REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente

Proceso:	Ordinario laboral
Radicación:	19-142-31-89-001-**2022-00119-01**
Demandantes:	**CARLOS ROBERT CARABALI MINA**
Demandada:	**FAMILIA DEL PACIFICO S.A.S.**
Juzgado de Primera Instancia:	Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto-Cauca
Segunda instancia:	Consulta sentencia
Asunto:	Reintegro y estabilidad laboral reforzada por razones de salud - Confirma sentencia
Fecha:	Quince (15) de abril de dos mil veinticuatro (2024)
Sentencia escrita No.	**021**

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, pasa esta Sala de Decisión Laboral a proferir sentencia escrita, que resuelve el **grado jurisdiccional de consulta** en favor de la parte demandante, respecto a la sentencia proferida el 28 de julio de 2023 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto - Cauca.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

En el escrito introductorio y subsanación se pretende: **i)** declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de octubre de 2003 hasta el 5 de abril de 2019; el cual **ii)** fue terminado de manera unilateral por el empleador sin justa causa; en consecuencia, **iii**) declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y **iv)** reintegrar al actor al cargo que ocupaba en la planta de personal u a otro de igual o superior categoría y jerarquía, **v)** se condene a la demandada, al reconocimiento y pago de los derechos laborales reclamados en el acápite de pretensiones de la demanda[1] desde el 5 de abril de 2019 hasta la fecha en que se efectúe su reintegro.

---

[1] *Salarios dejados de percibir, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, primas de servicio, calzado y vestido, aportes al Sistema de Seguridad Social en salud-pensiones y ARL, subsidiaria: indemnización por despido sin justa causa. Y costas y agencias en derecho. Valores que serán indexados al momento del pago.*

1.2. Supuestos fácticos.[2]

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes hechos:

Informa que el 10 de octubre de 2003 suscribió contrato a término indefinido con la demandada, para desempeñar el cargo de mecánico de planta dentro de las instalaciones de la demandada, quien lo afilió al Sistema de Seguridad Social Integral y que hasta el 5 de abril de 2019 devengó un salario mensual de $2.803.919. y que desarrolló sus actividades de manera personal según la programación de turnos de 6:00 am a 2:00 pm (primer turno), de 2:00 pm a 10:00 pm (segundo turno) y de 10:00 pm a 6:00 am (tercer turno).

Explica que desde el año 2018 tenía problemas de salud por lo que tomaba el medicamento Meloxican y que el 18 de marzo de 2019 mientras se encontraba laborando en el tercer turno (de 10:00 pm a 6:00 am) del último día de trasnocho (pues venía laborando 8 días de noche), aproximadamente a las 3:00 am sintió malestar en todo su cuerpo y tomó Nimesulina y Melódica, luego se sintió cansado y se sentó frente al computador para llenar sus reportes, pero nunca se quedó dormido. Sin embargo, el 26 de marzo de 2019 fue citado por su empleador a diligencia de descargos.

Sostiene que, a pesar de laborar durante 15 años para la demandada, durante los cuales nunca tuvo un llamado de atención y siempre cumplió sus labores con dedicación, el 5 de abril de 2019 fue notificado por su empleador de la terminación de su contrato por justa causa: *por encontrase dormido el 18 de marzo de 2019 durante su turno de trabajo (turno 3) en su puesto, el taller de materias primas*, le fueron cancelados los salarios y prestaciones sociales y se le hizo entrega de la orden para examen de egreso. Pero para la fecha del despido tenía afectaciones y limitación en su salud que eran conocidas por su empleador, por lo que gozaba de estabilidad laboral reforzada, sin embargo, no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo (artículo 26 Ley 361 de 1997).

2. Contestación de demanda.[3]

La traída a juicio se opuso a todas las pretensiones de la demanda, aceptó como cierto el hecho tercero respecto a la afiliación del actor al Sistema de Seguridad Social Integral, catorce respecto a la fecha de desvinculación laboral por justa causa y quince respecto a la cancelación de los salarios, prestaciones sociales y entrega

[2] *PDF 02. Demanda-expediente digital.*
[3] *Archivo PDF 09CONT-expediente digital.*

de orden para realizarse el examen de egreso. Manifestó que no le constan los hechos 6, 8 y 21, negando los demás. Finalmente propuso excepciones de mérito[4].

En virtud del principio de economía procesal no se estima necesario reproducir *in extenso* las piezas procesales en comento (artículos 279 y 280 C.G.P.).

4. Decisión de primera instancia.

A través de la sentencia que se revisa el A quo, entre otros dispuso: *"**PRIMERO:** DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN DE FONDO DE INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMAMADAS Y COBRO DE LO NO DEBIDO PROPUESTA POR LA DEMANDADA, LAS DEMÁS EXCEPCIONES QUEDAN RESUELTAS EN FORMA ÍMPLICITA, DE ACUERDO CON LAS ANTERIORES CONSIDERACIONES. **SEGUNDO:** ABSOLVER a la demandada empresa FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en la demanda por el señor CARLOS ROBERT CARABALÍ MINA..."*

Para arribar a dicha decisión indicó que el artículo 62 del CST define taxativamente los hechos constitutivos de justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por el empleador, el numeral 6 literal a) contiene dos hipótesis para la terminación por justa causa del vinculo laboral de manera unilateral por el empleador.

La cláusula 9 del contrato de trabajo en su literal a) señala que son justas causas para dar por terminado el contrato las del artículo 62 CST y además las siguientes faltas que se califican como graves, mientras que el artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo señala cuales son las obligaciones del trabajador y el artículo 58 indica las prohibiciones numerales 11, 20 "dormir en el trabajo" artículo 66 justas causas para dar por terminado el contrato 1.6. cualquier violación grave, tercero dormir en las instalaciones del trabajo y la 24.

Así las cosas, solo bastaba que el trabajador incurriera en las causales del artículo 3 y 24 del Reglamento Interno de Trabajo para que la empresa demandada diera por terminado el contrato de trabajo.

De acuerdo con el material probatorio quedó acreditada la conducta desplegada por el actor, quien aceptó tomar los medicamentos Nimesulina y Meloxican que el mismo se automedicó para el Chikunguña que le podían causar somnolencia y

[4] *Inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, existencia de la justa causa para terminar el contrato de trabajo del demandante, calificación como justa causa por los contratantes, buena fe, mala fe del demandante, prescripción, enriquecimiento sin justa causa, pago, compensación, alcance Ley 361 de 1997, inexistencia de nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del demandante, improcedencia e imposibilidad del reintegro, genérica.*

debía estar pendiente de las maquinas, no comunicó su situación de salud y finalmente aceptó que el señor de la foto que estaba dormido, era él.

