

TEMA: DESPIDO INJUSTO – Para esta Sala no es dable variar la decisión, en tanto, es de reseñar que la actividad de conducción es inherentemente riesgosa, por tal, dicha tarea exige la máxima atención y el uso completo de todos los sentidos, ya que cualquier distracción o falta de atención puede resultar en accidentes graves, pese a que era conocido por el actor que debía estar siempre atento e informar cualquier novedad, decidió automedicarse e ingerir un jarabe para la tos sin previa prescripción médica, desconociendo los efectos secundarios que el mismo tenía, constituyéndose ello en una imprudencia dada la actividad que realizaba. /

HECHOS: El demandante solicita que se declare la existencia de una relación laboral con la demandada entre el 7 de octubre de 1997 y el 6 de mayo de 2019, que el despido fue injustificado y no se le cancelaron oportunamente las prestaciones sociales al momento del finiquito del contrato. En consecuencia, pide que se condene al pago de la indemnización por despido injusto, sanción moratoria desde el 8 al 21 de mayo de 2019. El Juzgado Doce Laboral del Circuito, declaró la existencia de la relación laboral, asimismo declaró probadas las excepciones de falta de causa y objeto para demandar pago, buena fe, despido por justa causa e inexistencia de la obligación de indemnizar propuestas en el momento procesal oportuno por Coordinadora Mercantil S.A., absolviéndola de las pretensiones de la demanda. La Sala debe determinar, si hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto, al afirmarse que se vulneró el debido proceso.

TESIS: El artículo 115 del C.S.T. establece que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. (...) norma que fue objeto de control abstracto de constitucionalidad en sentencia C – 593 del 20 de agosto de 2014, en la que frente a la obligatoriedad del respeto al debido proceso en las relaciones entre particulares para la aplicación de sanciones disciplinarias, acogiendo su propia jurisprudencia, precisó que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el mismo se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que: “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso.” (...) No obstante, de vieja data la jurisprudencia especializada ha sido reiterada y pacífica en indicar que el despido no es una sanción disciplinaria. Así, en sentencia del 04 de agosto de 1992, radicado 5.127, se precisó: Al respecto la jurisprudencia ha considerado que el despido no corresponde a una sanción correctiva dado que la finalidad de las sanciones disciplinarias es la de preservar el contrato de trabajo, mientras que el despido por su parte pertenece a la facultad legal que tiene el empleador de extinguir definitivamente la relación laboral, y en caso de que éste provenga injusto la ley tiene previsto el resarcimiento de perjuicios en favor del trabajador. (...) La sentencia C593-2014 solo es aplicable en los casos en los que el despido sea el resultado del ejercicio de la potestad disciplinaria, mas no cuando el empleador ejerce la facultad de finiquitar unilateralmente el contrato de trabajo, a menos, se insiste, que las partes hubiesen acordado expresamente un procedimiento previo. (...) Criterio que también ha tenido el propio órgano de cierre constitucional. Así en sentencia SU449-2020, advirtió. “En conclusión, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial.” (...) en el reglamento interno de trabajo, el artículo 53 establece la escala de faltas y

sanciones disciplinarias y en el artículo 56 el procedimiento para su aplicación, no se regula allí el tema relativo al despido y tampoco se aportó el contrato de trabajo a fin de evidenciar si en él se pactó procedimiento especial para ello. Por esta razón, no se vislumbra vulneración que amerite declarar la ineficacia del despido en la forma pretendida, adicional a que la citación del trabajador a descargos, por sí sola, no convierte la actuación en un proceso disciplinario, pues para que esto ocurra, debe estar pactado entre las partes que la finalización del vínculo laboral corresponda a una sanción, supuesto que, se insiste, no acaeció. (...) También se presentan argumentos tendientes a indicar que no existió una justa causa para el finiquito del contrato, debe decirse que frente a este tema la jurisprudencia especializada ha establecido que, si bien el trabajador debe probar que fue decisión del empleador romper unilateralmente el acuerdo, es a este último a quien se exige acreditar la justa causa para proceder en ese sentido. (...) Considerando el material probatorio, se verifica que, la demandada logró evidenciar las faltas imputadas al actor, quien admitió los hechos ocurridos el 7 de marzo de 2019 al quedarse dormido cuando iba manejando el vehículo tipo tractocamión debido a que ingirió un medicamento que le causó somnolencia, durante la diligencia de descargos y el interrogatorio de parte, esto por sí solo no conduce automáticamente a calificar la conducta como grave. Máxime cuando, para el caso, no se aportó el contrato de trabajo y los anexos en los cuales, se calificó tal conducta, lo cual daría lugar a la rescisión del contrato, debiéndose indicar que, en estos casos, es factible realizar un razonamiento de juicio amplio y objetivo que determine la trascendencia o levedad. (...) No obstante, para esta Sala no es dable variar la decisión, en tanto, es de reseñar que la actividad de conducción es inherentemente riesgosa. Por tal, dicha tarea exige la máxima atención y el uso completo de todos los sentidos, ya que cualquier distracción o falta de atención puede resultar en accidentes graves. (...) Analizados los medios de convicción a la luz de la sana crítica, se tiene que la parte pasiva logró acreditar para la terminación del vínculo contractual lo establecido por el órgano de cierre constitucional. Por lo tanto, procede la confirmación de la decisión analizada en este punto. (...) En cuanto a la solicitud de indemnización por la tardanza en el pago de las prestaciones sociales al momento de la terminación del vínculo, es criterio pacífico y reiterado de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no es de imposición automática e inexorable. Se requiere evaluar, en concreto, el comportamiento del empleador para verificar si el incumplimiento estuvo precedido de razones atendibles y plausibles que hagan evidente su buena fe. (...) Es de resaltar que, en el presente caso, no se evidencia la presencia de mala fe ni tardanza injustificada en el pago de las prestaciones sociales al finiquito, el cual se llevó a cabo el 6 de mayo de 2019, la liquidación se hizo el 9 del mismo mes y año, y el pago se hizo efectivo y reclamado por el actor el 18 de mayo, luego, procedente resulta la confirmación de la sentencia, en cuanto absolvió de este concepto.

MP: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 09/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Jesús María Marín Roldan
DEMANDADO	Coordinadora Mercantil S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado 12 Laboral del Circuito
	0001 3105 012 2019 00329 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 157 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Terminación de contrato con justa causa – sanción moratoria por no pago oportuno de prestaciones a la terminación del contrato
DECISIÓN	Confirma absolució

En la fecha, **nueve (09) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados: **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García, y Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento con relación al grado jurisdiccional de consulta en favor del señor **Jesús María Marín Roldan**, ordenado frente a la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario que promoviera en contra de **Coordinadora Mercantil S.A.** Radicado único nacional 05001 3105 **012 2019 00329** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto discutido y aprobado mediante acta N°. **015** que se plasma a continuación:

Antecedentes

El demandante solicita se declare la existencia de relación laboral con la demandada entre el 7 de octubre de 1997 y el 6 de mayo de 2019, así como que el despido fue injustificado y que no se le cancelaron oportunamente las prestaciones sociales al momento del finiquito del contrato. En consecuencia, pide que se condene al pago de la indemnización por despido injusto, sanción moratoria desde el 8 al 21 de mayo de 2019 y las costas del proceso.

En su sustento, expresa que **laboró al servicio de Coordinadora Mercantil S.A. mediante contrato a término indefinido, entre el 7 de octubre de 1997 y el 6 de mayo de 2019**, desempeñándose como conductor de vehículo tracto camión, transportando mercancía. Que la jornada laboral era de lunes a domingo, según las necesidades del servicio, con una intensidad superior a 8 horas diarias y 48 horas a la semana, descansando cuando no era programado para viajar. Asevera que el salario se componía de una suma fija y otra variable por viaje realizado y dependiendo del recorrido, con un promedio en el último año de \$3.600.000 mensuales. Manifiesta que se le dio por terminado el contrato bajo el argumento de quedarse dormido mientras conducía, lo cual ocasionó una pérdida de control del vehículo, y que adicionalmente no dio aviso de que no se encontraba en condiciones para manejar a fin de activar el protocolo de acompañamiento. Esgrime que al finiquito del acuerdo no se le cancelaron las vacaciones compensadas y las prestaciones sociales, ya que **"solo las pagó el día 21 de mayo de 2019, en cheque entregado en las instalaciones de la demandada."** Agrega que no existió causa suficiente para su despido, dado que el micro sueño tuvo como causa el exceso de trabajo en los días previos al incidente, así como por no otorgarle los descansos suficientes para recuperar sus fuerzas. Que comunicó a la compañía,

mediante llamada telefónica, su estado de somnolencia. Argumenta que no lo citaron por escrito a diligencia de descargos y no se le informó de manera verbal cuál era el objetivo de la audiencia, incumpliendo con lo previsto en el reglamento interno de trabajo para culminar la relación. Esgrime que su empleadora le certificó que devengaba un salario mensual de \$2.732.158, lo cual no corresponde a la realidad, ya que para el 2019 su salario era de \$3.600.000.

Mediante auto fechado **el 18 de junio de 2019**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción. Una vez informada de la actuación, la sociedad convocada por pasiva allegó respuesta en la que reconoció la vinculación laboral con el actor, el tipo de contrato, la fecha de inicio y finalización, la labor realizada, la composición del salario por suma fija y variable, el finiquito del vínculo de manera unilateral y con justa causa, aclarando que se evidenció una falta grave, tal y como quedó plasmado en la carta en que se le puso fin al empleo. Así mismo, acepta la certificación en la cual se detalló cuál era el salario promedio devengado. Los restantes supuestos o no son ciertos o no le constan. En su defensa, indicó que el demandante cumplía turnos de trabajo conforme a lo autorizado por la legislación, descansando el día que le correspondía y en turnos sujetos a la jornada ordinaria laboral; que no avisó a la compañía que tuviera somnolencia y que se le llamó a diligencia de descargos, de la cual se desprende lo contrario a lo señalado en la demanda. **Resistió las pretensiones y presentó las excepciones de:** falta de causa y objeto para demandar, pago, despido por justa causa, inexistencia de la obligación de indemnizar, prescripción, cobro de lo no debido, temeridad y mala fe, y compensación.

La primera instancia culminó con **sentencia** proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito, en la que decidió:

PRIMERO: DECLARAR la existencia de una relación laboral entre el demandante JESUS MARIA MARIN ROLDAN y la demandada COORDINADORA MERCANTIL S.A, que inició el 7 de octubre de 1997 y finalizó el 6 de mayo de 2019.

SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones de falta de causa y objeto para demandar, pago, buena fe, despido por justa causa e inexistencia de la obligación de indemnizar propuestas en el momento procesal oportuno por COORDINADORA MERCANTIL S.A.

TERCERO: ABSOLVER a la sociedad COORDINADORA MERCANTIL S.A. de todas y cada una de las pretensiones interpuestas en la demanda por la señora JESUS MARIA MARIN ROLDAN.

CUARTO: CONDENAR en costas al demandante JESUS MARIA MARIN ROLDAN COORDINADORA MERCANTIL S.A.. Se fijan las agencias en derecho en esta instancia en la suma equivalente a \$650.000

QUINTO: ORDENAR la remisión del expediente a la sala laboral del tribunal superior de Medellín para que se surta el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, de no ser apelada la presente decisión.

La juzgadora indicó que no se evidencia violación del debido proceso ante la ausencia de un procedimiento específico en el Reglamento Interno de Trabajo para la finalización del contrato. No obstante, como el debate se circunscribió a determinar si la causa alegada justificaba el finiquito, debía indicarse que según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, cuando el empleador establecía en los pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos o reglamentos una falta como grave, no le es dable al juez entrar a analizar la gravedad o no de la misma, evidenciando que ni con la demanda ni con la contestación se adosó el contrato de trabajo para demostrar las causales alegadas. Empero, en el interrogatorio de parte rendido por la representante de la pasiva, esta alegó que estaban en el acuerdo, incluyendo la cláusula 9 del Reglamento Interno que menciona la negligencia grave, como quedarse dormido y causar un accidente laboral. Reconociendo el actor haber tenido un micro sueño el 7 de marzo de 2019, ocasionando un accidente laboral, adicional, ante la inasistencia del actor a la audiencia de conciliación, el despacho aplicó las consecuencias procesales del artículo 77 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, considerando confesos ciertos hechos, incluyendo la terminación unilateral del contrato por justas causas, basadas

en los artículos 58 y 60 del Estatuto Sustantivo especial, así como en cláusulas adicionales del contrato y sus anexos. Hecho que admitía prueba en contrario, sin que se hubiese desvirtuado tal supuesto. Por tal motivo, determinó que existió justa causa para poner fin a la relación sin que la indemnización tarifada en el artículo 64 tuviera vocación de prosperidad.

Con relación a la sanción por no pago de prestaciones sociales a la fecha finalización del acuerdo, indicó que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia establece que el juez debe evaluar la conducta del empleador para determinar si actuó de buena fe, reiterando que ante la inasistencia del actor a la audiencia de conciliación se tuvo confesado que empleador pagó los valores adeudados a tiempo. Incumbiéndole a la parte actora acreditar la tardanza o la conducta de mala fe, sin que se tenga ningún respaldo para ello.

Al ser la decisión adversa a los intereses del demandante se conoce en grado especial de consulta.

En la **etapa de alegaciones** hizo uso el apoderado del actor indicando:

“Sintetizo mi inconformidad con la sentencia de primera instancia en el hecho de que lo confesado no fue la culpa si no el supuesto de haber sufrido un micro sueño.

El daño en el elemento de trabajo no fue ni intencional ni culposo y por lo tanto el despido deviene en injusto.

Ante el despido injustificado, se abre paso la indemnización.”

La pasiva requiere la confirmación de la sentencia al haberse dispuesto las consecuencias procesales del artículo 77 del C.P.T. y la S.S., ante la inasistencia del actor a la diligencia, sumado a que se acreditó la justa causa de la terminación del contrato, siendo aceptado el hecho en la diligencia de descargos, sin que haya lugar a las indemnizaciones contenidas en los artículos 64 y 65 del C.S.T.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones:

Como hechos debidamente acreditados se tienen que: Jesús María Marín Roldán suscribió contrato laboral con la demandada el 07 de octubre de 1997, y que su cargo fue de conductor de tracto camión. El 06 de mayo de 2019 se le dio por finalizado el vínculo, esgrimiéndose en la misiva contentiva de dicha decisión:

Medellín, 06 de mayo de 2019

11-20

Señor
JESÚS MARÍA MARÍN ROLDÁN.
CC. 3.576.384 de San Carlos Antioquia).
Cod. 455
Ciudad

Me permito comunicarle que la Empresa ha decidido dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo a partir de la fecha *por justas causas*, de conformidad con el artículo 7° literal A, numerales 4° y 6° del Decreto Legislativo 2351 de 1965, de igual manera, de la Cláusula Novena (9ª) de su Contrato de Trabajo los numerales 1° y 17°, también, de la CLÁUSULA ADICIONAL AL CONTRATO DE TRABAJO, Numerales 1° y 17°, del ANEXO No. 2, Numeral 39° y del ANEXO No. 5, el numeral 1°, normas que establecen lo siguiente:

ART. 7°: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A- POR PARTE DEL EMPLEADOR:

4°- *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

6°- *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

CLÁUSULA NOVENA DEL CONTRATO DE TRABAJO: Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7. del Decreto 2351/65, y, además, por parte del empleador, *las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves:*

NUMERAL 1°: La violación grave por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales, reglamentarias.

NUMERAL 17°: Toda violación grave a los reglamentos de tránsito que ponga en peligro el equipo, la mercancía, peatones o compañeros de trabajo.

CLÁUSULA ADICIONAL AL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE COORDINADORA MERCANTIL S.A. Y JESÚS MARÍA MARÍN ROLDÁN.

1. La violación grave por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o instrucciones o circulares dadas en forma verbal o escrita.

17. Toda violación grave a los reglamentos de tránsito que ponga en peligro el equipo, la mercancía, peatones o compañeros de trabajo.

ANEXO No. 2 AL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE COORDINADORA MERCANTIL S.A., y JESÚS MARÍA MARÍN ROLDÁN. PRINCIPALES CAUSAS DE ACCIDENTES POR CULPA DEL CONDUCTOR:

39. Sueño por cansancio

ANEXO No. 5 AL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE COORDINADORA MERCANTIL S.A., y JESÚS MARÍA MARÍN ROLDÁN.

1. Toda violación grave a las normas, manuales o protocolos de seguridad de la Empresa.

Lo anterior se fundamenta en el siguiente hecho:

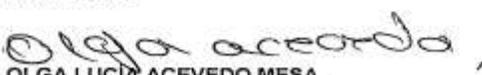
Tras agotar una completa investigación direccionada a conocer los pormenores que revistieron los hechos en los que se vio involucrado y tras llevar a cabo la respectiva diligencia de descargos con su necesaria ampliación, COORDINADORA MERCANTIL S.A., pudo establecer que, el día siete (07) de marzo del presente año, cuando conducía la móvil 2000 identificada con placas TRF 689 propiedad de su Empleador y acompañada del trailer 246, en la ruta que de Medellín lleva a Bogotá, más específicamente, en el Municipio de Guaduas (Cundinamarca), Usted se quedó dormido ocasionando con ello que perdiera el control y manejo del automotor que conducía para finalmente colisionar fuertemente contra el separador central que divide la calzada; adicional a lo anterior, es importante señalar que, Usted nunca dio aviso a su Jefe Inmediato o algún miembro de la Compañía de imposibilidad alguna para ejecutar sus funciones el día en mención; asimismo, nunca informó en el desarrollo de la ruta que no estaba en condiciones para manejar o que presentaba "episodios de sueño" agravando de esta manera su falta pues, de haber hecho las advertencias necesarias, se hubiera dispuesto de un protocolo de acompañamiento y relevo, procedimiento que conocía; de igual manera, el costo estimado por el daño ocasionado al tracto camión a hoy asciende a la suma de VEINTITRÉS MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESO M/CTE (\$23.4000.00).

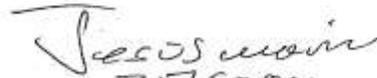
Oído en descargos, usted narró y aceptó estos hechos con el agravante que es reincidente en accidentes con culpa.

Lo anterior constituye una grave negligencia en el desempeño de sus funciones y tres faltas graves calificadas como tales en su contrato de trabajo y anexos.

En caja le serán pagadas sus prestaciones sociales y le será entregado el certificado y los recibos de pago de su seguridad social de los últimos tres (3) meses laborados.

Atentamente,


OLGA LUCÍA ACEVEDO MESA.
Gerente Regional Medellín.


3076384

De acuerdo con lo expuesto, **el problema jurídico** en esta instancia se centra en **determinar, si hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto, al afirmarse que se vulneró el debido proceso para la toma de dicha decisión,** al no observarse el reglamento interno de trabajo; e igualmente, si la falta imputada en realidad se dio, al afirmarse por el extrabajador que el micro sueño fue a raíz del exceso de trabajo.

Pues bien, atendiendo lo supuestos esbozados por el demandante, desde el escrito inaugural, debe indicarse que el artículo 115 del C.S.T. establece que: **antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite,** norma que fue objeto de control abstracto de constitucionalidad en sentencia C – 593 del 20 de agosto de 2014, en la que frente a la obligatoriedad del respeto al debido proceso en las relaciones entre particulares **para la aplicación de sanciones disciplinarias,** acogiendo su propia jurisprudencia, precisó que el hecho que el artículo 29

de la Constitución disponga que el mismo se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que: **"en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria"**, entendiéndose ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, y en virtud de ello ha determinado que este mandato: *"no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.), agregando en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias o juzgar la conducta de terceros, que "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada el de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados, y para hacer efectivas las garantías contenidas en la Carta Superior es: indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente, especificándose que en los reglamentos a los que se alude: es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados, puntualizando que tales ordenamientos deben asegurar al menos:*

1. La comunicación formal de la **apertura del proceso disciplinario** a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
2. la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas

- disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*
- 3. el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
 - 4. la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*
 - 5. el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
 - 6. la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;*
 - 7. la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.*

No obstante, de vieja data la jurisprudencia especializada ha sido reiterada y pacífica en indicar que el despido no es una sanción disciplinaria. Así, en sentencia del 04 de agosto de 1992, radicado 5.127, se precisó:

Al respecto la jurisprudencia ha considerado que el despido no corresponde a una sanción correctivo dado que la finalidad de las sanciones disciplinarias es la de preservar el contrato de trabajo, mientras que el despido por su parte pertenece a la facultad legal que tiene el empleador de extinguir definitivamente la relación laboral, y en caso de que éste provenga injusto la ley tiene previsto el resarcimiento de perjuicios en favor del trabajador.

En la 9.055 del 16 de marzo de 1984, se expuso:

La sanción disciplinaria, que se deriva del poder subordinante del patrono, tiene como finalidad corregir, lo que presupone la persistencia del contrato de trabajo. En cambio, el despido, sea justo o injusto, persigue la extinción del vínculo jurídico. Por esta razón el Tribunal Superior aplicó indebidamente el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965 al exigir que el patrono demandado ha debido cumplir el procedimiento allí señalado, que se refiere a la imposición de sanciones disciplinarias, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el demandante.

En la SL3668-2015, se reitera:

Con todo, cabe precisar que ya la Corte ha estudiado en varias oportunidades similar planteamiento al aquí propuesto, donde ha concluido que «el despido partiendo de las causales previstas en el Decreto 2127 de 1945, como también de las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, no corresponde a una medida en estricto sentido de carácter sancionatorio, por lo que en relación con estas no procede la aplicación del trámite contemplado en el Código Disciplinario, el cual, por ser propio de tal estatuto, opera solo frente a las conductas tipificadas en el mismo como configurantes de faltas gravísimas y como tales, de justas causas, también, de terminación de los contratos de trabajo.

En providencia 10.387 del 07 de diciembre de 1984, se explica:

Naturalmente que en la convención colectiva de trabajo o en el contrato individual, se puede acordar un procedimiento para efectuar el despido, pero es convencional, vale decir, emanado del consentimiento de los contratantes, lo cual no afecta en nada la esencia y configuración jurídica propia del despido como modo, consagrado expresamente por la ley, de terminar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono; Cuando no se pacta procedimiento alguno en la convención colectiva o en el contrato individual para el despido, las únicas obligaciones legales que tiene el patrono en torno a ese acto es la forma de efectuarlo, que debe estar ceñida a la exigencia del citado parágrafo único del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965

De acuerdo con ello, **la sentencia C593-2014 solo es aplicable en los casos en los que el despido sea el resultado del ejercicio de la potestad disciplinaria, mas no cuando el empleador ejerce la facultad de finiquitar unilateralmente el contrato de trabajo, a menos, se insiste, que las partes hubiesen acordado expresamente un procedimiento previo** (sentencias SL-257-2023, SL-339-2023, SL-766-2023, SL-679-2021, SL496-2021 y SL-2351-2020).

Criterio que también ha tenido el propio órgano de cierre constitucional. Así en sentencia **SU449-2020**, advirtió:

*"En conclusión, **la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST**, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial."* Resaltos del texto original.

Luego, si bien es cierto en el reglamento interno de trabajo (Pdf. 19. Pág. 23 y ss), el artículo 53 establece la escala de faltas y sanciones disciplinarias y en el artículo 56 el procedimiento para su aplicación, **no se regula allí el tema relativo al despido y tampoco se aportó el contrato de trabajo a fin de evidenciar si en el se pactó procedimiento especial para ello**. Por esta razón, **no se vislumbra vulneración que amerite**

declarar la ineficacia del despido en la forma pretendida, adicional a que la citación del trabajador a descargos, por si sola, no convierte la actuación en un proceso disciplinario, pues para que esto ocurra, debe estar pactado entre las partes que la finalización del vínculo laboral corresponda a una sanción, supuesto que, se insiste, no acaeció.

Ahora, como también se presentan argumentos tendientes a indicar que no existió una justa causa para el finiquito del contrato, debe decirse que frente a este tema la jurisprudencia especializada ha establecido que, si bien el trabajador debe probar que fue decisión del empleador romper unilateralmente el acuerdo, es a éste último a quien se exige acreditar la justa causa para proceder en ese sentido, identificando los hechos que motivan esa determinación, los cuales no deben ser genéricos, so pena de asumir el pago de la correspondiente indemnización.

Adicional a ello, no puede perderse de vista que la procedencia de la sanción establecida en el artículo 64 del C.S.T. se da cuando no hay justificación válida para poner fin a la relación laboral, debiéndose destacar, contrario a lo expuesto por la a quo, que cuando el empleador enmarca las razones del despido en una falta grave previamente definida y calificada como tal en los reglamentos, **esto debe ser evaluado y avalado por los juzgadores**, pues como se precisó en sentencia **SL2857-2023**, con criterio mayoritario – variando la posición hasta entonces vigente, e incluso aplicado previamente por dos de los integrantes de la Sala especializada que hoy decide:

... admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos,

para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso

Sobre el particular también pueden verse las sentencias SL812-2024 y SL1691-2024.

Para el asunto concreto, analizado el material probatorio y teniendo en cuenta que para la convocada endilgó al actor como causal de despido el hecho de que el 7 de marzo de 2019, cuando conducía la móvil 2000 identificada con placa TRF 689, en la ruta que de Medellín a Bogotá, más específicamente en el Municipio de Guaduas (Cundinamarca), se quedó dormido, lo cual ocasionó que perdiera el control y manejo del automotor, colisionando contra el separador central que divide la calzada, adicional a que no dio aviso al jefe sobre la imposibilidad de ejecutar las funciones, así como tampoco informó durante la ruta que no estaba en condiciones para su actividad por presentar "episodios de sueño". Actuar que fue encajado en lo regulado en el artículo 7º literal A, numerales 4º y 6º del Decreto Legislativo 2351 de 1965, así como en la cláusula novena del contrato de trabajo en los numerales 1º y 17º, y la cláusula adicional de dicho acuerdo, numerales 1º y 17º, del anexo 2, numeral 39º y del anexo 5 y el numeral 1.

Frente a estos supuestos, el reclamante fue llamado a descargos el 11 de marzo de 2019, explicando:

ASUNTO: Informe de descargos por accidente de tránsito el día 07 de marzo de 2019 en la móvil 2000 tráiler 246 con placas TRF 689 en la ruta Medellín - Bogotá próximo a Guaduas donde usted colisionó contra un separador a las 5:42 AM aproximadamente por quedarse dormido.

PREGUNTADO: ¿Sírvese informar si lo anterior es cierto? CONTESTO: Es correcto.
PREGUNTADO: ¿Sírvese informar como sucedió el accidente de tránsito el día 07 de marzo de 2019 en la móvil 2000 tráiler 246 con placas TRF 689 en la ruta Medellín - Bogotá próximo a Guaduas a las 5:42 AM aproximadamente?
CONTESTO: **Me cogió un micro sueño y como no había espacio para sacar la mula la pensaba sacar más arriba, pero no alcance más allá porque me dormí. Yo llegue a las 10:30AM a la empresa y me fui a sacar plata y me acosté a las 2:00PM y me levante a las 6.00PM y como no estaba programado y no me dormí, aunque sé que debo estar disponible y me tome un jarabe para la tos y más tarde me llamaron para viajar y yo no creía que el jarabe daba sueño y como no sabía que daba sueño no informe.**
PREGUNTADO: ¿Sírvese informar si usted le reporto a algún jefe inmediato o a GPS antes de salir de viaje que había tomado algún medicamento que le ocasionara somnolencia? **CONTESTO: No yo no dije nada porque no sabía y cuando iba en Santuario me cogió mucho sueño y me dormí un rato y me baje de la mula, y luego cogí camino hasta el peaje de Doradal y llame otra ves (sic) a Arbey y le dije me iba a dormir otro rato y me quede media hora y luego me fui al peaje de Coran y dormí otro rato y de ahí me fui hasta donde me accidente.**
PREGUNTADO: ¿Sírvese informar si usted le reporto a algún jefe inmediato o a GPS que se encontraba enfermo o que había tomado algún medicamento el día 07 de marzo de 2019 antes de salir de viaje de Medellín a Bogotá? **CONTESTO: Solo tenía una tos que no me dejaba dormir. Y antes de irme no informé. Solo después de que salí a viajar y ya tenía camino recorrido en Santuario.**
PREGUNTADO: ¿Sírvese informar si usted se sentía indispuerto por la tos porque no fue al médico de la EPS para que lo incapacitara o revisara su estado de salud? **CONTESTO: Yo no tenía mala disposición solo tenía tos y no me dejaba dormir tranquilo.**
PREGUNTADO: ¿Sírvese informar si usted le informo a algún jefe inmediato que no lo enviara a viajar el día 07 de marzo de 2019, debido a que estaba tomando medicamentos o se encontraba indispuerto? **CONTESTO: No yo no informe nada porque solo tenía tos y me tome el jarabe.**
PREGUNTADO: ¿Sírvese informar si usted le reporto a algún jefe inmediato que estaba tomando medicamento que le ocasionaban sueño? **CONTESTO: No dije nada porque no sabía que daba sueño y si hubiera sabido no me lo hubiera tomado.**
PREGUNTADO: ¿Sírvese informar si usted sabe que el no reportar a sus jefes inmediatos y con anterioridad cualquier problema de salud o que está tomando medicamento que le ocasionan somnolencia para viajar pone en peligro su seguridad, la mercancía y el vehículo de la empresa? CONTESTO: Sí eso lo sabe uno, pero no sabía que el jarabe daba sueño.
PREGUNTADO: ¿Sírvese informar porque usted solo le reporto a GPS dos horas después de salir de viaje que se encontraba con sueño porque había ingerido medicamentos? **CONTESTO: Le dije que posiblemente era el medicamento y creía que podía viajar.**
PREGUNTADO: ¿Sírvese informar si a usted en la empresa en las reuniones se le ha dicho que reporten cualquier novedad personal o de salud que tengan antes

de salir a viaje? **CONTESTO. Si claro.** PREGUNTADO: ¿Sírvese informar contra que colisionó usted que dio lugar al accidente y daño del vehículo? CONTESTO: Contra el separador de las dos calzadas. PREGUNTADO: ¿Sírvese informar que acción o maniobra realizó usted antes del accidente? CONTESTO: **Uno cuando está dormido no se da cuenta de nada y la mula se fue para donde quiso.** PREGUNTADO: ¿sírvese informar que condiciones de visibilidad tenía usted para hacer alguna maniobra? CONTESTO: **No porque estaba dormido.** PREGUNTADO: ¿sírvese informar que **daños sufrió el vehículo** conducido por usted el día del accidente? CONTESTO: Se le reventó un tornillo central y se corrió el troque, se estallaron las dos llantas de adelante, se arrugo el bómper y se desinflaron tres llantas de la mula en la parte de atrás, eso solo lo que se ve por encima. PREGUNTADO: ¿Sírvese informar a cuánto asciende el valor de los daños del vehículo? CONTESTO: Ni idea. **PREGUNTADO:** ¿Sírvese informar quien tuvo la culpa de este accidente? **CONTESTO: El que llevaba el vehículo que soy yo el de la culpa.** **PREGUNTADO:** ¿Sírvese informar cómo se podía evitar este accidente? **CONTESTO: La única había sido no viajar y apenas me había cogido el sueño dormir en un hotel.** PREGUNTADO: ¿sírvese informar quien es el responsable de cuidado y custodia del vehículo accidentado? CONTESTO: Soy yo. PREGUNTADO: ¿Sírvese informar las condiciones de funcionamiento del vehículo en el momento del accidente? CONTESTO: **Estaba en muy buenas condiciones porque los carros salen a viajar muy bien.** PREGUNTADO: ¿A usted la empresa le ha dado capacitación y entrenamiento sobre las normas de conducción en carretera y su autocuidado? CONTESTO: Afirmativo claro. **PREGUNTADO:** ¿Tiene algo más que agregara corregir o enmendar a esta declaración? **CONTESTO: Es que yo no sabía que ese jarabe daba somnolencia y yo me sentía en condiciones de salir a trabajar y siempre estoy disponible.**

*resaltos fuera del texto original

El 2 de mayo de 2019, se llevó a cabo diligencia de ampliación de descargos:

Están presentes la señora OLGA LUCIA ACEVEDO MESA, en calidad de Gerente Regional, el señor JAVIER ALONSO ZAPATA ACOSTA, en calidad de Director Nacional de Relaciones Laborales, además, se encuentra presente el señor JESÚS MARÍA MARÍN ROLDAN, quien responderá, controvertirá, aclarará, sustanciará y presentará las pruebas conducentes para ACLARAR los presuntos hechos:

PREGUNTA: ¿Fue citado con la debida antelación y de manera oportuna a la presente DILIGENCIA de Descargos?

RESPUESTA: Si señor

PREGUNTA: ¿Dentro de la citación se le informaron CLARAMENTE las razones, faltas o comportamientos INADECUADOS que generaron la presente DILIGENCIA de Descargos?

RESPUESTA: Si señor

PREGUNTA: ¿Se le dieron a conocer de manera EXPLÍCITA las PRUEBAS con que cuenta COORDINADORA MERCANTIL S.A., para realizar la presente DILIGENCIA de DESCARGOS; adicional se le informó que podía presentar las que Usted considerara pertinentes?

RESPUESTA: Si señor

PREGUNTA: ¿Dentro de la citación que se le envió para esta diligencia de descargos, se le sugirió que podía venir acompañado por dos (2) personas; desea Usted hacer uso de ese derecho?

RESPUESTA: No señor.

PREGUNTA: ¿Actualmente el cargo que Usted debe desempeñar en la Compañía es el de "CONDUCTOR RUTA NACIONAL"?

RESPUESTA: Si señor.

PREGUNTA: ¿Recibió inducción y entrenamiento en el momento de comenzar a desempeñar su cargo, o en el desarrollo del mismo?

RESPUESTA: Sí señor.

PREGUNTA: ¿Sabe porque hechos fue citado a la presente diligencia y que motivaron el llamado a esta ampliación de DESCARGOS? De ser positiva su respuesta por favor descríbalos estableciendo TODOS los detalles pertinentes.

RESPUESTA: Si señor porque el día siete (07) de marzo de 2.019, cuando conducía la móvil 2000, me choqué contra el separador central, esto se dio porque me quedé dormido, de ese accidente salí sin enfermedad.

PREGUNTA: ¿Dentro de la inducción que dice recibió para desempeñar su cargo, se le dio a conocer LA OBLIGACIÓN DE OBEDECER Y ACATAR LAS ÓRDENES QUE DE MANERA PRECISA LE IMPARTA SU EMPLEADOR PARA EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA y con el fin de mantener CUMPLIR LAS TAREAS ANEXAS A SUS FUNCIONES?

RESPUESTA: Si señor.

PREGUNTA: ¿Conoció Usted en dicha inducción y entrenamiento que dice recibió; las implicaciones y la gravedad de no respetar, atender, cumplir y acatar las INSTRUCCIONES, ¿DIRECTRICES Y ORDENES QUE RECIBE DE SU SUPERIOR JERÁRQUICO y SON DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO? De ser así ¿podría explicarnos que sanción puede recibir por parte de la Compañía?

RESPUESTA: Si conocí esa obligación, se puede dar un llamado de atención, una sanción o despido.

PREGUNTA: ¿Dentro de la inducción o entrenamiento que dice recibió para desempeñar su cargo, se le dieron a conocer LAS OBLIGACIONES, RESPONSABILIDADES, FUNCIONES y demás elementos de obligatorio cumplimiento para desarrollar adecuadamente su cargo?

RESPUESTA: Si señor.

PREGUNTA: De acuerdo a su respuesta anterior ¿Por favor manifieste sus RESPONSABILIDADES y FUNCIONES?

RESPUESTA: Hacer un chequeo de rutina del vehículo, revisando luces, direccionales, frenos de mano, motor y pedal, el nivel de agua, en combustible, aceite y mirar el estado de las llantas, después de eso hacer una supervisión general al estado del carro, mirando que no tenga choques, rayones, golpes, mirar que los documentos y papeles del carro estén en orden, Conducir el vehículo asignado con responsabilidad, acatando las normas de tránsito y de la Empresa, conducir a la defensiva, evitar infracciones, estar alerta y sin poner en riesgo mi vida, la de sus compañeros, transeúntes, terceros, bienes y servicios que

transportamos; **en cuanto a mi estado de ánimo, físico y emocional, debo de estar bien, sin consumir medicamentos que me ocasionen sueño, sin haber consumido alcohol o drogas.**

PREGUNTA: ¿Se le entregó por parte de la Compañía, la inducción y entrenamiento necesarios para garantizar el correcto PROCESO que como CONDUCTOR RUTA NACIONAL debe desarrollar con el fin de GARANTIZAR el CORRECTO FUNCIONAMIENTO de la EMPRESA y con el OBJETIVO de CUMPLIR las TAREAS ANEXAS a sus FUNCIONES?

RESPUESTA: Si señor.

PREGUNTA: ¿Firmó Usted en el desarrollo de la relación contractual unas cláusulas y/o anexos que complementan el contrato laboral suscrito con COORDINADORA MERCANTIL S.A y que describen la forma correcta como debe desarrollar sus funciones, en especial las obligaciones que debe desplegar como CONDUCTOR entre otras?

RESPUESTA: Si señor

PREGUNTA: ¿Conoce Usted las medidas de seguridad, cuidado y diligencia que debe desarrollar al momento de realizar la labor de conducción?

RESPUESTA: Si señor

PREGUNTA: ¿Dentro del desarrollo de la relación contractual se le ha explicado y ha comprendido la responsabilidad que recae en las personas destinadas a conducir los vehículos de la Compañía en cuanto al CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRÁNSITO? De ser así: ¿Podría explicarnos por qué deben acatarse dichas normas y señales de tránsito?

RESPUESTA: Si señor, para evitar un accidente.

PREGUNTA: ¿Dentro de la inducción y entrenamiento que dice recibió se le entregó un módulo de normas de tránsito, y se realizó una evaluación con el fin de conocer sus conocimientos frente a este tema?

RESPUESTA: Si señor

PREGUNTA: ¿El día siete (07) de marzo del año en curso, estaba Usted asignado en calidad de "EMERGENTE" es decir debía estar disponible en caso de que sea requerido por la Compañía para ejecutar la labor que como Conductor le asiste?

RESPUESTA: Si señor

PREGUNTA: ¿Puede señalarnos de manera clara que significa quedar en calidad de "EMERGENTE" tal y como aconteció el día siete (07) de marzo del año en curso?

RESPUESTA: Si señor, eso quiere decir que, debo estar pendiente por si me programan viaje.

PREGUNTA: De acuerdo a su respuesta anterior, indique ¿Al quedar en calidad de "EMERGENTE" que condiciones debe seguir como Trabajador de COORDINADORA MERCANTIL S.A.?

RESPUESTA: En ese caso debo seguir todas las normas y condiciones que como conductor nos asiste, es decir, no debo consumir licor, no debo tomar medicamentos que me ocasionen sueño, debo descansar y dormir el tiempo necesario para descansar.

PREGUNTA: ¿El día siete (07) de marzo del año en curso, estaba Usted en condiciones para conducir en caso de que fuera llamado por la Compañía para tal efecto?

RESPUESTA: Si señor

PREGUNTA: ¿El día siete (07) de marzo del año en curso, informó Usted a la Compañía o a su Jefe Inmediato de alguna novedad, impedimento o condición que pudiera afectarlo para realizar sus funciones como Conductor le asisten?

RESPUESTA: No señor

PREGUNTA: ¿El día siete (07) de marzo del año en curso, descansó y durmió el tiempo suficiente para poder realizar sus funciones como Conductor?

RESPUESTA: Si señor.

PREGUNTA: ¿El día siete (07) de marzo del año en curso, fue asignado para la conducción de la móvil 2000 tráiler 246 identificada con placas TRF 689 propiedad de COORDINADORA MERCANTIL S.A.?

RESPUESTA: Si señor.

PREGUNTA: ¿El día siete (07) de marzo del año en curso, tuvo Usted una colisión en el Municipio de Guaduas (Cundinamarca) cuando conducía la móvil 2000 tráiler 246 identificada con placas TRF 689 propiedad de su Empleador?

RESPUESTA: Si señor.

PREGUNTA: ¿El día siete (07) de marzo del año en curso, al tener Usted una colisión en el Municipio de Guaduas (Cundinamarca) cuando conducía la móvil 2000 tráiler 246 identificada con placas TRF 689 propiedad de su Empleador, el agente de tránsito realizó un informe? De ser positiva su respuesta ¿Puede decirnos que hipótesis estableció?

RESPUESTA: Si señor, quedarme dormido.

PREGUNTA: Atendiendo a su respuesta anterior ¿Explique las razones por las cuales El día siete (07) de marzo del año en curso, tuvo Usted una colisión en el Municipio de Guaduas (Cundinamarca) cuando conducía la móvil 2000 trailer 246 identificada con placas TRF 689 propiedad de su Empleador?

RESPUESTA: Me quedé dormido.

PREGUNTA: Atendiendo a su respuesta anterior ¿Explique si el día siete (07) de marzo del año en curso, al tener Usted una colisión en el Municipio de Guaduas (Cundinamarca) cuando conducía la móvil 2000 tráiler 246 identificada con placas TRF 689 propiedad de su Empleador ¿Este vehículo resultó averiado?

RESPUESTA: Si señor.

PREGUNTA: Atendiendo a su respuesta anterior informe; ¿La compañía le da la posibilidad de detenerse en ruta, de solicitar un relevo en la conducción, de dormir en un hotel en carretera u otras maneras para garantizar que, en caso de tener alguna contingencia, entre ellas sueño o cansancio, enfermedad o malestar pueda atender su caso y no poner en riesgo su integridad, la de los bienes y servicios y la de terceros?

RESPUESTA: Si señor.

PREGUNTA: Atendiendo a su respuesta anterior, en caso de haber informado a la Compañía o a su superior jerárquico el día siete (07) de marzo del año en curso, que tenía sueño o cansancio, ¿Cuál hubiera sido la instrucción que su Empleador le hubiera dado?

RESPUESTA: Me hubieran dicho que me detuviera y muy seguramente hubiera podido dormir o me enviaban un relevo.

PREGUNTA: ¿Posee soportes o pruebas que quiera poner de presente para justificar sus actos o para desestimar los elementos que COORDINADORA MERCANTIL S.A. le ha puesto ante Usted?

RESPUESTA: No señor no tengo.

PREGUNTA: ¿Tiene algo más que agregar referente al motivo por el cual fue citado a descargos?

RESPUESTA: Si Señor, reconozco que cometí una imprudencia y que es un acto que no debe presentarse entre compañeros.

*negrillas intencionales.

De acuerdo con ello y considerando el material probatorio, se verifica que, si bien la demandada logró evidenciar las faltas imputadas al actor, quien admitió los hechos ocurridos el 7 de marzo de 2019 al quedarse dormido cuando iba manejando el vehículo tipo tractocamión **debido a que ingirió un medicamento que le causó somnolencia**, durante la diligencia de descargos y el interrogatorio de parte, esto por sí solo no conduce automáticamente a calificar la conducta como grave. Máxime cuando, para el caso, no se aportó el contrato de trabajo y los anexos en los cuales, se calificó tal conducta, lo cual daría lugar a la rescisión del contrato, debiéndose indicar que, en estos casos, es factible realizar un razonamiento de juicio amplio y objetivo que determine la trascendencia o levedad y más, cuando, se insiste, no se trajo medio de convicción que dé cuenta de la graduación de la misma.

No obstante, para esta Sala no es dable variar la decisión, en tanto, es de reseñar que la actividad de conducción es inherentemente riesgosa. Por tal, dicha tarea exige la máxima atención y el uso completo de todos los sentidos, ya que cualquier distracción o falta de atención puede resultar en accidentes graves. Es necesario que los conductores se mantengan alerta, despiertos y concentrados en todo momento para garantizar la seguridad

propia y de los demás en la vía. Este supuesto involucra una atención constante y capacidad de reacción rápida. En el caso, pese a que era conocido por el actor que debía estar siempre atento e informar cualquier novedad, **decidió automedicarse e ingerir un jarabe para la tos sin previa prescripción médica, desconociendo los efectos secundarios que el mismo tenía**, constituyéndose ello en una imprudencia dada la actividad que realizaba.

Adicionalmente, pese a que sintió sueño y avisó que iba a dormir un poco, no pidió relevo o permiso para quedarse en un hotel, supuesto del que podía echar mano según lo indicó en la ampliación de descargos, cuando dijo que la compañía le daba la posibilidad de detenerse en ruta, solicitar un reemplazo en la conducción, dormir en un hotel en carretera u otras maneras para garantizar que, en caso de tener alguna contingencia, entre ellas sueño o cansancio, enfermedad o malestar, no se presentara un incidente, y que en caso de haber informado, le hubiesen dicho que ***"me detuviera y muy seguramente hubiera podido dormir o me enviaban un relevo."***No obstante, este optó por seguir conduciendo al considerar que lo podía hacer. Además, entre sus responsabilidades tenía no consumir medicamentos que le ocasionaran sueño, alcohol o drogas.

Si bien no se desconoce, el señor Marín Roldán estaba disponible el 6 de marzo, luego de haber llegado a las 10:56 de la ruta Bucaramanga – Medellín, saliendo de nuevo Medellín-Bogotá el mismo día a las 22:35, tal y como se desprende del cuadro de turnos:

En consonancia con lo dicho, en el referido pronunciamiento, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con unas garantías obligatorias, a saber:

GARANTÍAS OBLIGATORIAS	
PRIMERO -Inmediatez-	Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo.
SEGUNDO -Causales taxativas-	La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.
TERCERO -Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato-	Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (<i>parágrafo</i>) y 66 del CST.
CUARTO -Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual-	Como se anotó con anterioridad, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.
QUINTO -Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas-	Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual: <i>"En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días"</i> .
SEXTO -Respeto debido en la relación laboral-	A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser

GARANTÍAS OBLIGATORIAS	
	tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso.

Confirmándose lo anterior, en tanto:

1. Es un hecho indiscutido que, en el presente asunto sí se realizó la diligencia de descargos y ampliación de los mismos, en la cual se escuchó al trabajador frente a la falta endilgada. **2.** En tales oportunidades, se indagó sobre los hechos que motivaron su despido, se le brindó la oportunidad de defenderse, y, una vez interrogado sobre los supuestos que fundamentaron la decisión de terminación, **aceptó lo ocurrido en relación con haberse quedado dormido debido a la ingesta de un medicamento que tomó sin prescripción médica para la tos que tenía.** Además, que no hizo uso de las opciones disponibles en la empresa para casos de sueño en carretera, como solicitar un relevo o dormir en un hotel, dada la actividad peligrosa que estaba realizando, como es catalogada la conducción.

Conforme a lo dicho y analizados los medios de convicción a la luz de la sana crítica, se tiene que la parte pasiva logró acreditar para la terminación del vínculo contractual lo establecido por el órgano de cierre constitucional. Por lo tanto, procede la confirmación de la decisión analizada en este punto.

Finalmente, en cuanto a la solicitud de indemnización por la tardanza en el pago de las prestaciones sociales al momento de la terminación del vínculo, es criterio pacífico y reiterado de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no es de imposición automática e inexorable. Se requiere evaluar, en concreto, el comportamiento del empleador para verificar si el incumplimiento estuvo precedido de razones atendibles y plausibles que hagan evidente su buena fe; es decir, si obró

Luego, procedente resulta la confirmación de la sentencia, en cuanto absolvió de este concepto.

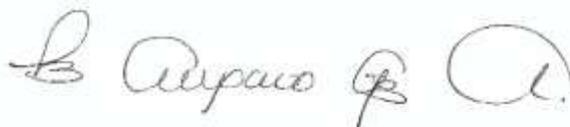
Sin costas en esta instancia al analizarse la decisión en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Jesús María Marín Roldan** en contra de **Coordinadora Mercantil S.A.**

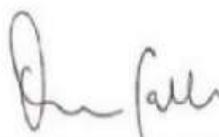
Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas).



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Pluma Digitalizada Para Autos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA