

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Sustanciador**

AUTO DE SUSTANCIACIÓN LABORAL

24 de marzo de 2022.

*“TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO RECURRENTE Y RECONOCIMIENTO DE PERSONERÍA”*

RAD: 20-178-31-05-001-2019-00046-01 Proceso ordinario laboral promovido por JHON JAIDER BASTIDAS MORA- C.I PRODECO S.A.

Atendiendo lo establecido en el Numeral 1° del Artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 del 4 de junio de 2020<sup>1</sup>, por medio del cual el Ministerio de Justicia y del Derecho adopta medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica que enfrenta el país por la pandemia producida por el Covid – 19, y que de acuerdo con su parte motiva debe ser aplicado tanto a los asuntos en curso como a los nuevos.

Que mediante estado electrónico Nro. 32 de fecha 03 de marzo 2022, se corrió traslado a la parte **recurrente** por el término de cinco (5) días a fin que la parte presentara los alegatos conclusivos.

Vencido el término de traslado, fue allegado escrito de alegatos por la parte recurrente conforme a la constancia secretarial del 16 de marzo de 2022.

Por otra parte, se allegó sustitución de poder por parte del doctor CHARLES CHAPMAN LOPEZ, apoderado de la parte demandada, en favor de la abogada ZABRINA DAVILA HERRERA identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 55.306.784 y la tarjeta profesional Nro. 201.595 CSJ, por encontrarse ajustado a derecho, reconózcase personería.

<sup>1</sup> Artículo 15 Apelación en materia laboral: el recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. Ejecutoriada el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de 5 días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

En razón de lo anterior, se hace procedente dar aplicación al artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CORRER TRASLADO AL NO RECURRENTE.** Con fundamento en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, conceder el término de cinco (5) días a la parte no recurrente, los cuales serán contados a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado.

Los alegatos deberán allegarse, dentro del término señalado, al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cesar, Valledupar, [secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co), se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre de la Secretaría del día en que vence el término, es decir, antes de las seis de la tarde (6:00 p.m.) de conformidad con el inciso 4º del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

**SEGUNDO: PONGASE A DISPOSICIÓN** de los apoderados la página web <http://www.tsvalledupar.com/procesos/notificados/> a través del módulo procesos, encontrará adicional a las providencias proferidas en esta instancia los estados correspondientes, además del proceso digitalizado y los audios de las audiencias surtidas en primera instancia; para obtener clave de acceso comunicarse vía WhatsApp al número 3233572911.

**TERCERO: ADJUNTENSE** los alegatos de parte en caso de haberse presentado como anexo al presente auto.

**CUARTO: RECONOCER PERSONERIA** a la apoderada sustituta de la parte demandada, Doctora ZABRINA DAVILA HERRERA, conforme a lo expuesto en parte motiva.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente.**



Pelaya Cesar, 07 de marzo de 2022.

Doctor

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Ponente

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN  
CIVIL-FAMILIA-LABORAL

secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co,

E. S. D.

REF:

ASUNTO: ESCRITO DE ALEGATOS - artículo 15 del Decreto 806 de 2020

PROCESO: DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

DEMANDANTE: JHON JADER BASTIDAS MORA

DEMANDADO: COMPAÑÍA CARBONERA "C.I PRODECO S.A.

RADICADO: 20-178-31-05-001-2019-00046-01

Dado que se admitió por este cuerpo colegiado el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná -Cesar el día 20 de noviembre de 2021, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, me permito presentar formalmente el escrito de alegatos fundamentado en cuatro (4) aspectos fundamentales, cuyos argumentos fueron puestos de presente ante la señora Juez para soportar la apelación:

1. Desacertado análisis en el cual concluyó que mi defendido violó de manera grave las obligaciones o prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco, y las contenidas en el Código Sustantivo de Trabajo.
2. Mala interpretación de lo que el Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco, determinó como falta grave que constituía causal de retiro por justa causa.
3. No aplicación del artículo 53 de la Constitución Política
4. Parcialidad en la valoración de las pruebas.