Ejecutó un acto que pudo perjudicar su seguridad y la de sus compañeros y el empleador cumplió con todos los requerimiento de la jurisprudencia laboral (SL3192-2007): la necesidad de comunicación al trabajador de los motivos y razones concretas por las cuales se da por terminado el contrato, En este caso, el empleador mediante carta del 5 de abril de 2019 le comunicó al trabajador la terminación unilateral de su contrato por las causales contenidas en dicho documento, la inmediatez los hechos ocurrieron el 18 de marzo de 2019 y se llamó a descargos el 26 de marzo de 2019 y se dio por terminado el contrato el 5 de abril de 2019 por lo que cumplió ese requisito, la configuración de alguna de las causales expresa y taxativas en la normatividad, la demandada dio por terminado el contrato con base en las causales del artículo 62 numeral 6 en concordancia con el artículo 58 numerales 1 y 7 del CST y los artículos 56 numeral 1, articulo 58 numeral 11 y numeral 20 Dormir en el trabajo, articulo 66 numerales 1.6.3 Dormir en las instalaciones del empleador durante el turno de trabajo.24 y su parte, la cláusula novena del contrato individual de trabajo suscrito entre las partes el 10 de octubre de 2003, en su literal a) del reglamento interno de trabajo.

Respecto al argumento que el demandante gozaba de estabilidad reforzada por su estado de salud, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no acreditó que al momento de su despido se encontrara incapacitado o en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral sumado a que el actor confesó el hecho de no haber asistido al médico, por lo que al momento del despido no gozaba de dicha protección.

5. Trámite de segunda instancia.

5.1. Alegatos de conclusión.

Previo traslado para alegatos, según lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de julio de 2022, las partes se pronunciaron así:

5.1.1. Demandante.

Luego de reiterar los hechos de la demanda, señala que fue despedido sin justa causa porque su empleador desconoció que el actor tenía problemas de salud, tal como lo registra el examen de egreso realizado el 09 de abril de 2019 donde se diagnostica: Obesidad, hernia umbilical, dolor en miembros superiores (trastorno interno de la rodilla), trastorno de la refracción, gastritis; con recomendación de

continuar en tratamiento por EPS y pese a que el demandante no realizó ningún hecho que afectara el normal funcionamiento de la empresa. Por lo tanto, gozaba con una protección de salud en los términos del artículo 26 de la ley 361 de 1997, pero su empleador hizo caso omiso y lo despidió desconociendo su situación.

5.1.2. Demandada.

Sostiene que dentro del proceso quedó acreditada la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo del actor, la cual, quedó consignada en la carta de terminación, de conformidad con lo previsto en articulo 62 numeral 6°, en concordancia con el Articulo 58 numerales 1° y 7° del Código Sustantivo del Trabajo, así como lo dispuesto en el artículo 56 numerales 1°, articulo 58 numerales 11° y 20°, artículo 66 numerales 1.6, 3, 24 del Reglamento Interno de Trabajo, así como lo estipulado en la cláusula Novena del Contrato Individual de Trabajo en su literal a). Incumplimiento consistente en que el día 18 de marzo de 2019 durante su horario laboral, turno 3 fue hallado dormido en su puesto de trabajo en el taller de materias primas, tal como lo muestran los videos y fue aceptado por el accionante. Situación que puso en grave riesgo el normal desarrollo de la operación de la Compañía.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el grado de jurisdicción de consulta.

2. Planteamiento de los problemas jurídicos.

Corresponde a la Sala establecer:

2.1. ¿Resulta procedente revocar la sentencia de primera instancia, al acreditarse que se configuró un despido sin justa causa?

2.2. ¿Para el momento del despido el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud?

2.3. En caso de que las respuestas a los problemas jurídicos sean positivas ¿resulta procedente condenar a la demandada al pago de las acreencias laborales reclamadas, así como el pago de los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social?

3. Respuesta a los interrogantes planteados.

3.1. La respuesta al **primer** interrogante será **negativa.** La tesis de la Sala se orienta a confirmar la decisión de primer grado, pues los medios de prueba obrantes al interior del proceso, permiten establecer que la decisión de despedir al trabajador, fue adoptada dentro de un procedimiento en el que se respetó el derecho al debido proceso del trabajador.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.1.1. Terminación del vínculo laboral.

Las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador se encuentran enlistadas en el literal a) del artículo 62 CST y su relevancia radica en exonerarlo del pago de la indemnización del artículo 64 de la misma codificación.

En la carta de despido o en la carta de renuncia se deben enumerar claramente las razones por las que se toma la decisión de terminar la relación laboral, tal como lo establece el parágrafo único del artículo 62 CST, ya que posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.[5]

En la sentencia SU-449 de 2020 la Corte Constitucional, coincide con la Corte Suprema de Justicia en que "*la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador* ***no corresponde a una sanción disciplinaria****, pues se trata de dos figuras distintas, que pueden llegar a ser concurrentes, dependiendo del caso concreto. En efecto, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador representa el ejercicio de una facultad contractual amparada en el uso de la condición resolutoria tácita que se establece en el artículo 64 del CST, lo que le otorga – la naturaleza de ser un acto unilateral, susceptible de ser ejercido de forma extrajudicial, con alcance liberatorio respecto del contrato suscrito, que opera como un derecho subjetivo potestativo a favor del empleador, que se encuentra sometido a una declaración o manifestación de parte para que surta efectos, sujeto a un régimen de justas causas que se prevén en la ley, y cuya decisión siempre puede ser sometida a control judicial, tanto para cuestionar las razones de la resolución, como la configuración de la justa causa que haya sido invocada y reclamar los perjuicios correspondientes.*

Lo que, en principio, *excluye la aplicación del debido proceso y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin; salvo que (i) las partes así lo hayan acordado (en el contrato individual, en el reglamento de*

[5] Corte Constitucional. Sentencia C-594 de 1997.

trabajo, en un pacto o convención colectiva o como resultado de un laudo arbitral); o (ii) que ello se imponga por el ordenamiento jurídico, como requisito previo para el ejercicio de la atribución dirigida a finalizar el vínculo contractual.

234. El único escenario en el que concurren la facultad de terminación unilateral con las sanciones disciplinarias, es cuando la resolución con justa causa por parte del empleador se origina por virtud de la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral, siempre que allí se imponga un despido como sanción disciplinaria, derivado de la gradación de distintas faltas y sanciones, y no de la ejecución del atributo de la resolución contractual por incumplimiento. En el escenario de una sanción disciplinaria, cabe exigir en su integridad el agotamiento del debido proceso, como infiere de lo expuesto en la sentencia C-593 de 2014. Lo anterior, sin perjuicio de los casos en que el legislador autoriza o permite el despido como sanción disciplinaria, como ocurre, por ejemplo, con quienes hubieren intervenido o participado en una huelga declarada ilegal por las autoridades judiciales, como fue expuesto por la Corte en la sentencia SU-598 de 2019."

En la citada sentencia, la Corte Constitucional explicó el proceso que debe adelantar el empleador para terminar el contrato de trabajo para todas las causales del artículo 62 del CST, entre otros: **i)** Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato, es decir, que dicha decisión debe ajustarse al principio de inmediatez. Una vez cometida la falta, el empleador debe tomar una decisión con prontitud; **ii)** la causa de terminación del contrato debe sustentarse en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **iii)** debe enviarse comunicación al trabajador por la cual se le indiquen, de forma clara y oportuna, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **iv)** deben observarse los procesos previamente establecidos en la convención colectiva, reglamento interno, laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **v)** debe acreditarse el cumplimiento de las exigencias específicas de cada causal de terminación; **vi)** debe garantizarse al trabajador el derecho a ser escuchado o de poder dar su versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación.

Por lo tanto, es deber de la empresa fijar el debido proceso en su estructura interna (reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc.) para que haya reglas prexistentes que permitan tramitar los procesos sancionatorios de toda índole. Ese manual o reglamento de trabajo que rigen a las partes de la relación laboral y en el

que se fijan claramente y de manera concreta las obligaciones y prohibiciones especiales, la escala de faltas y sanciones disciplinarias y la forma de su aplicación, los procedimientos para su comprobación; debe ser conocido por los trabajadores.[6]

3.1.2. Caso en concreto.

En este asunto, no es objeto de debate que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, en la que el demandante desempeñó el cargo de mecánico de planta dentro de las instalaciones de la demandada, desde el 10 de octubre de 2003 hasta el 5 de abril de 2019 en que terminó de manera unilateral por el empleador, tal como lo consigna la constancia expedida el 5 de abril de 2019 por la Directora Regional Gestión Humana de la demandada[7].

Primeramente, debe recordarse que la jurisprudencia laboral[8] al referirse a las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, ha reiterado que en ellas concurren dos modalidades, la primera se configura cuando se presenta cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST y la segunda, cuando se presenta cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Frente a estas dos hipótesis, en la primera situación, la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma y en el segundo la calificación de grave ha de costar en los actos que consagran la falta. Y frente a las consecuencias que se derivan de estos eventos, señaló "*sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia en su sala de Casación Laboral, ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales y contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellas implica una violación de lo dispuesto en esos actos que, si se califican de grave, constituyan 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, lo que debe hacer necesariamente cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo importante es que el

---

[6] numerales 16 y 16 artículo 108 CST.

[7] Pág.1 PDF 03Anexos.

[8] Sala de Casación Laboral. Corte Suprema de Justicia. Sentencia proferida el 18 de septiembre de 1973, reiterada en la sentencia del 19 de septiembre de 2001 radicación 15822, del 10 de marzo de 2009 con radicación 35105, del 5 de mayo de 2009 con radicación 34253 y sentencia SL 16298 del 13 de septiembre de 2017 con radicación 55472.

asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el Reglamento interno de Trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal."

Mientras que en la sentencia SL 16298 de 13 de septiembre de 2017, con radicación número 55472 señaló: "…*si la gravedad de algunas conductas ya estaba calificada por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes.*

En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes.[9]

Es evidente que, a la luz de las reglas jurisprudenciales anteriormente señaladas, no resulta pertinente calificar la gravedad de la falta por parte del operador jurídico y si la misma se erige o no en una justa causa para dar por terminado el contrato de forma unilateral por parte del empleador, en atención a que la conducta de *"dormir en el lugar del trabajo"* **si** fue calificada como grave en el reglamento de trabajo de la empresa demandada en forma expresa en el capítulo IXX *"TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DESPIDOS CON O SIN JUSTA CAUSA", artículo 66º: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: 1. Por parte de la Compañía:…..Para los efectos del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general: 3. Dormir en las instalaciones del empleador durante el turno de trabajo."*[10] Por lo tanto, solo le quedaba al A quo verificar si el empleador adelantó el proceso ordenado en la sentencia SU-449 de 2020:

i) Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato: Según el contenido del oficio del 05 de abril de 2019, el día 18 de marzo de 2019 durante el turno 3 de trabajo, el actor fue hallado dormido en su puesto de trabajo en el taller de materias primas. El día 26 de marzo de 2019 presentó sus descargos y el 5 de abril del mismo año fue notificado de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la demandada. Por lo que se cumplió el principio de inmediatez, ya que la decisión del despido se comunicó con prontitud.

ii) La causal de terminación del contrato debe sustentarse en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley: la conducta de "dormir en el lugar del

---

[9] *Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, 27 de septiembre de 2013, radicado 40114.*
[10] *Págs. 234-235 PDF 11ContestacionDemanda-expediente digital.*

trabajo", **si** fue calificada como grave en el reglamento de trabajo de la empresa demandada en forma expresa en el capítulo IXX *"TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DESPIDOS CON O SIN JUSTA CAUSA", artículo 66º: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: 1. Por parte de la Compañía: …Para los efectos del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general: 3. Dormir en las instalaciones del empleador durante el turno de trabajo."*[11]

iii) Debe enviarse comunicación al trabajador por la cual se le indiquen, de forma clara y oportuna, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato: Se tiene entonces que el trabajador probó el hecho del despido aportando el oficio del 05 de abril de 2019 notificación terminación unilateral del contrato de trabajo al actor con justa causa[12] y el empleador adujo como motivos constitutivos de la justa causa para la terminación del vínculo laboral en la misma carta que: *" la Sociedad Familia del Pacífico S.A.S ha decidido dar por terminado de manera unilateral su contrato de trabajo a término indefinido con justa causa a partir del 05 de abril de 2019, ello en razón a los siguientes hechos que constituyen un grave incumplimiento del contrato de trabajo y de las normas que regulan la relación laboral:*

1. *La anterior determinación, obedece al hecho de que el día 18 de marzo de 2019 durante el turno de trabajo, Turno 3, Usted fue hallado dormido en su puesto de trabajo en el taller de materias primas…4. La conducta anterior, se encuentra agravada por constituir una falta a las normas de seguridad y salud en el trabajo lo que genera riesgos para usted y sus compañeros, especialmente teniendo en cuenta que usted se encontraba dormido en una silla exponiéndose a un riesgo de caída desde el asiento en el que estaba ubicado.5. Adicionalmente, su grave proceder al quedarse dormido dentro de su jornada de trabajo, pone en grave riesgo el normal desarrollo de la operación de la compañía, puesto que usted no se encontraba a disposición para atender los requerimientos que la operación hubiera podido realizar y solicitar de sus actividades. 6. La gravedad de los hechos descritos se encuentra sustentada teniendo en cuenta que cuando se duerme, el estado de conciencia no está en alerta, lo que genera que la persona disminuya su capacidad de reacción y de acuerdo al cargo que desempeña para la compañía las potenciales consecuencias son: pudo haber sufrido caída de la silla en la que se encontraba dormido, entre otros…si se*

[11] Págs. 234-235 PDF 11ContestacionDemanda-expediente digital.
[12] Págs.6-9 PDF 03Anexos.

hubiera presentado una emergencia, usted no habría podido escuchar la orden de evacuación, lo que incluso podría haber afectado cualquier tipo de labor de rescate en caso de ser necesario, situación que ratifica los riesgos a los que se expuso usted y la compañía…no queda duda de la falta grave y de la justa causa consistente en dormir en el puesto de trabajo o en las instalaciones de la empresa, hecho definido como una prohibición a los trabajadores y como falta grave según la normatividad laboral, el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo con usted suscrito y prohibido por las normas de seguridad y salud en el trabajo. De conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, se da aplicabilidad a las siguientes normas que amparan y regulan la justa causa que se invoca para dar por terminado el contrato: Artículo 62, numeral 6 en concordancia con el Artículo 58 numerales 1 y 7…Al respecto establece el Reglamento Interno de Trabajo lo siguiente: artículo 56.1, articulo 58.11,20 Dormir en el trabajo, articulo 66 1.6.3 Dormir en las instalaciones del empleador durante el turno de trabajo.24..Por su parte, la cláusula novena del contrato individual de trabajo suscrito entre las partes el 10 de octubre de 2003, en su literal a)..”

