer, y me recosté un momento*", luego, indicó que "*en el momento no estaba incumplimiento con el trabajo y ella manifiesta que "la podía buscar" (refiriéndose a Damaris Torres), pero yo vine a buscarla dos veces, en las horas de la mañana, porque yo había dejado todo empacado y vine dos veces a buscarla y no la encontré, y después que hable (sic) con ella, me dijo que la buscara, pero yo tampoco puedo andar buscándola a ella, pues mientras que ella llegó, en ese tiempo, me recosté en la silla, mientras tanto, y al no tener material y al estar el cuarto cerrado, yo que mas puedo hacer ahí*"; cuando se le pusieron de presente las fotografías en las que aparece dormido en horario laboral, indicó: "*la razón por la cual me tome (sic) la droga y me recosté un momento a esperar que me hiciera efecto la droga, y me*

*dormí, pero tampoco, a cualquiera le pude (sic) suceder";* finalmente admite que dicha conducta es una falta grave según el reglamento de trabajo (pág. 56-58 PDF 01).

Historia clínica en la que se advierte que el demandante el 11 de abril de 2016 acudió al servicio de urgencias debido al "*dolor lumbar severo"* que padecía en ese momento, por lo que el médico le formuló una **única dosis** de *"Tramadol clorhidrato 100 mg/2 ml solución inyectable"* y **única dosis** de "*Solución Salina 0.9 % * 100 ml"*; el 17 de agosto de 2016 le fue realizada una intervención quirúrgica de *"DISECTOMÍA LUMBAR L5-S1"* y "*ARTRODESIS LUMBAR POSTERIOR*", y en sala de recuperación, le suministraron "*CEFRADINA", "GENTAMICINA", "DEXAMETASONA", "METOCLOPRAMIDA", "DIPIRONA", "TRAMAL",* y "*MEPERIDINA*"; finalmente, en cita de control posoperatorio de fecha 1º de septiembre de 2016, el médico le prescribió al actor *"FUROCIN CREMA 1 TUBO*" y cita en tres meses (pág. 60-104 PDF 01).

Recibo manuscrito expedido por *"Farma – Lapr",* sin fecha, expedido a nombre del actor, en el que se indica lo siguiente *"Julio 21/16 – 1 gotero tramadol", "Agosto 15/16 – 1 gotero tramadol", "Septiembre 18/16 1 gotero tramadol", "Octubre 20/16 1 gotero tramadol", "Noviembre 7/16 1 gotero tramadol" "$39.000".* Finalmente, dos facturas de caja expedidos por la "*DROGUERÍA FARMA LAPR SAS*", con número de Nit, resolución de funcionamiento y la indicación de ser del régimen común, y se indica la misma dirección y teléfono del anterior establecimiento de comercio (*"Farma – Lap"*), de fechas 16 de diciembre de 2016 y 3 de enero de 2017, por la compra de *"TRAMADOL GOTAS*".

Finalmente, reposa diligencia de descargos del 10 de noviembre de 2016, a la que se citó el demandante por incumplir las órdenes dadas por el empleador, al negarse a firmar la planilla de ingreso y de salida de la empresa, y en la que además aceptó de manera expresa, conocer el reglamento interno de trabajo, y que el mismo está publicado en dos lugares visibles de la empresa, e incluso, admite que la conducta desplegada en esa oportunidad era una falta grave a sus obligaciones contractuales y que constituía una causal para terminar el contrato de trabajo (pág. 235 –237 PDF 01).

También se recibió la declaración testimonial de Harvey Andrés Robayo Gutiérrez, y los interrogatorios de parte del demandante y de la representante legal de la demandada.

**Harvey Andrés Robayo Gutiérrez,** quien era el gerente de HSE de la demandada para la fecha de los hechos, indicó que la persona que coordinaba los trabajos del demandante, hacía parte de su área; esta le informó lo sucedido con el actor cuando lo encontró durmiendo en el horario laboral, le envió una fotografía y copia del reporte rendido; explicó que el demandante ese día "*estaba haciendo una labor para el área de HSE que era doblar unas camisas de los premios de los incentivos que dábamos;"* de otro lado, informó que como él era la persona encargada de los accidentes de trabajo de la compañía, tuvo conocimiento que el demandante *"entregó unas recomendaciones con unas restricciones de posición, él no podía por su patología de origen común, él no podía hacer trabajos de fuerza, no podía levantar cargas ni halar, me acuerdo que era halar por su tema lumbar (…), pero él no tenía ninguna restricción o un tema de somnolencia o ese tema*", y reiteró que "*lo que entregó fue solamente temas de peso y de posición*". De otro lado, indicó que el actor había llegado a esa sede ubicada en Chía 15 o 20 días antes de los hechos aquí discutidos, lo que se dio por un traslado, *"pues él venía de una obra y venía hacer un trabajo diferente*", refirió que el demande tuvo un "*accidente laboral el cual fue calificado como origen laboral, un lumbago me acuerdo, pero la Junta Nacional dijo que todas las patologías adicionales que fue por las que el señor lo operaron eran de origen común, (…) y el accidente del señor Caro fue cerrado por la ARL, él tuvo una operación después de su EPS y él estuvo inclusive mucho tiempo incapacitado pues por el tema de su dolor y luego de su operación y luego ya cuando terminó su operación él entró, pues por eso fue que lo trajeron aquí (…) para trabajar porque ya no había obra, pero el accidente como tal estaba cerrado",* y que luego de esa cirugía el trabajador se reincorporó sin inconveniente alguno, y lo *"único que él tenía era un tema de, pues lógicamente pues tenía un posoperatorio porque fue un tema de una operación que le hicieron, y tenía algunas recomendaciones para manejar carga, eso fue lo que nos entregó".*

El **demandante** en su interrogatorio de parte aceptó que lo despidieron *"porque me encontraron dormido*", luego agregó que ello se dio porque "*la droga, que mantengo drogado para controlar el dolor, entonces en ese momento me dio un microsueño y entraron ellas y me despidieron por eso*", dijo que para ese momento ingería 30 a 40 gotas cada 8 horas de Tramadol, *"hizopodoma de 10 mg cada 8 horas", "Pregabalina de 150 mg cada 12 horas", "aceptralina*" y "*mentrapilina para poder dormir porque el dolor no me deja tengo problemas de* ***insomnio",*** y cuando se le indagó a qué hora tomaba el medicamento del insomnio, dijo "*El neurocirujano me la formuló de que cada vez que sintiera el dolor severo, pero es 30 gotas cada entre 5 y 8 horas al día o cuando se me altera el dolor (…), pero son cada 8 horas de 30 a 40 gotas más la hizopodoma y la Pregabalina*". Agregó que la empresa lo puso a doblar camisas, que luego de que terminó de doblarlas se tomó el medicamento, y como le causa "*mucha somnolencia*", se durmió, que eso ocurrió "*como entre 9 o 10 de la mañana, o 9 a 11 de la mañana así más o menos";* más adelante,

refiere que después de que terminó de doblar las camisas, le *"facilitaron una computadora para practicar una cuestión de Excel que nos estaban enseñando allá y me quedé en ese momento ya como bajo el control de la droga, dopado muy dopado que mantengo para poder realizar mis actividades, me quedé dormido"*, y aseguró que la empresa conocía de los medicamentos que tomaba desde el 2015 cuando sufrió el accidente, y los efectos que producían; cuando la juez le indagó sobre las recomendaciones que tenía en ese momento, el actor dio lectura a unas recomendaciones expedidas por Coomeva EPS el 8 de abril del 2016, en las que según él decía, "*puedo realizar actividades que no requieran levantamiento de carga mayor de 5 kg, no puedo realizar actividades que no requieran caminatas mayores de 100 m de manera continua por terrenos irregulares (…), y que no puedo realizar actividades que requieran de ánimo",* y cuando la juez constató que dicho documento no decía lo referente a que no podía hacer actividades de ánimo, le preguntó por qué había efectuado esa manifestación, contestó: "*porque lo dice la prescripción del medicamento*", y agregó que esas eran las consecuencias de los medicamentos que consumía, que en el empaque de los mismos dice que producen sueño, lo que se podía constatar por internet; cuando se le indagó por qué no puso en conocimiento, en la diligencia de descargos, sobre los medicamentos que ingería, indicó que sí lo hizo pero que la empresa no lo quiso anotar en el acta, y que él firmó el documento en ese momento; luego, trató de evadir la respuesta y ante la ayuda de otra persona para responder enunció que él no podía atender más la audiencia porque se sentía indispuesto, y que "*no está al cien por ciento para contestar ese poco de preguntas",* sin embargo, la juez lo requirió para que contestara lo que se le preguntaba; finalmente, se le indagó si él luego de cumplir con su función de doblar las camisas el día de los hechos, "*tenía la obligación de buscar a su jefe inmediato para la asignación de labores sucesivas*", lo que contestó con evasivas, y luego refirió que se quedó ahí porque "*todo momento mantengo con somnolencia*".

La representante legal de la **demandada**, en su declaración señaló que en los archivos de la hoja de vida del demandante no reposa orden médica alguna que evidencie sobre los medicamentos prescritos por el actor; agregó que sí se tuvo en cuenta lo dicho por el demandante en la diligencia de descargos y se ponderó su situación de cara a la falta de soporte médico sobre el consumo de medicamentos, el antecedente disciplinario de desobediencia a sus superiores que tenía para el mes de noviembre de ese año, y el llamado de atención que se le había realizado en esa oportunidad.

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto concluye la Sala que la empresa demandada sí demostró las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, pues de un lado, quedó plenamente acreditado que este en lugar de cumplir con sus funciones asignadas se quedó dormido en su horario laboral, lo que ocurrió según el dicho del demandante, entre 9 a 10 de la mañana o entre 10 a 11 de la mañana, del 7 de diciembre de 2016; además, no se demostró de forma fehaciente que dicha situación se haya dado por el consumo de medicamentos prescritos por su médico tratante, ni menos aún, que el sueño sea producto de la ingesta de esos medicamentos, ni que la empresa tuviera conocimiento de esa circunstancia.

Según se desprende de la diligencia de descargos, el demandante admite que luego de terminar su función de doblar y empacar las camisas, debía buscar a su jefe inmediata para la realización de una nueva tarea, pues así se lo había manifestado dicha jefe; sin embargo, de manera contradictoria dice que la buscó dos veces y no la encontró; más adelante dice que habló con ella y le dijo que la buscara pero "*tampoco puedo andar buscándola a ella",* y por eso, "*mientras que ella llegó, en ese tiempo, me recosté en la silla, mientras tanto, y al no tener material y al estar el cuarto cerrado, yo que mas puedo hacer ahí*", por lo que se quedó "*reposando un rato ahí, me cogió el sueño y me quede (sic) dormido"*; y en el interrogatorio de parte que rindió ante la juez de primera instancia, dice que luego de que dobló y empacó las camisas se quedó ahí quieto en ese lugar, que le *"facilitaron una computadora para practicar una cuestión de Excel que nos estaban enseñando allá",* y luego se quedó dormido. Así las cosas, de los dichos del mismo demandante, puede desprenderse, sin lugar a dudas, que después de terminar de realizar la tarea encomendada relacionada con la organización de unas camisas, tenía la obligación de buscar a su jefe inmediata para la asignación de nuevas funciones; sin embargo, decidió quedarse en ese lugar, con la puerta cerrada reposando un rato, pues no podía *andar buscándola*, y fue cuando le cogió el sueño y se quedó dormido.

Además, la Inspectora HSE de la demandada, cuando fue a verificar la labor asignada al actor, manifiesta que lo encontró ese día (7 de diciembre de 2016), en eso de las 10:30 de la mañana, "*con la puerta cerrada y con música"*, y que estaba "*durmiendo",* y a pesar de que lo llamó dos veces este no contestó, por lo que salió a buscar un celular para fotografiarlo, y cuando regresó, como a los 15 minutos, el demandante continuaba dormido y no se percató de su presencia, por lo que lo llamó otra dos veces fuertemente, hasta que despertó, y le pidió que continuara con su labor; de lo que se infiere que no se trataba de un simple microsueño o

somnolencia, sino que en realidad el trabajador se encontraba profundamente dormido en su lugar de trabajo. Incluso, esta situación es corroborada por el señor Eduardo Walker Herrera, Gerente de Seguridad de la empresa, pues en el informe que rindió señaló que efectivamente el demandante se encontraba dormido en ese lugar, por lo que le tomó dos fotografías en las que efectivamente se advierte que estaba sentado y recostado en el espaldar de una silla, con la cabeza caída hacia atrás, dormido.

Ahora, en el recurso de apelación y en el escrito de demanda, dice el apoderado que el demandante se quedó dormido debido a los efectos del medicamento Tramadol que ingirió ese día, en una dosis de 20 gotas; según su dicho, esa medicina causa sueño y somnolencia, sin embargo, del acta de descargos que rindió el día de los hechos, si bien dice que se tomó 20 gotas que "*usualmente*" toma, sin especificar a qué producto hacía referencia, lo cierto es que no menciona que el medicamento que consumió fue el causante del sueño, pues por el contrario, indica que "*solo me estaba reposando un rato ahí, me cogió el sueño y me quede (sic) dormido"*, que no fue su intención desacatar órdenes, sino que se recostó un momento mientras llegaba su jefe "*y al no tener material y al estar el cuarto cerrado, yo que mas puedo hacer ahí*", y si bien más adelante agrega que se quedó dormido luego de tomarse "*la droga*", no dice que haya sido por sus efectos sino porque se recostó "*un momento a esperar que me hiciera efecto la droga, y me dormí"*; por tanto, no puede concluirse de forma inequívoca que la razón por la cual se durmió fue por haber ingerido algún medicamento; esto de aceptarse que ello fue así, pues dentro del expediente tampoco se demostró que el demandante haya ingerido un medicamento ese día.

Aunado a lo anterior, el demandante tampoco acreditó que para la fecha de los hechos estuviera medicado, ya que esa circunstancia no se desprende de la historia médica allegada, pues de un lado, si bien el 11 de abril de 2016 le fue prescrito *"Tramadol clorhidrato 100 mg/2 ml solución inyectable"* y "*Solución Salina 0.9 % * 100 ml"*, debido al "*dolor lumbar severo"* que sufría ese día, el médico tratante solo le recetó una **única dosis** de cada medicamento; y posteriormente, cuando se le realizó la cirugía, esto es, el 17 de agosto de 2016, estando en sala de recuperación, le suministraron "*CEFRADINA", "GENTAMICINA", "DEXAMETASONA", "METOCLOPRAMIDA", "DIPIRONA", "TRAMAL",* y "*MEPERIDINA*", sin que haya constancia de prescripción alguna de tales medicinas con posterioridad a esa fecha; y, finalmente, en la cita de control posoperatorio de fecha 1º de septiembre de 2016, se dice que el demandante *"NO REFIERE DOLOR RADICULAR (…) CONTINÚA*

*CON CURACIÓN DIARIA CON FURACIN*", el médico ordena como plan de manejo *"CURACIÓN DIARIA CON FURACIN*", le prescribe *"FUROCIN CREMA 1 TUBO*", y le dio cita para control en tres meses (pág. 60-104 PDF 01).

Así las cosas, resulta evidente que el médico tratante del demandante no le había prescrito el Tramadol gotas que refiere el actor consumió el día de los hechos, como tampoco que le hubiese sido prescrito algún otro medicamento para esa época, y si bien allega un recibo manuscrito expedido por *"Farma – Lapr",* el mismo no contiene fecha de expedición, y aunque se incluyen en su contenido fechas mensuales de julio a noviembre de 2016, sobre la venta de "*1 gotero tramadol"*, lo cierto es que no hay constancia de su prescripción, como tampoco fue expedido por la droguería de la EPS, ni contiene alguna cuota moderadora, además, resulta extraño que se haya expedido dicho recibo con la enunciación de fechas durante 5 meses, pues lo usual es que se expida una factura al momento de la compra, situación que toma mayor relevancia cuando se advierte que esa misma droguería, los días 16 de diciembre de 2016 y 3 de enero de 2017, expide facturas de caja, impresas del sistema de facturación, con número de Nit, resolución de funcionamiento y la indicación de ser del régimen común, por la compra de *"TRAMADOL GOTAS*", y aunque estas últimas son de fechas posteriores a los hechos y tampoco cuentan con la prescripción médica que las respalde, sí ponen en entredicho la veracidad del recibo aportado por el actor al que antes se hizo referencia, por la disparidad en su contenido.

Lo anterior también es corroborado por el testigo Harvey Andrés Robayo Gutiérrez, pues al ser la persona encargada de los accidentes de trabajo y su seguimiento para la época de los hechos, le consta que el actor luego de la cirugía que le fue practicada, únicamente allegó recomendaciones médicas relacionadas con restricciones para el manejo de cargas y de posición "*pero él no tenía ninguna restricción o un tema de somnolencia o ese tema*".

En conclusión, las anteriores situaciones fácticas contrarían las obligaciones especiales del trabajador a que antes se hicieron alusión y que fueron pactadas en el respectivo contrato de trabajo y se reiteran en el reglamento interno de trabajo (pág. 181-187 / 218-233 PDF 01), pues el trabajador se obligó a cumplir el RIT de la empresa, a no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador le señale, a realizar el trabajo encomendado en el lugar, en el tiempo y en las condiciones acordadas, a obedecer a su empleador lealmente, y a cumplir cabalmente con la labor

asignada; obligaciones estas que no cumplió como se expuso anteriormente, pues se reitera, el demandante en lugar de acatar la orden dada de buscar a su jefe inmediata para la asignación de nuevas funciones, prefirió quedarse en el lugar donde efectuó la tarea de organizar las camisas, aprovechó que la puerta estaba cerrada, se recostó un rato mientras esperaba que ella llegara a ese sitio, y se quedó dormido, a pesar de que era consciente de que su jefe estaba muy ocupada, pues en su diligencia de descargos señala que *"Si ha habido algún retraso es porque yo entiendo que ella está muy ocupada, me toca es esperar a que ella me saque más camisas*", y aunque dice que su jefe le dijo que la buscara, decidió quedarse ahí en ese lugar, porque no podía andar buscándola, con lo que denota no solo su desobediencia a sus superiores, sino su libre decisión de ejecutar una actividad diferente a la que se le encomendó, como lo fue dormir en su lugar y horario de trabajo.

Además, como antes se dijo, dicho actuar del demandante no es disculpado, desvirtuado ni justificado, por el hecho de manifestar que estaba bajo efectos de unos medicamentos, pues ello no lo demostró ni en la diligencia de descargos, ni tampoco en el trámite de este proceso ordinario laboral; igualmente, no acreditó que en realidad estuviera medicado por el galeno tratante para la época de los hechos, ni que había ingerido la referida medicina Tramadol el día en que lo encontraron durmiendo en su horario de trabajo, ni menos aún que la ingesta de ese medicamento produjera sueño, a lo que se suma que tampoco se probó que la entidad demandada tuviera conocimiento de dicha medicación y los efectos referidos por el actor en su interrogatorio de parte.

Cabe agregar que en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa se cataloga como faltas graves, entre otras, las de realizar actividades diferentes al trabajo asignado, durante la jornada laboral; y la negligencia en el desempeño del trabajo y el cumplimiento de los deberes laborales (pág. 228 PDF 01), con lo que se ratifica que las conductas desplegadas por el demandante de no acatar las órdenes de su superior y en su lugar, recostarse a dormir en su lugar y horario laboral, sí están consagradas como faltas graves.

Por lo dicho, fácil resulta concluir que el trabajador demandante faltó a sus obligaciones contractuales contenidas en el numeral 1º del artículo 58 del CST que lo obligaba a realizar su labor en los términos estipulados, observar los

preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de su empleador; en tanto sus conductas constituyen faltas calificadas como graves en el reglamento de trabajo y también están contempladas en la ley, configurándose así la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa como lo autoriza el artículo 62 del CST en su literal a) numeral 6º.

Es cierto que según dicha norma, refiere que no es cualquier falta cometida por el trabajador la que origina la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sino que esta tiene que ser grave, es decir que debe tener una entidad y repercusión tal que afecte de manera palmaria las obligaciones o prohibiciones que la ley establece a los trabajadores; además, se entiende que esa gravedad debe medirse en relación con las circunstancias específicas en que ocurrió, pues en esta materia es imposible establecer un catálogo de situaciones que sea dable calificar, de antemano, como graves, con lo que podría aducirse que el comportamiento del trabajador, de dormirse en el lugar y horario laboral, no tiene la gravedad necesaria para que hubiese dado lugar a la terminación del contrato con justa causa; sin embargo, si bien se le reprocha al trabajador, que se haya quedado dormido, hay que tener en cuenta las circunstancias en que lo hizo: con la puerta cerrada y escuchando música, siendo del caso ponderar las repercusiones de esta conducta en la disciplina del establecimiento, por la hora y circunstancias en que se produjo; debe agregarse que también se le endilgó haber desacatado las órdenes de su empleador, pues era su obligación terminar de organizar las camisas y luego buscar a su jefe inmediata para la asignación de nuevas tareas, pero de manera autónoma y sin autorización, decidió quedarse en ese lugar, recostarse en la silla a esperar que llegara su jefe inmediata, y fue cuando se quedó dormido, por lo que en realidad faltó a sus deberes laborales y en su lugar, realizó una actividad diferente al trabajo que le fue ordenado, contemplándose estas faltas como graves en el reglamento interno de trabajo. Además, no puede pasar desapercibido que no era la primera vez que el demandante desacataba las órdenes de su empleador, pues según se desprende de las pruebas recaudadas, el 10 de noviembre de 2016, es decir, dentro del mes anterior al despido, fue llamado a descargos por incumplir las órdenes dadas por el empleador, al negarse a firmar la planilla de ingreso y de salida de la empresa (pág. 235 –237 PDF 01).

Ahora, no puede tenerse por cierto el dicho del apoderado en su recurso de apelación, en tanto dice que el actor no conocía el reglamento de trabajo, pues el mismo demandante aceptó que sí lo conocía, y así lo expresó no solo en la diligencia de descargos que le fue realizada el 7 de diciembre de 2016, la que dicho sea de paso sí fue suscrita por el actor, sino también en la efectuada el 10 de noviembre de ese año; además, del contenido de estas dos diligencias se desprende que el demandante era conocedor de que sus conductas constituían faltas graves y que constituían justas causas para terminar su contrato de trabajo.

Finalmente, conviene precisar que el incumplimiento grave que configura la justa causa de despido contenida en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del CST, está sustentada en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador, por tal razón, las obligaciones a que hace referencia dicha norma guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 ibídem, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de trabajo (CSJ SL2351-2020, radicación 53676).

En consecuencia, al demostrarse la justa causa invocada por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, las anteriores resultan ser razones suficientes para confirmar la sentencia recurrida en todas sus partes, pero por las razones aquí expuestas.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR por las razones aquí expuestas,** la sentencia de fecha 10 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de DAVID ANTONIO CARO OSPINA contra SCHADER CAMARGO INGENIEROS ASOCIADOS S.A., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo del demandante, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,

**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**
Magistrado

**JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**
Magistrado

**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**
Magistrada

**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**
Secretaria