#### I

#### RESPECTO AL PRIMER YERRO

- **DESACERTADO ANÁLISIS EN EL CUAL CONCLUYÓ QUE MI DEFENDIDO VIOLÓ DE MANERA GRAVE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES CONTENIDAS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE PRODECO, Y LAS CONTENIDAS EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO.**

Sea lo primero manifestar señor Magistrado, que ninguna de las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco argüidas por la señora Juez son aplicables a la conducta de mi defendido para determinar su despido por justa causa, pues tal y como lo expuse, cada una de estas normas se fundamentan en actuaciones que de manera intencional debe llevar a cabo un trabajador, y que por un acto o negligencia grave suya pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

De cara a lo anterior, no es aplicable el **Literal e** del **artículo 14** de dicho reglamento, cuyo artículo consagra la terminación del contrato de trabajo por justa causa y sin previo aviso. Lo anterior, por cuanto la entidad demandada no probó que el accidente causado por mi defendido que generó daños en el equipo, lo haya premeditado o causado intencionalmente; ni tampoco es de aceptar que el hecho se generó por su conducta negligente, pues el accidente sobrevino como consecuencia de un microsueño el cual científicamente está probado que aparece de forma intempestiva e imperceptible, y, el obrar negligente, es un

*Un Derecho NO ES, lo que alguien te debe DAR  
Un Derecho ES, lo que nadie te debe QUITAR*

acto consciente de una persona de desatender sus propias obligaciones o de descuidar el cumplimiento de las reglas y normas que está obligado a cumplir, pues tal y como lo manifestó el demandante en el interrogatorio, que conocía perfectamente el Programa de Administración del Riesgo de Fatiga, que en el año 2014 lo había puesto en práctica manifestándole a sus superiores la sensación de sentir sueño, aspecto este que no sucedió el día del accidente que conllevó a su despido, por cuanto estando cumpliendo su actividad laboral le sobrevino intempestivamente un microsueño que culminó con el accidente.

Tampoco es de aplicación el **Literal f**, pues no incurrió en ninguno de los artículos **58 y 60** del Código S. del T, ni su conducta que generó el accidente se adecua a una falta grave determinada como tal en el reglamento interno de Prodeco; pues de cara al **artículo 58**, no le aplica ningún literal, y si se pretendiera aplicar los numerales 3, 5 y 8, en los mismos no encuadra su conducta toda vez que los deterioros materiales del camión no fueron propio de un acto consciente, sino de un hecho involuntario del cual ningún ser humano tiene control ni puede prevenirlo o erradicarlo a su libre voluntad, toda vez que cada ser humano experimenta sensaciones de somnolencias diferentes y en algunos casos puede ser más gravosas que en otros. En igual sentido no le aplica en absoluto ninguno de los literales del **artículo 58 ibídem** descritos por la señora Juez, pues en manera alguna hubo acusación por parte de la empresa demandada sobre alguno de estos literales en que haya incurrido mi defendido.

**Respecto al Literal p:** De cara a la declaración rendida por el demandante, se evidencia que durante toda su vida laboral cumplió con dichas normas de seguridad, además para el día del accidente, NO se encontraba realizando actividad diferente a la de conducir el Camión Minero DT314, por consiguiente, tampoco es de aplicación el **Literal t** esgrimido por la parte demandada y aceptado por la señora Juez.

**Consecuente con los yerros de la señora Juez en sus apreciaciones, tampoco encuadra la conducta de mi defendido en el artículo 68 de dicho Reglamento Interno de Trabajo;** pues de cara al **literal b**, en manera alguna mi defendido ejecuto en la madrugada del 19 de abril del 2015 ACTOS que pusieran en peligro su seguridad ni la de sus compañeros, pues se trató de un accidente que si bien generó daños en su herramienta de trabajo -Camión-, ESTE NO FUE CAUSADO INTENCIONALMENTE, si no se trató de un hecho involuntario acaecido por muchos factores que en adelante reseñaré.

En igual sentido -insisto-, no existe prueba alguna dentro del expediente que evidencie que mi defendido se ocupó de una actividad diferente durante el turno tal como lo dio por sentado la señora Juez supuestamente ajustado en **literal h del mismo artículo 68**, como tampoco durante el turno ni en minutos antes del accidente, existe prueba que demuestre que de manera voluntaria tomó la decisión de dormirse o reclinarse para descansar estando en horario laboral, pues estos son actos conscientes de una persona y por ello carece de todo fundamento encuadrarlo en el **literal h y el literal i ibídem**; y si bien en el artículo 58 del Reglamento Interno prescribe conservar o restituir en buen estado las herramientas entregadas, estas sufrieron daños por hechos sobre los cuales no medió su voluntad.

De igual forma, **no encuadra su conducta en el artículo 62 del CST y menos en el numeral 6**, pues la violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato, y por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

Consecuente con el anterior postulado normativo cabe precisar, que si bien en su parte considerativa de la sentencia la señora Juez citó extractos de varias sentencias respecto al contenido del artículo 62 del CST, **NO COMPARTO los argumentos por medio de los**

*Que Dios sea mi guía constante hacia el sendero de la Sabiduría*

*[Josejasth1@hotmail.com](mailto:Josejasth1@hotmail.com)*

*321-5485337.*

cuales concluyó que la "conducta de mi defendido que generó el accidente", constituyeron una falta grave para que Prodeco diera por terminado su contrato de trabajo con justa causa, ello, porque la señora Juez solo se limitó a expresar:

- Que mi defendido hizo una confesión provocada cuando rindió el informe de descargos en la investigación disciplinaria, al igual que en su respuesta dada en el interrogatorio, por cuanto aceptó que conocía el PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE FATIGA y sin embargo pece a conocerlo, no manifestó el día del accidente que tenía sueño, siendo esta una conducta negligente y reprochable que conllevó al accidente.
- Que por su negligencia puso en riesgo la operación y en peligro la vida de los demás compañeros de trabajo, porque no acató el procedimiento de manifestar que tenía sueño.
- Que los daños fueron cuantificados económicamente.
- Que el testigo AIDER AMARA -Supervisor-, expresó que antes de cada turno se le expresaba a los trabajadores sobre los riesgos y del mecanismo de avisar si presentaba sueño, y muy a pesar que mi defendido lo sabía, no dio aviso.

De cara a lo anterior, si bien fueron los aspectos que extrajo del PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE FATIGA (PARF) para calificar por la señora Juez "de grave la conducta que ocasionó el accidente", **no tuvo en cuenta** en lo más mínimo que en la prueba documental aportada por la demandada concerniente al PROGRAMA (PARF), en el ítem denominado *ESTRATEGIAS DE EDUCACIÓN, IDENTIFICACIÓN Y DIAGNÓSTICO*, **el empleador se obligó a implementar y cumplir con cada uno de sus artículos para evitar la fatiga del sueño de sus trabajadores, aspectos que se resaltan a continuación y los cuales no cumplió la empresa demandada:**

- NUNCA le capacitó ni le hizo entrega de minuta de alimentación, para evitar que ingiriera alimentos que contuvieran "TRIPTÓFANO", con lo cual se evitaba que el trabajador contrajera sueño durante la operación del camión. **Numeral 6.**
- No le proporcionó NUNCA bebidas calientes como forma de control de la fatiga laboral durante los turnos nocturnos, **Numeral 8.**
- Si bien le permitía descansar en ciertos horarios, no logró probar que le hubiese capacitado sobre qué tipo de pausas activas debía realizar mi defendido cómo operador, para mitigar la fatiga durante la operación. **Numeral 9.**
- NUNCA dotaron o le implementaron a su camión, dispositivos técnicos de apoyo que permitieran DETECTAR LA SOMNOLENCIA y lo mantuviera en estado de alerta **numeral 14**, a sabiendas que para esa fecha ya en otras empresas de explotación similar -como DRUMOND- los tenían implementados, tal y como lo expresó el testigo de la entidad demandada ALBENIS MARÍN.

Así las cosas, la honorable Juez no debió tener en cuenta para Calificar de Grave la conducta de mi defendido, el simple hecho que mi defendido no dio aviso a sus superiores de tener sueño para evitar el accidente -*lo que motivo de su despido*-, sino también, **DEBIÓ ANALIZAR que el empleador NO CUMPLIO** a cabalidad con un programa con el cual se comprometió y que **era de imperativo cumplimiento para evitar accidentes a los operadores producto de microsueños**, por cuanto en dicho PROGRAMA (PARF), se constituyeron todas las pautas, mecanismos y herramientas a tener en cuenta las cuales debía cumplirlas TANTO EL EMPLEADOR COMO EL TRABAJADOR para evitar accidentes, luego entonces, la señora Juez no solo debió fundamentarse en las causas inmediatas que dieron lugar al hecho en sí mismo, si no también debió haber tenido en cuenta las causas básicas que coadyuvaron de manera directa y determinante a la ocurrencia del accidente, y que si el empleador hubiese cumplido a cabalidad dicho programa, se hubiese podido evitar dicho accidente, máxime, cuando el **PROPOSITO** de dicho programa se plasmó en "**minimizar y controlar los factores de riesgo por fatiga laboral en los trabajadores, mediante la sensibilización y el auto reconocimiento del riesgo en el ejercicio de la cultura de la prevención**"; y como

**BENEFICIOS**, "generar un mayor control de los riesgos asociados con la fatiga laboral y su consecuente contribución en el control de la accidentalidad, el incremento de la productividad y la mejora en el bienestar de los trabajadores y sus familias", bienestar este que nunca recibió, **por cuanto lo que debió haber cumplido el empleador para minimizar el riesgo nunca lo hizo.**

En síntesis y cara al programa en comento, recaía para el empleador asumir y cumplir con numerosas actuaciones para prevenir la fatiga en el trabajador causante del sueño, tanto en el recurso humano, máquinas y equipos de trabajo, así como en la organización del trabajo, y en ese sentido, **con todo respeto olvido la Señora Juez de Primera Instancia** para calificar la gravedad de la conducta, las circunstancias de tiempo, modo y lugar que antecedieron y dieron lugar a la ocurrencia del accidente, pues si bien se generaron daños en un equipo y hubo un poco de traumatismo en el giro ordinario del turno nocturno, este hecho no se debió a una actuación premeditada y consciente, sino que fue el resultado de un hecho involuntario producto del cansancio acumulado por más de 6 años en Jornadas nocturnas, que si bien trabajó en turnos diurnos, los trabajos en horarios nocturnos hacen más estragos en el ser humano porque alteran el Ritmo Circadiano, puesto que biológica y genéticamente estamos concebidos para trabajar de día y descansar y/o dormir de noche, y en ese sentido si se le hubiesen proporcionado por parte de PRODECO (i) bebidas calientes en ciertos tramos de la vía, (ii) aparatos en el camión que le hubiesen advertido presencia de fátiga -trasmisora de sueño-, (iii) o que la comida ingerida por él no contuviera alimentos que provocasen o coadyuvase a la producción del sueño, o (iv) saber el trabajador que clase de pausas activas realizar; tal accidente producto del microsueño no se hubiese presentado con las consecuencias ya conocidas. Y si para la Señora Juez, todo lo anterior podría ser un análisis netamente subjetivo, también lo es concluir que mi defendido sabía que le provendría un microsueño y no dio aviso a sus superiores para evitar el accidente, **con el agravante para el empleador, que lo que se plasmó en (PARF), fue el resultado de investigaciones que concluyó que con la implementación de estos mecanismos y medidas, se lograba desaparecer, disminuir o minimizar la aparición de la fatiga laboral que produce el sueño, y si bien otros trabajadores de ese mismo turno no se accidentaron, cada ser humano es totalmente diferente, no pudiendo ser este el patrón de medida para determinar la falta.**

En sintonía con todo lo anteriormente expuesto, el ad quo omitió tener en cuenta aspectos fundamentales como:

- La antigüedad del señor Jhon Jader Bastidas en la compañía Prodeco
- Que nunca había sido sancionado con faltas disciplinarias
- Nunca le habían llamado la atención respecto a su conducta
- Que tenía pleno conocimiento del PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE FATIGA, puesto que en el año 2014 cuando sintió sueño dio aplicación a dicho programa, y si en esta oportunidad no lo advirtió, era porque no sentía sueño.
- Debió haber observado y apreciado, que el accidente devino de un microsueño que le ocurrió el día séptimo (7) -último día de su turno nocturno-, y en horas de la madrugada donde más sueño por cansancio padece el trabajador.
- Debió haber tenido en cuenta las circunstancias personales del trabajador, que muy a pesar de tener a su esposa hospitalizada -pero fuera de peligro-, decidió cumplir con su trabajo.
- Que nunca tuvo llamado de atención por malas conductas reiteradas

Todos los anteriores aspectos, debieron ser valorados para determinar la responsabilidad del trabajador en la materialización del accidente producto del microsueño, para poder así con suficientes elementos de juicio calificar de grave la falta, **y no simplemente partir del hecho de que como no dio aviso a sus superiores de presentar sueño para que lo hubiesen relevado de su actividad,** tubo toda la culpabilidad y cometió con ello falta grave por su negligencia, **olvidándose de todas las omisiones por parte de PRODECO.**

Se concluye entonces que si bien existió el incidente causado por mi defendido, también lo es que **el empleador incumplió con numerosas obligaciones que él mismo plasmó en el Programa de Fatiga (PARE) que aceptó en el año 2013**, máxime, cuando la somnolencia es producto o resultado directo de turnos extenuantes, trabajo monótono, cansancio y sueño acumulado.

## II. RESPECTO AL SEGUNDO YERRO

- **MALA INTERPRETACIÓN DE LO QUE EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE PRODECO, DETERMINÓ COMO FALTA GRAVE QUE CONSTITUÍA CAUSAL DE RETIRO POR JUSTA CAUSA.**

**Primera apreciación:** El numeral 6 del artículo 62 del C.S. de T. respecto a faltas establecidas como graves que constituyan justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, prescribe que estas deben estar expresamente determinadas como tal en los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en los reglamentos internos de trabajo. Consecuente con ello sea lo primero expresar, que si bien la señora Juez recitó fragmento de numerosas sentencias que determinan que no es dable al operador jurídico desentrañar el contenido y alcance de una falta grave estipulada como tal en el reglamento de trabajo del empleador, solo tuvo en cuenta el **artículo 15** del Reglamento Interno de Prodeco, de cuyos literales ninguno le aplica negativamente a mi defendido, y si en gracia de discusión se admitiera el **literal g** y el **i** de tal artículo, mi defendido no desatendió ninguna obligación contenida en los literales a, b, f, h e i del artículo 67 de dicho reglamento, pues cumplió durante los casi siete (7) años de trabajo las obligaciones y deberes propios de su contrato; realizó personalmente su labor y cumplió las órdenes impartidas por sus superiores; conservó siempre en buen estado sus herramientas de trabajo, salvo los daños causados al camión DT314 producto del accidente; cumplió siempre las normas de los reglamentos y políticas de la empresa, pues no tenía antecedentes disciplinarios en su hoja de vida; y comunicó a sus superiores lo que podía causar peligro al equipo, a la operación o a sus compañeros, así como lo reportó en el año 2014 cuando sintió tener sueño.

Así mismo, **no tiene fundamento alguno que hubiese el Juez de Primera Instancia fundamentar su fallo en los literales del artículo 68 del reglamento Interno de Trabajo**, toda vez que en el **literal b** hace referencia a una actuación consiente del trabajador con miras a poner en peligro su seguridad y la de los trabajadores, y como ya lo he expresado, el accidente ocurrió por un hecho involuntario producto del microsueño en el cual no media la voluntad humana, por cuanto fue un acto inconsciente. Así mismo y como ya se ha dicho, no está demostrado que la noche de ocurrencia del accidente mi defendido se encontraba realizando actividad distinta a la de conducir el camión, ni mucho menos reclinó su silla para dormirse en horas de trabajo. De todo lo anterior puede concluirse, que si los literales contenidos en estos dos artículos (67 y 68) de dicho reglamento no son de aplicación a mi defendido, su conducta entonces no se encuadró en falta grave tal y como lo determina el artículo 15 de dicho reglamento.

**Segunda apreciación:** incurrió también en yerro la señora Juez al calificar como FALTA GRAVE la conducta de mi defendido, cuando la misma se ajusta a la determinada como **FALTA DE MEDIANA GRAVEDAD** determinada en el Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco, y sus respectivas sanciones.

En este sentido, la Jurisprudencia en materia Laboral ha decantado en múltiples fallos, que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o **reglamentos** en los cuales se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta.

*Un Derecho NO ES, lo que alguien te debe DAR  
Un Derecho ES, lo que nadie te debe QUITAR*

Así las cosas, está claramente determinado en el mismo REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE PRODECO aportado por la parte demandada *-el cual la honorable juez no analizó con sumo cuidado-*, que el **artículo 69 describe lo que considera faltas graves**, el cual describe que son faltas graves las contenidas en los artículos 57 y 58 del mismo reglamento -los cuales como ya se explicó, no aplican a mi defendido-.

Consecuente con lo anterior, **es de suma importancia honorable Magistrado**, analizar el contenido del **artículo 70 de dicho reglamento**, el cual describe las **FALTAS DE MEDIANA GRAVEDAD**, prescribiéndose en el **Literal g: Dormirse o adormilarse en horas de trabajo**. Así mismo, el **artículo 92** en su literal **g**, determinan las sanciones disciplinarias para las faltas de mediana gravedad:

(...)

**Literal g:** Las faltas calificadas como de mediana gravedad o baja gravedad, no previstas en los literales anteriores, determinará en cada caso entre amonestación verbal con constancia escrita en la hoja de vida y la suspensión disciplinaria de hasta ocho (8) días. En casos de reincidencias superiores a cinco (5) veces la faltas calificada como de baja gravedad o reincidencias superiores a tres (3) veces en faltas calificadas como de mediana gravedad, origina la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa por parte de la empresa.

(...)

**Literal k:** Cuando el trabajador dentro de un mismo año, contado a partir de la primera falta haya incurrido en tres (3) o más sanciones disciplinarias, cualquiera que sea la causa de estas, se considera que existe justa causa para terminación del contrato de trabajo.

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

**Parágrafo 2. No podrán** imponerse a los trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento o en los contratos individuales, o colectivos de trabajo, en los fallos arbitrales o en la Ley. Así mismo, el **Artículo 93 describe los atenuantes:** Para la graduación de la sanción disciplinaria, la empresa tendrá en cuanta como atenuantes de la falta cometida por el trabajador su buena conducta anterior. (...) el hecho que en la hoja de vida no parezca faltas cometidas en los últimos doce (12) meses; y que no haya faltado al trabajo por ninguna causa, excepto por vacaciones, en los últimos doce (12) meses.

De todo lo anterior puede colegirse Señores Magistrados, **(i)** que la Juez de Primera Instancia no observó de manera minuciosa los documentos aportados como pruebas por el mismo PRODECO, siendo que **en el formato de proceso disciplinario** aportado por Prodeco, el responsable de la investigación del incidente (Raimor Orellanos Supervisor de Producción) **sugirió como medida disciplinaria a imponer "tener en cuenta su hoja de vida y suspender con un máximo"; (ii)** como tampoco, hizo un análisis sistemático de los artículos contenidos en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE PRODECO, sobre todo lo referente a las **faltas de mediana gravedad** contenidas en él, las cuales solo daban para suspensión a mi defendido, sin importar si como consecuencia de esta falta de mediana gravedad se generaban daños a bienes del demandado, **pues no era dable al operador judicial darle un alcance diferente a lo que el mismo reglamento determinó como falta grave o de mediana gravedad.**

Se concluye de todo lo anterior, insisto, que la conducta cometida por mi defendido debió adecuarse al artículo 70 del Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco determinada como faltas de mediana Gravedad, con las respectivas sanciones disciplinarias propias de esta faltas, amonestación y/o suspensión-, mas no darle una connotación de falta grave contenida en el artículo 15 y 69 que no le aplicaba de cara a lo anteriormente expuesto.

III  
RESPECTO AL TERCER YERRO

• NO APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 53 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

De cara a lo expuesto en el yerro que antecede y de conformidad con la ambigüedad y confusión que se genera para determinar lo que el Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco describe como Faltas Graves (artículo 15, literal i del artículo 68, y artículo 69), y lo prescrito en el artículo 70 literal g del mismo reglamento, y a sabiendas como está probado que el accidente devino como consecuencia de haber sobrevenido un microsueño como consecuencia directa de fatiga que le adormitó; y que la **similar definición** se encuentra en el **literal i del artículo 68** del Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco "*dormirse, adormitarse o reclinarse descansar en horas de trabajo*" que hace parte de Faltas Graves; y la definición descrita en el **literal g del artículo 70 del mismo reglamento** que hace referencia a las faltas de mediana gravedad "*Dormirse o adormilarse en horas de trabajo*"; debió el a quo observar la ambigüedad existente en esos artículos de dicho reglamento, y aplicarle la decisión más favorable al trabajador, más no concluir aplicarle la más desfavorable que conllevó a su despido.

Olvido la señora Juez que de conformidad con el artículo 53 de la Constitución Política, **en materia laboral se debe aplicar como presupuesto fundamental la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.** Por consiguiente, la honorable Juez de Primera Instancia debió aplicar la condición más beneficiosa para el demandante, pues **el accidente devino como consecuencia directa de haberse adormitado y/o haber padecido -sin advertirlo- un microsueño,** y de cara las dos definiciones en donde la primera hace parte de una **FALTA GRAVE** pero que **NO SE PROBÓ** por parte de Prodeco que mi defendido se hubiera reclinado a descansar o con la intención de dormirse -por cuanto el adormilamiento y/o microsueño le devino conduciendo; en contraste con la CAUSAL DE **FALTA DE MEDIANA GRAVEDAD** que no considera el adormilamiento en horas de trabajo como causal de despido sin justa causa si no por el contrario, impone es amonestación y suspensión hasta un máximo de ocho (8) días dependiendo su comportamiento y reincidencias anotadas en su hoja de vida; debió haber declarado sentencia favorable como consecuencia de ambigüedad o confusión que presentan las normas referenciadas toda vez que se contraponen, pues no de otra manera podría entenderse que de los testimonios e interrogatorios escuchados en audiencia tanto el señor **ALBENIS MARÍN** testigo de mi defendido, como el señor **AIDER AMARA** testigo de la entidad demandada, expresaron tener conocimiento que a muchos operadores implicados en accidentes por causa de sueño, unos eran simplemente suspendidos y a otros no le aplicaban ninguna sanción. Así las cosas, y a sabiendas que a los Jueces no les está dado desentrañar o censurar lo que en contratos, convenios y reglamentos de trabajo el empleador ha determinado como faltas graves, y **dado que el detonante es el adormilamiento en horas de trabajo que se presta para calificarlo por Prodeco en su RIT como falta grave y como falta de mediana gravedad, y de cara al comportamiento en su hoja de vida de mi defendido, debió haberse interpretado la honorable Juez a favor de JHON JADER BASTIDAS la condición más beneficiosa.**

De cara a todos y cada uno de los yerros discriminados, es dable manifestar, que el a quo solo tuvo solo en cuenta para fundamentar su fallo, que el demandante conocía los reglamentos del Programa de Administración del Riesgo de Fatiga (PARF), y que muy a pesar de conocerlos omitió manifestar tener sueño siendo esta una conducta supuestamente negligente que conllevó al accidente, que de cara al accidente se generó traumatismos en la operación, puso en peligro a sus compañeros y generó daños en el equipo, lo que materializa su conducta como Grave y por consiguiente encuentra que su despido por justa causa; pero **inobservó en su totalidad el a quo, que la empresa Prodeco no cumplió con varias de sus obligaciones que ella misma luego de investigaciones determinó la importancia de su aplicación en favor de los trabajadores y las consignó en el PARF, y le dio una mala interpretación a los dos (2) apartes del numeral 6 del artículo 62 del CST, puesto que le dio**

una connotación de grave a una conducta que como ya se expresó no se encuadra normativamente en ello, al igual que determinó que dicha conducta está catalogada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo, cuando la misma se ajusta una causal de Mediana Gravedad de acuerdo al mismo reglamento; e inaplicó el artículo 53 de la Constitución Nacional.

#### IV RESPECTO AL CUARTO YERRO

##### • PARCIALIDAD EN LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Si bien los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas y están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, también cabe recordar, que de conformidad con el art. 60 del CPT y SS, «El Juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo». Así mismo, el funcionario judicial debe hacer uso de la percepción de sus sentidos, de la representación o peso que tiene la prueba dentro del proceso, para confluir en el raciocinio que lleva a una conclusión final denominada sentencia.

Dicho lo anterior, el a quo ignoró o desechó por completo **el testimonio del señor ALBENIS MARÍN**, quien manifestó que durante el tiempo que él laboró como operador de camión minero para la empresa Prodeco -fecha en que también laboró Jhon Bastidas-, la empresa NUNCA le suministró a los operadores bebidas calientes; (ii) que antes de ser despedido, tuvo tres (3) accidentes producto del sueño en fechas distintas y solo fue suspendido; (iii) que tuvo conocimiento de un trabajador llamado JULIO CASTRO que luego de haberse accidentado producto del sueño, solo fue suspendido por 2 días; que de igual forma tuvo conocimiento del accidente por sueño del señor TOMAS BASTIDAS, de JORGE MIELES en el año 2011 y de ROBINSON RIPOL quienes solo fueron suspendidos. (iv) de igual forma expresó en respuesta a su interrogatorio, que cuando sufrió microsueño no lo reportó a su superior porque no se lo esperaba, que le apareció de repente porque un microsueño no se sabe cuándo le va a provenir.

En igual sentido, se bien el a quo para emitir su sentencia extrajo apartes del testimonio del testigo de Prodeco señor **AIDER AMARA** referente a que mi testigo tenía pleno conocimiento del Programa de Administración del Riesgo de Fatiga (PARF), y que el día del accidente el demandante no reportó tener sueño siendo esta una obligación del trabajador y que Prodeco de cara a esta conducta es implacable; también lo es que el mismo testigo manifestó, (i) que conocía el Programa de fatiga del sueño; (ii) aceptó que en los momentos de descanso en los horarios nocturnos podían los trabajadores reclinarse y recostarse a dormir, cuando el mismo reglamento lo prohíbe rotundamente tal hecho; (iii) que conoció casos de accidentes generados por el sueño, pero que dependiendo de la amistad o manejo de los superiores unos eran suspendidos y otros no; (iv) que para el día del accidente, no tenía mecanismos de aviso de somnolencias el camión operado por Jhon Bastidas -muy a pesar que el PARF obligaba a instalarlos; (v) que tenía conocimiento que la empresa Prodeco tenía identificado los momentos cumbres de sueño, y aceptó además, que Prodeco no suministraba a los trabajadores bebidas calientes -*cuando esa era la razón de ser de esta bebida, evitar la fatiga*-, como también aceptó que Prodeco no capacitaba a los operarios sobre qué tipo de alimentos debía comer que no tuviera sustancia (Triptófano) que le fueran a generar sueño; (vi) aceptó que en la actualidad la empresa si le instalaron a los Camiones aparatos o artefactos denominados "copilotos", que alertan al operador de la aparición de la fatiga; (vii) Que no observó durante el turno al señor Jhon Jader Bastidas con aspectos de sueño antes del accidente. Por último y en ese mismo orden, si bien el testigo de Prodeco **DIXON BENAVIDEZ** respondió de igual forma que la sensación de sueño puede ser advertida, también aceptó que no tiene ni posee los conocimientos académicos para pronunciarse sobre ello porque ese no es su campo.

Así las cosas concluyo honorables Magistrado, que **el a quo** hizo valoraciones subjetivas que generaron parcialidad en su decisión y vulneraron los derechos de mi defendido, por

*Un Derecho NO ES, lo que alguien te debe DAR  
Un Derecho ES, lo que nadie te debe QUITAR*

consiguiente, su decisión debe ser revocada en lo que fue adversa a las pretensiones de mi defendido, y no debe dársele prosperidad a las excepciones planteadas por la entidad demandada, más por el contrario, al ser el despido violatorio del Reglamento Interno del Trabajo de Prodeco, debe dársele aplicación a los artículo 70 literal g; artículo 92, literal g, k, y declarar NO VALIDO el despido de mi defendido de acuerdo al parágrafo 1 y 2 del artículo que precede, devolviendo al trabajador al cargo que desempeñaba, reembolsándole lo que ha dejado de percibir, y sancionado el despido -injusto por demás- por pretermitir las normas del RIT de Prodeco.

En sus manos señor Magistrado dejo sintetizados mis alegatos requeridos por su despacho mediante auto de fecha 1 de marzo de 2022, radicado a mi correo el día 3 del mismo mes y año.

Cordialmente,



**JOSÉ GREGORIO SAENZ MORA**  
C.C. 12.502.740 expedida en Pelaya Cesar  
T.P. 160.671 del C. S. de la J.

**Que se aplique la Ley y se imparta Justicia**