Esta comunicación fue recibida por el trabajador el 5 de abril de 2019.

iv) Deben observarse los procesos previamente establecidos en la Convención Colectiva, reglamento interno, laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual y garantizarse al trabajador el derecho a ser escuchado o de poder dar su versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación: Reposa en el expediente el Acta diligencia de descargos del 26 de marzo de 2019 y según la cual él manifiesta que desempeña el cargo de mecánico de mantenimiento le fue entregado y conoce el reglamento interno de trabajo, lleva 15 años laborando en la empresa. Y que dentro de sus funciones tiene las de velar por el buen funcionamiento de las maquinas, porque los repuestos que piden lleguen a tiempo o informar a los jefes, mirar que las maquinas trabajen y produzcan correctamente.[13] Y no considera que estaba dormido, estaba reposando porque el cuerpo no le daba más.

v) Debe acreditarse el cumplimiento de las exigencias específicas de cada causal de terminación: El artículo 58 numeral 20 del reglamento interno de trabajo señala que la acción de dormir en el trabajo se encuentra prohibida, a su vez el artículo 66º señala entre *las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: 1. Por parte de la Compañía:…..Para los efectos del artículo*

---

[13] Págs.2-5 PDF 03Anexos.
Págs.147-150 PDF 11ContestacionDemanda-expediente digital.

7º del Decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general: 3. Dormir en las instalaciones del empleador durante el turno de trabajo."[14]

En desarrollo del proceso se escucharon:

El **demandante** en su interrogatorio de parte informó: que *es la persona que se ve en el video, pero sostiene que lo que se ve ahí no es lo que realmente parece, explicó que sus funciones como mecánico de mantenimiento son velar por el correcto funcionamiento de las máquinas de producción todo el tiempo, estar pendiente de la llegada de los repuestos que se piden, si llegaron revisarlos y reportarle a sus superiores, también atender las máquinas que lo llamen por alguna necesidad que se ofrezca, explicó que en la planta hay un sistema que es un pito que se escucha por toda la planta fuertemente cuando requieren atención de una máquina y él mira en un tablero se enciende un bombillo rojo y mira en ese bombillo a que maquina pertenece y va y atiende esa máquina cuando requieren alguna reparación, fuera de eso en esa época le dieron un dispositivo a donde lo podían llamar y que él cargaba consigo.*

La atención inmediata a las maquinas se presta siempre y cuando no haya otra máquina que requiera atención porque en ese caso se le da prioridad a la máquina de mayor atención por su prioridad. Dentro de sus funciones debía hacer rutas preventivas para detectar posibles fallas en las maquinad de la demandada y esas rutas están programadas por días y hay una ruta diaria que hace cuando llega de turno.

Para desarrollar sus funciones debe encontrarse en buenas capacidades motrices y sensoriales, pero ese día su situación física no era la mejor, tenía dolor en la rodilla en la cintura y tenía malestar general por eso no estaba en las condiciones motrices y sensoriales. Y el 18 de marzo de 2019 se tomó los medicamentos Nimesulida y Meloxicam, pero días antes había ido al médico quien le había formulado y muestra una fórmula del 10 de octubre 2018 que también fue presentada en la diligencia de descargos.

Explicó que los medicamentos de los que tenía fórmula fueron formulados para la enfermedad del Chikunguña porque da con los mismos síntomas que él tenía ese día. En ese entonces conoció ese medicamento y desde ahí él lo usa.

---

[14] *Págs. 234-235 PDF 11ContestacionDemanda-expediente digital.*

Para el 18 de marzo de 2019 el actor sostiene que no había acudido al médico y fue un malestar que le dio antes de ir a trabajar y vio que no se pudo parar de la mesa que tomo el tinto y entonces se tomó el medicamento que le hacía bien. Y como en ese momento no había ido al médico no puede decir si tenía o no Chikunguña porque no estaba diagnosticado por un médico.

Conoce que esos medicamentos la Nimesulida y el Meloxicam le podían generar somnolencia momentáneamente en algún momento, pues previo al 18 de marzo de 2019 ya conocía que estos medicamentos le podían provocar somnolencia, no le notificó a su superior que iba a consumir esos medicamentos porque eso no es usual hacerlo <<si uno va a tomar un medicamento uno nunca informa>>, si sabía que debía tener todas sus capacidades pero le causaba somnolencia y no le informo a su superior porque tenía afán de cumplir con su trabajo y suponía que dicho medicamento lo pondría bien pues tenía plena confianza en el mismo.

Sostuvo que en el momento del video estaba sentado, había abierto el computador para hacer unos descargos en SAP y se sentía muy mal, estaba sentado en la silla y se acomodó un poco para reposarse un poco el cuerpo porque el dolor le estaba ganando y necesitaba tomar aire para arrancar nuevamente.

Que nunca solicitó presencia de seguridad y salud en el trabajo porque la gente de seguridad en el trabajo no médica, ellos no tienen nada en su neceser y ellos estaban en la otra planta casi cuadra y algo para venir hasta donde estaba él para prácticamente nada porque no le formulaban nada.

El conocía que esas situaciones debían ser comunicadas a Seguridad y Salud en el Trabajo, pero él nunca imaginó que esa situación la fuera a llevar la empresa hasta donde la llevaron porque para él eso era algo de manejo, algo manejable.

Por el tiempo que él descansó no se realizaron las rutas porque ya estaban hechas, ya se había revisado se había pasado por cada una de las maquinas hablando con los operarios, esa es la ruta.

Para el 18 de marzo de 2019 no se le habían expedido ni recomendaciones ni restricciones médicas porque él no había asistido a ningún centro asistencial, no lo había visto ningún médico.

Cuando él salió de la empresa le hicieron unos exámenes médicos que no arrojaron una ruptura de meniscos con la cual cuando trabajaba le dolía muño la rodilla y caminaba cojo. Nunca hubo junta de calificación.

A la pregunta si antes del 18 de marzo de 2019 prestaba sus servicios con total eficiencia, contestó que era cierto y de hecho hubo turnos donde su compañero no fue y le toco atenderlos a él solo y entregaba todas las maquinas funcionando.

El **representante legal de la demandada** en diligencia de interrogatorio de parte a *la pregunta de ¿cómo desempeñaba su función el actor hasta el 18 de marzo de 2019? Indicó que no era el jefe inmediato y no podía saber, pero sabe que en el año 2018 también tuvo un llamado de atención que se aportó al expediente.*

Afirmó que posterior al 18 de marzo de 2019 se le inicio un proceso disciplinario al actor y explicó todo lo que pasó con el proceso disciplinario al actor.

El testigo **GABRIEL ANDRÉS CANTILLO SABOGAL**: Informó que *es supervisor de mantenimiento de Grupo Familia, trabaja desde hace 22 años e informa que en el año 2019 llega un reporte del área de monitoreo que muestra a un colaborador dormido en el taller y procede a hablar con el jefe de mantenimiento que es Adrián Castrillón y se hace la citación al colaborador para consultar sobre la novedad y se genera una citación de descargos para entender la situación del video y lo que podía manifestar. El trabajador en dicha diligencia argumenta que estaba con un malestar físico y había tomado unas pastas y eso le había generado sueño y por eso se había dado la novedad. No recuerda cuanto tiempo duraba el video en que se veía al colaborador recostado en la silla con la gorra puesta en la cara.*

A la pregunta de cuáles fueron las implicaciones de que el demandante haya dormido, respondió que cada mecánico por turno es que ellos están con una disposición durante su jornada laboral para hacer atención en planta de acuerdo a las solicitudes que hagan las máquinas y las rutas preventivas que tienen asignadas a cada una de las maquinas que tienen a su cargo y las reparaciones que se entregan turno a turno de los equipos que se desmontan en mantenimiento y hay que hacerles algunas reparaciones como cambio o sustituirle partes o hacerle algún tipo de mejora o reparación que es lo que se debe hacer en cada turno y es entregable en cada turno. A la pregunta si la somnolencia del actor produjo algún perjuicio, retraso o algún problema en el desarrollo de la empresa, respondió que ahí ocurren dos temas uno es la no ejecución de las rutas preventivas que es un entregable turno a turno para poder hacer la programación de los trabajos posteriores de las maquinas que es lo que garantiza que puedan tener una producción continua y la reparación de los equipos que se tienen que entregar turno a turno para poder hacer su posterior montaje en máquina y poder garantizar el volumen de producción. Para la fecha de terminación del contrato de trabajo con el demandante no se enteró de alguna manera que al actor se le hubiere hecho alguna

valoración por la ARL o de la EPS que permitiera establecer que el sufría alguna patología laboral o no laboral y explica que cuando algún colaborador tiene alguna restricción laboral de tema médico, la médica de la Compañía lo evalúa y el área de SST les envía un reporte de esas restricciones al jefe directo para acatar esas restricciones y ajustar a las necesidades de cada colaborador y queda un acta, pero del actor no se le comunicó ninguna recomendación médica.

Explicó que las maquinas en la planta están operando 7 por 24 y en cada turno están asignados 2 mecánicos y 2 electrónicos dado el volumen de máquinas que son 13 y si una maquina tiene alguna avería o emergencia debe atenderla inmediatamente el mecánico o el electrónico dependiendo de la necesidad. La importancia de las rondas periódicas garantiza que la producción 7 por 24 se cumpla y están diseñadas para estar al pendiente de cómo están operando las maquinas que está saliendo con calidad y en condiciones, que no hay desperdicio y se está cumpliendo con los volúmenes pactados en las órdenes.

La importancia de que el mantenimiento que se va a dar a una maquina en caso de emergencia o falla sea inmediato es el costo, ya que el tiempo de paro de cada máquina es un costo elevado porque la planta siempre está caracterizada por el volumen a 18 toneladas día, entonces parar 5 o 10 minutos incluye muchos costos y perjuicios en la entrega porque son planta que produce materias primas que suministran a otras plantas de la compañía y entonces estarían parando otros procesos.

Para marzo de 2019 por políticas de Compañía siempre hay un supervisor de turno que es el líder del turno de toda la planta y un inspector de seguridad por turno cuando alguien tiene alguna novedad llama al inspector y de acuerdo a su situación toman las medidas como enviarlo a enfermería o a la EPS o las acciones que deban tomar. Para esa fecha el actor no reportó ningún informe de salud al supervisor ni al inspector y tampoco reportó que estuviera tomando algún medicamento.

El testigo **ADRIÁN CASTRILLON AGUILAR** informó que *trabaja en Grupo Familia hace 20 años y sabe que el despido del actor lo generó que unas cámaras lo reportaron presuntamente dormido en el turno 3 que es el de la noche inicia a las 10:00 pm hasta las 6:00 am y miró el video porque el testigo era el jefe de área en ese momento y el demandante era de su equipo, es una falta grave que se produce en el turno porque se dejan de hacer las actividades de atención a máquina y las rutas preventivas de los equipos y la atención a las brigadas de reparación que se hacen dentro del taller de mantenimiento, no recuerda cuanto tiempo estuvo*

dormido, era la primera vez que se quedaba dormido el actor, es buen trabajador, el actor nunca le reportó que estuviera enfermo ni tomando medicamentos.

Las labores del rol de mecánico son estar atento a las necesidades de las maquinas a cualquier avería que se presente durante las 8 horas del turno como correctivos o llamados de la parte operativa, ejecutar durante el turno las rutas preventivas y predictivas que se tienen programadas, hacer actividades relacionadas al preventivo que se deje en el taller o al equipo de soporte frente a un equipo que se entregue para reparación en el turno o que este pendiente y hacer rondas chequeando o inspeccionado equipos que puedan generar algún riesgo tanto a los activos como maquinaria como al personal que la opere.

En caso de fallas este mantenimiento se debe realizar de manera inmediata, en el momento en que se genere el correctivo en la maquina se debe atender, la operación de las maquinas es ininterrumpida debe trabajar de forma constante por los altos costos, para poder garantizar los volúmenes de producción y la entrega a los clientes del producto que se está demandando.

Si la atención no es inmediata es el tiempo perdido que es un indicador que les evalúan permanentemente, perdidas de máquina, desabastecimiento, bajo volumen y en ocasiones los evalúan también por nivel de entrega y eso es un indicador relacionado directamente con el cliente y que algún equipo puede caer de pronto en un correctivo mucho más crítico.

Hasta ese momento no se le notificó ninguna restricción médica para el actor. Y hay 2 personas para notificar que es el inspector de turno que mantiene en cada uno de los turnos y en turno 3 hay un supervisor al que se le debe notifica cualquier novedad, pero el 18 de marzo de 2019 no tiene ninguna información de notificación.

Mientras el actor estuvo dormido no se presentó ninguna novedad de llamado correctivo a las maquinas.

El testigo **MAURICIO TAMAYO OSORIO** fue tachado porque ser amigo del actor, e informó que *fue compañero de trabajo del demandante en la empresa demandada y trabajó hasta el 15 de diciembre de 2020, pero había pedido una licencia y se desvinculo desde el mes de febrero.*

Afirma que el día de los hechos estaba en turno con el actor, de quien afirma lo despidieron porque una cámara lo cogió durmiendo eso es lo que conoce, pero que ese día en el turno con el accionante no lo vio durmiendo, que el señor Carabalí le hizo el comentario que se encontraba enfermo y días antes le había comentaba que

se sentía enfermo, pero nunca le preguntó que le pasaba, no sabía que enfermedad tenía y le comento que estaba tomándose unos medicamentos.

El testigo no lo vio dormido porque estaban hablando, ya que el testigo estaba de un lado en su computador y el accionante estaba del otro lado del escritorio; el testigo se paraba y hacia lo que tenía que hacer y hasta el actor le estaba preguntando qué estaba haciendo y le testigo le decía que estaba haciendo una investigación de un proyecto que estaba realizando, pero no lo vio dormido.

Compartían la oficina y ese día el testigo estaba ahí, no durante todo el turno porque ellos tenían que atender las máquinas y toda la planta y tienen que estar entrando y saliendo y cuando coincidieron en la oficina el testigo no lo vio durmiendo y los computadores se dividen por un vidrio.

Que cuando lo llaman a una máquina se puede demorar una, dos horas, o todo el turno por fuera, dependiendo como este la planta, ese día estaba ahí porque estaba realizando una investigación.

Que en la compañía hay un solo inspector de seguridad compartido para las dos plantas y la mayoría del tiempo está en la otra planta y para ir a la otra planta se demora como 15 minutos a pie y cuando acontecía algo había que llamarlo o buscarlo para que el pudiera acercarse a la planta donde ellos estaban. Y los problemas de salud había que reportarlos al inspector de seguridad.

El testigo **GILBERTO DIAZ MONTES** informó que *el día que sucedió el evento estaban de turno los dos y cuando llegaron en la entrega de turno el actor manifestó que no se sentía bien, pues venían de una semana de trasnocho bastante fuerte y manifestó que tenía síntomas de gripa y malestar en todo su cuerpo, pero como tenían diferentes áreas le dijo a su compañero demandante que iba a estar en la línea de tampones para que por favor si necesitaba algo que le colaborara el testigo le ayudaría, pero el actor a pesar de su malestar estuvo siempre atento a lo que sucedía en planta. A la pregunta de si ese tipo de actuaciones del actor siempre fueron frecuentes el testigo manifestó que no, que el actor siempre se caracterizó por ser una persona muy proactiva durante su jornada de trabajo, de hecho, por eso trabajó más de 10 años en la Compañía.*

Sentía malestar en todo su cuerpo, síntomas de gripa, se sentía bastante quebrantado de salud, el actor siempre ha sido una persona muy saludable y trabajadora, fue algo muy eventual que le puede pasar a cualquiera en algún momento puede sentir malestar o síntomas gripales que lo pueden afligir un poco.

La causa del despido es que fue sorprendido supuestamente durmiendo y todo el proceso de descargos lo manejó Talento Humano.

Explica que siempre trabajaban 2 personas por turno y les tocaba que atender todas las plantas, a veces coincidían 2 correctivos al tiempo y se distribuían y hacían las 2 atenciones, pero casi siempre estaban trabajando de la mano, ese día de los hechos el testigo se fue a hacer un correctivo a la planta de tampones a sabiendas de que el actor estaba con su malestar y le dijo que iba a estar pendiente y no se demoró mucho en hacerles la atención y siempre estuvieron interactuando en el turno.

Ahora, no cabe duda para esta colegiatura que la falta del trabajador existió, pues pese a que él niega que se encontraba dormido, resultan acertados los razonamientos del Juez en torno a considerar que el actor para la fecha de los hechos se encontraba en el tercer turno de trabajo dentro de las instalaciones de la demandada como lo aceptó en su interrogatorio de parte y según el vídeo aportado por la demandada se constata que la persona que se observa durmiendo corresponde al demandante mientras se encuentra en una silla[15].

En conclusión, se evidencia que, se siguió el Debido Proceso para dar por terminada la relación laboral por justa causa y que el aquí demandante tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción en la diligencia de descargos, sin embargo, los motivos expuestos no fueron suficientes para explicar las razones por las cuales incurrió en esa falta, máxime que existe registro de un video que no fue desvirtuado dentro del proceso y que en el interrogatorio de parte el demandante aceptó que la persona que mostraba el video se trataba de él, razón por la cual el demandante no se hace acreedor al reintegro al cargo que ocupaba en la planta de personal u a otro de igual o superior categoría y jerarquía, ni subsidiaria de reconocer la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, pues el despido obedeció a una justa causa.

3.2. La respuesta al **segundo** interrogante será **negativa.** La tesis de la Sala se orienta a confirmar la decisión de primer grado, pues no obra prueba que permita establecer que el actor, para la data de terminación del contrato de trabajo, presentara dificultades sustanciales para ejecutar con normalidad y regularidad las funciones asignadas. Tampoco contaba con recomendaciones laborales, restricciones o incapacidades médicas vigentes. En consecuencia, al no encontrarse cobijado por la estabilidad laboral reforzada por salud, no es procedente

[15] *20VideoPruebaPteDda-expediente digital.*

ordenar su reintegro. De otro lado, la demandada desvirtuó la presunción del despido discriminatorio, en virtud a que la relación laboral finiquitó por una justa causa calificada por el empleador y no por una decisión unilateral relacionada con la situación de salud del demandante. En consecuencia, resulta inviable ordenar el pretendido reintegro.

3.2.1. Estabilidad laboral reforzada por salud.

En los artículos 13, 47 y 54 de la Carta Política, se garantiza y protege el derecho fundamental para las personas que tienen minusvalía física, sensorial o psíquica. En desarrollo de estos preceptos, el Legislador, a través de la Ley 361 de 1997, consagró la estabilidad laboral de esta población[16].

La jurisprudencia de las Altas Cortes no ha sido ajena a esta temática. La Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tienen criterios divergentes en cuanto a la discapacidad que protege la norma, pero pueden complementarse al momento de analizar la aplicación de la estabilidad ocupacional reforzada en cada caso.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala que esta protección es para las personas que, conforme a esa normatividad, se consideran como limitadas o en condición de discapacidad. Estas personas son aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15%, tal como lo ha indicado en las sentencias SL5700-2021 del 1° de diciembre de 2021, radicación No. 89595, SL1360 del 11 de abril de 2018 y SL2797 del 29 de julio de 2020, radicación No. 81864.

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia SU – 049 de 2017, estableció que la estabilidad laboral fijada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que sea relevante determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el porcentaje o nivel de la misma.

3.2.2. Caso en concreto.

El *A quo* determinó la inviabilidad del reintegro del demandante por no acreditarse los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

---

[16] "ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado **por razón de su limitación**, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás **prestaciones e indemnizaciones** a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren." (La expresión limitación debe entenderse como "discapacidad" o "en situación de discapacidad" según sentencia C – 458 de 2015 de la Corte Constitucional)".*

En tal virtud, procede la Sala a analizar en principio, si en el *sub litium*, se acredita con los medios probatorios allegados al expediente, los presupuestos legales y jurisprudenciales reseñados en precedencia, que permitan determinar si el actor, al finiquito de la relación laboral, era beneficiario o no de tal garantía.

Al plenario se allegó la siguiente prueba documental que no fue objeto de tacha ni desconocida por las partes:

1. *Contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes para desempeñar el cargo de mecánico desde el 10 de octubre de 2003, con adición de la misma fecha y otro si del 17 de diciembre de 2015.*[17]

2. *Constancias expedidas el 5 de abril de 2019 por la Directora Regional Gestión Humana de la demandada y del 18 de agosto de 2021 por la Jefe de Recursos Humanos certificando que el actor laboró desde el 10 de octubre de 2003 hasta el 5 de abril de 2019 en el cargo de mecánicos mantenimiento mediante contrato de trabajo a término indefinido.*[18]

3. *Oficio del 5 de abril de 2019 notificación terminación unilateral del contrato de trabajo al actor con justa causa.*[19]

4. *Historia clínica del actor de fecha 17 de octubre de 2018 con diagnóstico de obesidad grado I (IMC:33,5), ERGE, dispepsia en estudio, espondilo artrosis lumbosacra, artrosis de rodillas, tiña pedis interdigital y pie de atleta y resonancia magnética de rodilla derecha*[20]

5. *Oficio del 5 de abril de 2019 comunicándole al actor la autorización para realizarse el examen médico de retiro.*[21] *El cual se realizó el 9 de abril de 2019.*[22]

6. *Liquidación definitiva del demandante.*[23]

7. *Solicitud de reintegro presentada por el demandante el 7 de marzo de 2022.*[24]

8. *Certificado de existencia y representación legal de la demandada.*[25]

9. *Acta diligencia de descargos del 26 de marzo de 2019*[26]*.*

Luego de analizar el material probatorio en todo su conjunto, para la Sala frente al demandante, no se cumplen los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para que se proteja su derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por salud, por cuanto:

---

[17] *Págs.53-62 PDF 11ContestacionDemanda-expediente digital.*
[18] *Pág.1 PDF 03Anexos.*
Pág.63 PDF 11ContestacionDemanda-expediente digital.
[19] *Págs.6-9 PDF 03Anexos.*
[20] *Págs.10-12 PDF 03Anexos.*
[21] *Pág.13 PDF 03Anexos.*
[22] *Págs.14-06 PDF 03Anexos.*
[23] *Pág.18 PDF 03Anexos.*
[24] *Págs.19-23 PDF 03Anexos.*
[25] *Págs.24-38 PDF 03Anexos.*
[26] *Págs.2-5 PDF 03Anexos.*
Págs.147-150 PDF 11ContestacionDemanda-expediente digital.

i) No presentaba padecimientos de salud que involucraban afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones a la data de terminación del contrato de trabajo:

En efecto, de los citados medios de convicción se desprende que: **a)** según historia clínica del 17 de octubre de 2018, esto es, en vigencia del contrato de trabajo celebrado entre las partes, el actor es diagnosticado con obesidad grado I, ERGE, dispesia en estudio, espondilo artrosis lumbosacra, artrosis de rodillas, tiña pedís y entre otros medicamentos le formularon Meloxicam amp. x 15 mg (6) 1 amp. IM diaria 6 días.[27] Según historia clínica del 26 de junio de 2018 fue diagnosticado con infección viral no especificada. Y para el 30-07-2019 finalizado el vínculo laboral aparece resonancia magnética rodilla derecha y según los hallazgos aparece opinión de 1. Cambios osteoartrosicos femorotibiales con cambios reactivos subcondrales en el platillo tibial lateral, 2. Rotura de ambos meniscos, 3. Líquido articular, 4. Cambios en la señal del ligamento cruzado anterior que pueden estar asociados a sinovialización del ligamento, deben ser correlacionados con la valoración clínica de estabilidad.[28]. **b)** en virtud a sus padecimientos le fueron emitidas incapacidades médicas en el decurso del vínculo laboral: incapacidad por 3 días por infección viral no especificada desde el 23/09/2011 hasta el 25/09/2011, por 30 días por fractura de la epífisis superior del radio desde el 27/12/2011 hasta el 25/01/2012 y por 4 días desde el 26/01/2012 hasta el 29/01/2012, por 2 días desde el 11/04/2017 hasta el 12/04/2017 por dolor de pierna. **c)** el 5 de abril de 2019 la entidad demandada dio por terminado el contrato de trabajo, con justa causa[29]. **d)** el 5 de abril de 2019 la demandada le autoriza la realización del examen médico de retiro.[30] El cual se realizó el 9 de abril de 2019[31] con diagnósticos de obesidad, hernia umbilical, dolor en hombro, trastorno de la refracción y gastritis, con recomendaciones de control en la EPS y sin restricciones[32]

Teniendo en cuenta los medios de convicción documental, resulta evidente que el demandante, para la fecha del despido, no contaba con incapacidades, tampoco tenía concepto de reubicación, calificación de pérdida de capacidad laboral, recomendaciones y/o restricciones médico laborales vigentes, para la ejecución de sus servicios, sin que se encuentre demostrado en autos que al finiquito del contrato de trabajo, la actora hubiere presentado alguna limitación física, sensorial o psíquica, que le dificultara o impidiera ejecutar de manera sustancial y regular su

---

[27] Pág.11 PDF 11ContestacionDemanda-expediente digital.
[28] Pág.12 PDF 11ContestacionDemanda-expediente digital.
[29] Págs.6-9 PDF 03Anexos.
[30] Pág.13 PDF 03Anexos.
[31] Págs.14-06 PDF 03Anexos.
[32] Págs.272 y 278-280 PDF 11ContestacionDemanda-expediente digital.

actividad laboral, en ello coincidieron los testigos GABRIEL ANDRÉS CANTILLO SABOGAL y ADRIÁN CASTRILLON AGUILAR al afirmar que *para la fecha de terminación del contrato de trabajo con el demandante no se enteró de alguna manera que al actor se le hubiere hecho alguna valoración por la ARL o de la EPS que permitiera establecer que el sufría alguna patología laboral o no laboral y explica que cuando algún colaborador tiene alguna restricción laboral de tema médico, la médica de la Compañía lo evalúa y el área de SST les envía un reporte de esas restricciones al jefe directo para acatar esas restricciones y ajustar a las necesidades de cada colaborador y queda un acta, pero del actor no se le comunicó ninguna recomendación médica. Ni notificó ninguna restricción médica ni al inspector de turno ni al supervisor.* Mientras que el testigo GILBERTO DIAZ MONTES indicó que *el actor siempre ha sido una persona muy saludable y trabajadora, fue algo muy eventual que le puede pasar a cualquiera en algún momento puede sentir malestar o síntomas gripales que lo pueden afligir un poco. Es más, el actor venía laborando, pues en el transcurso de sus actividades como mecánico, es que se presenta la causal que llevó a la terminación de su contrato por parte de su empleador por justa causa.*

ii) El empleador NO conoció la condición de salud en momento previo al despido:

Pese a que el actor afirma que *cuando salió de la empresa le hicieron unos exámenes médicos que no arrojaron una ruptura de meniscos con la cual cuando trabajaba le dolía mucho la rodilla y caminaba cojo, y nunca hubo junta de calificación;* también afirmó que *para el 18 de marzo de 2019 no se le habían expedido ni recomendaciones ni restricciones médicas porque él no había asistido a ningún centro asistencial, no lo había visto ningún médico. Y a la pregunta si antes del 18 de marzo de 2019 prestaba sus servicios con total eficiencia, contestó que era cierto y de hecho hubo turnos donde su compañero no fue y le toco atenderlos a él solo y entregaba todas las maquinas funcionando.* Los testigos GABRIEL ANDRÉS CANTILLO SABOGAL y ADRIÁN CASTRILLON AGUILAR coinciden en que *para la fecha de terminación del contrato de trabajo con el demandante no se enteraron de alguna manera que al actor se le hubiere hecho alguna valoración por la ARL o de la EPS que permitiera establecer que el sufría alguna patología laboral o no laboral, no notificó ninguna restricción médica ni al inspector de turno ni al supervisor.*

Por lo tanto, el empleador no conoció ninguna situación de salud del actor, el demandante no logró constatar que el empleador para el 5 de abril de 2019

conociese que tuviera incapacidad vigente o recomendaciones médicas, ni las Juntas de calificación Regional y Nacional de Invalidez hubiesen conceptuado acerca del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Circunstancias que conducen a confirmar el fallo absolutorio de primer grado.

iii) La empleadora logró desvirtuar la presunción de despido injusto:

Como se observa, el contrato suscrito con el actor terminó por una justa causa, en virtud de los artículos *62 numeral 6 en concordancia con el artículo 58 numerales 1 y 7 del Código Sustantivo del Trabajo,* pues el actor incurrió en una falta prescrita como grave en *Reglamento Interno de Trabajo: artículo 56.1, articulo 58.11,20 Dormir en el trabajo, articulo 66 1.6.3 Dormir en las instalaciones del empleador durante el turno de trabajo.24..Y la cláusula novena del contrato individual de trabajo suscrito entre las partes el 10 de octubre de 2003, en su literal a).*

Así lo explicó el representante legal de la demandada al afirmar que como consecuencia de *los hechos ocurridos al 18 de marzo de 2019 se le inicio un proceso disciplinario en el que se hace una investigación preliminar al actor, se hace una citación a descargos, al actor se le dio la oportunidad de rendir descargos dándole la oportunidad de estar acompañado por 2 testigos que pueden ser representados por la organización sindical en caso de estar afiliado, se le da la oportunidad de controvertir las pruebas que se le presentan y ejercer su derecho de defensa y contradicción, y ese proceso disciplinario culmina con una decisión que puede ser sin sanción, una suspensión o llamado de atención o una terminación del contrato de trabajo como sucedió con el caso del actor por los hechos ocurridos en esa fecha.*

Información corroborada por los testigos GABRIEL ANDRÉS CANTILLO SABOGAL, ADRIÁN CASTRILLON AGUILAR, MAURICIO TAMAYO OSORIO, GILBERTO DIAZ MONTES quienes coinciden en afirmar que conocen que la causa del despido del actor es porque un video lo muestra dormido en día de los hechos en la empresa.

Así las cosas, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con algún estado de salud del extrabajador; por el contrario, lo que se observa es una justa causa legal que le permitió al empleador dar por terminada la relación laboral, pues dormir durante el turno laboral está catalogado como causal específica de terminación de la vinculación laboral en el reglamento interno de trabajo de la empleadora demandada.

Conforme lo anotado, para la Sala, la parte actora incumplió con la carga probatoria que le correspondía de conformidad con el artículo 167 del C.G.P., aplicable en materia procesal del trabajo y la seguridad social, conforme lo permite el artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., que prevé: "*Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen".*

Siendo esto así, más allá de acreditarse en el *sub lite* que la parte actora cuenta con algunos padecimientos en salud, se recuerda que la protección de estabilidad laboral reforzada opera respecto a las patologías que generan una afección sustancial que impida la ejecución de las laborales con normalidad, pero no se puede acudir a ella cuando el trabajador incurre en una conducta catalogada como justa causa para terminar el vínculo laboral, como ocurrió en el presente asunto.

En consecuencia, no resulta procedente ordenar el pretendido reintegro. Pues del análisis del material probatorio en todo su conjunto, colige la Sala que, frente al demandante, no se cumplen los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la interpretación que ha emitido la Corte Constitucional respecto a dicha materia (SU – 049 de 2017, T – 041 de 2019 y T – 187 de 2021), para que se proteja su derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por salud.

Conforme a lo expuesto, se impone confirmar en todas sus partes la sentencia de primera instancia.

5. Costas

De conformidad con el numeral 8º del artículo 365 del CGP, no hay lugar a imponer condena en costas en esta instancia, por no encontrarse causadas, en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

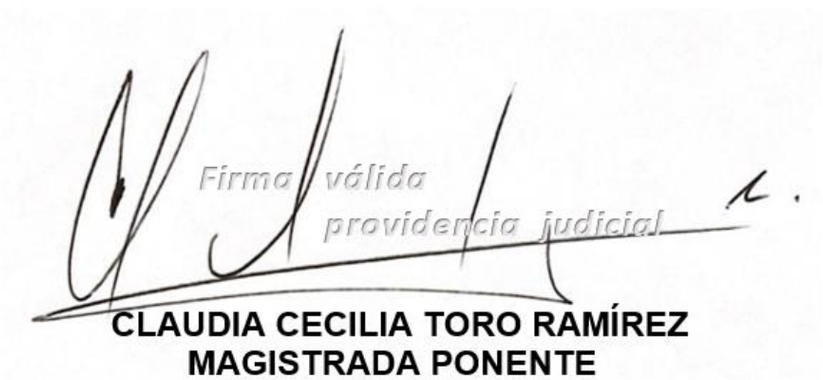
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 28 de julio de 2023 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto - Cauca, conforme a las razones indicadas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENA en **COSTAS** de segunda instancia, como se dijo en las consideraciones.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al juzgado laboral de origen, previo registro de su salida definitiva.

CUARTO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme con lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL