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

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente No. 25899 31 05 002 2021 00095 01**

Edwar Milton Yara Charry vs. Catedral de Sal de Zipaquirá S.A. SEM

Bogotá D. C., veintidós (22) de abril de dos mil veintiuno (2021).

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, resuelve la sala el **grado jurisdiccional de consulta** de la sentencia absolutoria proferida el 4 de marzo de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca; dentro del proceso ordinario laboral de única instancia de la referencia**.**

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

## Sentencia

## Antecedentes

**1. Demanda.** Edwar Milton Yara Charry, a través de apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de la Catedral de Sal de Zipaquirá S.A. SEM, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 6 de octubre de 2016 hasta el 20 de agosto de 2019, que su terminación ocurrió de manera unilateral y sin justa causa por parte de la demandada, que devengaba un salario promedio establecido de $2.800.000; en consecuencia, solicita el pago de las indemnizaciones previstas en los artículos 64 y 65 del CST, lo *ultra* y *extra petita* y costas del proceso.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que su contrato de trabajo fue a término fijo, desempeñando el cargo de profesional de sistemas; que el día 25 de julio de 2019 la demandada lo citó para la iniciación de un proceso disciplinario, sin embargo en el comunicado no le indicaron de manera detallada las conductas o faltas especificas que se le endilgaban, tampoco se anexaron los medios de prueba de la supuesta falta cometida, sin que él pudiera

recaudar el material probatorio de su defensa; agrega que ese día no se llevó a cabo la diligencia de descargos y esta fue reprogramada para el 1º de agosto de 2019. En el día y hora indicada, fue reiterativo en señalar que el no había ingerido alguna bebida alcohólica, que si bien se había efectuado una llamada al gerente de la pasiva, donde se le informaba que un grupo de personas estaban "tomando," nunca se individualizó al demandante; es más, el 18 de julio de 2019 cuando ocurrieron los hechos, él estuvo atendiendo novedades dentro de las instalaciones de la mina, razón por la cual no hubo ausentismo en su puesto de trabajo; relata que con todo, la accionada decidió terminarle el contrato de trabajo.

**2. Contestación de la demanda.** En la audiencia pública de que trata el art. 72 del CPT y SS la entidad demandada dio contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones; aceptó la existencia de la relación laboral, el cargo ejercido por el actor y los extremos temporales del 6 de octubre de 2016 al 20 de agosto de 2019, así como el adelantamiento de la diligencia de descargos para corroborar la falta de ausencia en el lugar de trabajo del demandante y el por qué se encontraba ingiriendo bebidas embriagantes el 18 de julio de 2019. Señaló que el salario promedio devengado por el actor era la suma de $2.741.441.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó buena fe y que se le garantizaron los requisitos previstos en la SU 449 - 2020

**3. Sentencia de primera instancia.**

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 4 de marzo de 2022, resolvió: *"Primero: Declarar probada la excepción de mérito denominada «se le garantizó los requisitos previstos en la sentencia SU449-2020», y relevarse del estudio de las restantes excepciones de mérito propuestas. Segundo: Absolver a la entidad demandada Catedral de Sal de Zipaquirá S.A. SEM, de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante Edwar Milton Yara Charry. Tercero: Condenar en costas de única instancia a la parte vencida. En su liquidación, inclúyase la suma de $500.000 por concepto de agencias en derecho a cargo de la parte demandante y a favor de la contraparte, al tenor de lo preceptuado en el artículo 5.° del Acuerdo PSAA16 10554 de 2016 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura..."*

**4. Grado jurisdiccional de Consulta.** Como la sentencia de única instancia resultó totalmente adversa a las pretensiones del demandante, se surtirá el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 69 del CPT y de la SS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 en concordancia con las sentencias C-424 de 2015 y de la CSJ STL12750 y STL15940 de 16 ago., y 27 sep. 2017 rads. 74517 y 75385.

**5. Alegatos de conclusión.** En el término de traslado la parte demandante presentó alegaciones de segunda instancia manifestando lo siguiente:

*"Como primera medida Honorables Magistrados, se quiere resaltar la prueba allegada por la parte demandada junto con la contestación de la demanda, específicamente la denominada como "prueba fotográfica donde se evidencia al demandante tomando", resaltando la mala fe y falta de lealtad procesal, con el que obra la parte demandada, dado que al evidenciar el señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, que el supuesto registro fotográfico no correspondía al 18 de julio de 2019 (fecha en la cual se atribuye la falta al demandante); se interpuso tacha de falsedad, frente a lo cual el apoderado de la contraparte acepta que no corresponde al 18 de julio de 2019, pero que en la etapa pertinente informara con que fin se allego el registro fotográfico. No obstante, en el tramite procesal nunca informo la supuesta finalidad del registro fotográfico allegado por la sociedad demandada, demostrando ello la real finalidad de dicho registro y era inducir en error al Juez Segundo Laboral del Circuito de Bogotá (sic) y más al denominarlo como "prueba fotográfica donde se evidencia al demandante tomando", lo que indiscutiblemente demuestra que la única finalidad era aducir al juez que la foto correspondía a la fecha donde se imputaba la falta, situación que no corresponde a la realidad. Por otro lado, en cuanto al testimonio del señor Andrés Sánchez, allegado por la sociedad demandada, no resulta útil, pertinente y mucho menos conducente para el caso del señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, teniendo en cuenta que el mismo testigo asegura no haber visto al señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, ingerir bebidas alcohólicas, sino por el contrario, aseguro que lo que conoció con respecto al 18 de julio de 2019, fue por rumores de pasillo y porque los compañeros hablaban de lo supuestamente sucedido el 18 de julio de 2019; ahora bien, tampoco le consta las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la ejecución de las labores del señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, pues de acuerdo a las labores del testigo no permaneció en las oficinas administrativas dada las cantidades de eventos programados para dicha data. Con respecto al testimonio del señor Raúl Galeano, allegado de la misma manera por la sociedad demandada, tampoco es útil, pertinente y menos conducente, dado que para dicha data fungía como representante legal de la compañía, pero todo lo asegurad con el supuesto estado de embriaguez del señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, tampoco le consta de manera presencial dado que todo fue de oídas por parte de sus subalternos, tampoco al recibir el supuesto registro lo constato de manera presencial a pesar de estar dentro de la catedral de sal, como asegura en su dicho y en lo referente a que días después cuando le pregunto al señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, lo acaecido el 18 de julio de 2019, y que según este testigo el demandante supuestamente acepto la culpa, no hay ningún documento o prueba que constate el dicho del señor Raúl Galeano, tornándose esto en una manifestación abierta y descontextualizada lo que permite evidenciar que con su dicho solamente pretendía favorecer*

*a la sociedad demandada. Por otro lado, asegura la asistencia del señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, a un evento con posterioridad a las 4p.m., en donde aseguran ver al demandante, sin poder hablar y tambaleándose, sin embargo, una vez más no pasan de los dichos de oídas de terceros que simplemente repite el testigo y que en tal modo tampoco fueron constatado por tales. En lo referente al testimonio de la señora Juliana Mejía, llama la atención esta apoderada judicial, que en nada se observó las documentales allegadas inclusive allegadas por la misma sociedad demandada, en donde se constata que la aquí testigo si se encontraba bebiendo razón por la cual lo aducido en su testimonio comparado con el dicho de las personas que estuvieron allí ese día, falta totalmente la verdad, pues en la audiencia asegura no haber tomado ni un solo trago pero el resto de personas, en los descargos del señor JAIRO ANDRES SUAREZ, allegado por la sociedad demandada, descargos del MAYOR LUGO, e inclusive en los del mismo demandante es clara la injerencia de bebidas alcohólicas por la testigo por lo menos desde el medio día hasta las 3 p.m., asegurando adicionalmente que la mesa donde el demandante estaba pedían constantemente cervezas, muy constantemente. Ahora bien, sorprende como esta testigo asegura que el señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, estuvo desde horas de la mañana cuando los videos anexados por la parte demandante constatan la presencia del señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, en instalaciones diferentes en la hospedería. Resaltando la adicionalmente la calidad de accionista que tiene la testigo con la sociedad demandada, llevando ello una vez más a demostrar la finalidad de su testimonio parcializado. Ahora bien, en lo que refiere al testimonio de la señora LINA VICTORA, resulta sumamente útil, conducente y pertinente por cuanto aduce y asegura tener contacto directo con el señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, a las 11 a.m., en donde no notó ningún tipo de tufo y donde el comportamiento del demandante era normal y común, de la misma manera aseguró la testigo tener contacto telefónicamente con el señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, sobre las 2 p.m. en dos oportunidades, dado que la estaba direccionando con los pasos a seguir para entrega total de su puesto de trabajo, ante la pregunta si notó extraño al señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, aduce que hablaba con total y plena fluidez no notó un hablado con dificultad o diferente al común. Situación que logra demostrar una vez más que el testimonio de la señora JULIANA MEJÍA carece de toda validez, dado que si se tiene en cuenta su dicho bajo las reglas de la sana critica, es apenas obvio que si una persona esta bebiendo con la fluidez y constancia que asegura la parte demandante, a las 2 p.m., ya hubiese tenido cambio en su comportamiento situación que riñe con el dicho de la señora LINA VICTORIA, dado que a las 2p.m. el señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, hablaba con total y plena fluidez y normalidad. Por otro lado, el juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, inobservó que la mayoría de los testimonios allegados por la sociedad demandada, son de oídas, sin embargo, no les consta de manera presencial la supuesta injerencia de bebidas alcohólicas del señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, y por otro lado la única testigo que asegura haber visto falta a la verdad, como se constata con las demás pruebas escritas allegadas por la parte demandada. De la misma manera, el Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, inobservó que, con los videos allegados por la parte demandante, constatan que en los horarios que aseguran que el señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, estaba bebiendo o ya en alto estado de alicoramiento, dicha persona se encontraba era ejecutando sus funciones dentro de la sociedad demandada. Por otro lado, aducen en todo el proceso de descargos del señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, la existencia de un supuesto video, el cual nunca fue presentado al demandante en*

*ninguna instancia, y del cual la testigo Juliana asegura haber sido entregado a la sociedad demandada, demostrando ello que no se anexa el mismo porque (I) en dicho se constata que el señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, no estaba injiriendo bebidas alcohólicas; (II) que la permanencia del señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, no es por más de 2 horas y (III) demuestra que la testigo Juliana Mejía estaba en estado de embriaguez. Ahora bien, el argumento del Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, para absolver a la sociedad demandada no fue el hecho que el demandante hubiere ingerido bebidas alcohólicas, dado que mediante la sentencia C 636 de 2016 la injerencia de bebidas alcohólicas debe observarse a tal punto que la injerencia de las mismas afecten gravemente el cumplimiento de las labores del trabajador, siendo en el presente caso que el Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá convalida el despido por ausentarse aproximadamente 1:30 o 2 horas de su puesto de trabajo. No obstante, dicho argumento a juicio de la parte demandante, no está conforme al principio de proporcionalidad de la sanción, dado que si la argumentación dada por el Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá para aceptar el despido con justa causa no es el hecho de beber alcohol (circunstancia que no es cierta dado que el señor EDWAR MILTON YARA CHARRY no injirió bebida alcohólica), sino el hecho de ausentarse sin autorización del superior de su puesto de trabajo por dos horas aproximadamente, es desproporcional dado que en el reglamento interno de trabajo, específicamente artículo 50 literal b del reglamento interno del trabajo que dispone: "ARTÍCULO 50 Se establecen las siguientes clases de faltas leves, las correspondientes a sanciones disciplinarias, así: (...)b. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) día y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días." Se aclara que el reglamento interno de trabajo no fue anexado, dado que solo hasta con posterioridad de la audiencia el señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, tuvo acceso al mismo y lo allego a esta apoderada. En razón de ello y al ser la causal que convalido el despido el hecho de ausentarse dos horas de trabajo a juicio del juez de manera injustificada, resulta desproporcionado convalidar el despido y más aun cuando la sociedad demandada había previsto dentro de su Reglamento Interno de Trabajo la graduación de las faltas considerando en dicha circunstancia como leve la aquí discutida. Por último, es necesario precisar a este honorable tribunal, que no existe una prueba irrefutable donde se de fe del estado de embriaguez del señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, o del incumplimiento de las labores del señor EDWAR MILTON YARA CHARRY, razón por la cual el Juzgado Segundo Laboral de Zipaquirá debió aplicar el principio de indubio pro operario, dada que ante la existencia de dudas todas deben ser falladas a favor del trabajador, en el presente caso la parte demandante..."*

**6. Problema (s) jurídico (s) a resolver.** Esta Sala revisará la sentencia consultada para establecer lo siguiente: ¿en el presente asunto se encuentra configurada o no la justa causa para la terminación del contrato de trabajo?; dependiendo de lo que resulte **2)** analizar la viabilidad de la prosperidad de las pretensiones.

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

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

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

**9. Cuestión preliminar:** en el caso bajo estudio no se encuentra en discusión la existencia del contrato de trabajo entre las partes desde el 6 de octubre de 2016 al 20 de julio de 2019, como tampoco el cargo ejercido por el demandante, ya que estos aspectos fueron aceptados por la pasiva.

De otra parte, el Tribunal niega incorporar en esta instancia como prueba documental el reglamento interno de trabajo de la pasiva, allegado con los alegatos de conclusión presentados por la parte demandante, como quiera que esta no es la oportunidad procesal para pedir y decretar pruebas, ya que debió hacerlo con la presentación de la demanda, en los términos consagrados en el artículo 25 del CPT y SS, de tal suerte que para la viabilidad del decreto de pruebas en segunda instancia, deben concurrir las circunstancias específicas descritas en el artículo 83 ib., lo que no ocurrió en este caso.

Elucidado lo anterior, la Sala aborda el estudio de los problemas jurídicos planteados, en la sentencia que se revisa en grado jurisdiccional de consulta, previas las siguientes,

## Consideraciones

**1.- ¿En el presente asunto se encuentra configurada o no la justa causa para la terminación del contrato de trabajo?**

Tiene dicho la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacifica, que en tratándose del finiquito de una relación laboral con “justa causa,” al trabajador le basta con acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleado; para este último aspecto no basta con la simple misiva de despido, toda vez que se hace necesario que se demuestre que

realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le indilgan; y es que no puede perderse de vista que los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, para ello es indispensable el análisis de pruebas solidas y contundentes que permitan avalar la decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa (SL816-2022 Rad. 831171).

De otra parte, nuestra Corporación de cierre enseña que el despido no tiene un carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo, etc. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: *"i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido..."* (SL496-2021 Rad. 76197).

Descendiendo al caso en concreto, el despido del demandante, se encuentra demostrado con la misiva de 16 de agosto de 2019, con efectos a partir del 20 del mismo mes y año, mediante la cual la entidad demandada resolvió dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo del actor, señalando los motivos por los cuales toma esa determinación, como se observa a folios 27 y 28, archivo 11 del expediente digital), en los siguientes términos:

> *"(...) la anterior determinación se sustenta en la causal en los números 2 y 4, del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo; con fundamento en los siguientes hechos: PRIMERO.- Que de acuerdo con las actividades institucionales adelantadas el día 18 de julio del 2019, en el marco del cumpleaños de Zipaquirá, donde participo todo el personal de la alborada y eucaristía, cumplidos estos actos, se dispuso por orden de la gerencia, continuar las labores habituales en las instalaciones de la empresa dentro del horario de trabajo del personal. SEGUNDO.- Que de acuerdo a las versiones recolectadas, testigos, imágenes se tuvo conocimiento y se logró establecer, que se encontraba dentro del establecimiento Hospedería El Libertador, localizado dentro de las instalaciones del Parque de la Sal, desde las horas de la mañana hasta la tarde, consumiendo bebidas embriagantes, acompañado de otro personal, dejando de atender sus labores y al salir fue visto en un alto estado de*

*embriaguez. TERCERO.- Que se pudo verificar un incumplimiento grave de su parte en las prohibiciones del reglamento interno de trabajo y Código Sustantivo de Trabajo, al ausentarse de su puesto de trabajo, al consumir bebidas embriagantes dentro del horario. ”*

En ese orden, para resolver lo que en derecho corresponda, lo pertinente es que, la Sala con los elementos probatorios acopiados, determine los siguientes aspectos: i) ¿Los hechos que motivaron el despido ocurrieron?; ii) ¿De ser así, constituyen una justa causa del despido del demandante?

Delanteramente, vale precisar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de cara a la comprobación del estado de embriaguez, ha establecido lo siguiente:

*«Esta Corte, ya ha señalado que lo más deseable es que, ante una sospecha razonada, se realice una prueba técnica que permita deducir el estado de ebriedad de un trabajador, su grado y sus consecuencias negativas para el desarrollo de las labores profesionales en condiciones normales. Sin embargo, ello no impide que, el empleador pueda acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado, como, entre otros, «el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, de coordinación, ojos rojos y el alto aliento alcohólico», que pueden ser percibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna. Lo anterior, en la medida que la prohibición impuesta en el Código Sustantivo de Trabajo de «presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes», está encaminada a garantizar que el trabajador preste sus servicios «en condiciones aptas que reflejen el pleno uso de sus facultades psíquicas, intelectivas, físicas, sin que factores imputables a su propia conducta alteren, aminoren o enerven su normal capacidad de trabajo» (CSJ SL, 3 oct. 2006, rad. 277762 reiterada en la SL8002-2014). Se itera que en materia laboral son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, tal como lo establece el artículo 51 del Código Procesal y de la Seguridad Social, aunado a que no existe tarifa legal y el juez puede formar libremente su convencimiento, en atención a los principios científicos que conforman la sana crítica (art. 61 ibidem). En desarrollo de tales principios esta Sala ha determinado que el estado de embriaguez en el derecho del trabajo no requiere de prueba solemne y que, por el contrario, puede ser acreditado por cualquier medio de prueba autorizado legalmente. Así lo expresó en la sentencia CSJ SL, 22 sep. 2009, rad. 33779, reiterada en la CSL SL8002-2014 y más recientemente en la CSJ SL1298-2017»*
(CSJ SL3167-2018 Rad. No. 70859)

Por otra parte, en sentencia C-636/16 de la Corte Constitucional, señaló lo siguiente:

*«(...) El alcohol en este contexto hace referencia a bebidas alcohólicas, las cuales contienen etanol y están destinadas al consumo. Según anota la Organización Internacional del Trabajo, su ingesta produce entre otros los siguientes efectos: reducción en la capacidad de reacción; deterioro del comportamiento motor que puede resultar en movimientos torpes y pobre coordinación; deterioro de la vista, con eventual visión borrosa; cambios de humor, que pueden variar y resultar en comportamientos agresivos o depresivos; pérdida de concentración, que puede generar dificultades para aprender y recordar información y deterioro de las capacidades intelectuales, incluyendo dificultades para pensar de manera lógica... (...) Por lo anterior, advierte la Corte que la prohibición de presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes encuentra fundamento en diversos estudios, aunque estos mismos muestran que el efecto del consumo de estas sustancias en el desempeño de la labor contratada puede variar dependiendo de diferentes factores. En aquellos en los que exista mayor riesgo de lesiones en el trabajo, bien sea al trabajador o a terceros, la prohibición es especialmente importante para garantizarles su seguridad. En cambio, es posible que para determinadas actividades la prohibición resulte excesiva, en particular con relación a aquellas actividades que impliquen un riesgo menor a la seguridad del trabajador o de terceros y que puedan ser desarrolladas adecuadamente por el trabajador sin menoscabo del rendimiento del trabajador... (...) En consecuencia, concluye la Corte que para que el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo constituya un ejercicio legítimo del poder disciplinario del empleador debe precisarse que el incumplimiento de dicha prohibición solo podrá tener consecuencias disciplinarias cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador. Por esta razón, la Corte condicionará en este sentido la exequibilidad de la disposición acusada...»*

Por consiguiente, conforme con los citados precedentes, se colige que el juez laboral no está sujeto a una tarifa legal, dado que en estos casos se pueden adoptar las decisiones ponderando todo el caudal probatorio aportado legalmente, las directrices normativas y jurisprudenciales del tema, para llegar al libre convencimiento, de conformidad al artículo 61 del CPT y de la SS.

Para tomar la decisión que en derecho corresponda, como quedó reseñado en líneas anteriores, las causales esgrimidas por la parte demandada que motivaron el despido del actor fueron las consagradas en los numerales 2º y 4º del artículo 60 del CST, esto es, presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; y faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.

Obra a folio 16 a 23 del archivo 01 del expediente digital, copia del contrato de trabajo celebrado entre las partes, de fecha 6 de octubre de 2016, en donde se especifican las funciones generales del cargo ejercido por el demandante (profesional de sistemas): *"atender todos los asuntos relacionados con la planeación, organización, coordinación, ejecución y control de los sistemas informáticos de la Catedral de Sal, así como lo concerniente al manejo de los programas, renovaciones, tecnologías, comunicaciones y demás información sistematizada, así como el manejo y control administrativo concerniente al proceso de tecnología..."*

Obra a folios 27 a 29 ib., el acta de descargos en donde le solicitan al actor que indique las actividades laborales puntuales que adelantó al regresar a su lugar de trabajo el 18 de julio de 2019, al terminar la actividad institucional programada para ese día (alborada por el cumpleaños de Zipaquirá) y el demandante respondió: *"cuando regresé a la empresa, me dirigí a monitoreo, por unos inconvenientes presentados con la configuración del sistema de cámaras, luego de esta actividad, estuve en Fabricalta, donde por un inconveniente con un turista se presentó un daño en la talanquera. Sobre medio, subí a la Hospedería, estuvimos almorzando y tipo 3 y 30 baje a taquilla que me llamo Rafael García para solucionar un problema con unos códigos, luego estuve en el museo de la Salmuera, donde se había presentado un problema con la pantalla táctil, donde Jorge Palacios no pudo presentar como es costumbres por este problema... "* también se le preguntó: *"Diga como es cierto si o no, que se encontraba en la Hospedería el libertadora, desde las horas de la mañana hasta las horas de la tarde, consumiendo bebidas alcohólicas."* Respondió: *"no es cierto..."* Preguntado: *"cuánto tiempo permaneció en la hospedería de que hora a qué hora"* Contestó: *"tres horas desde las 12 del medio día hasta las 3 de la tarde..."*

Obran en el archivo 02 del expediente, 11 videos, al parecer del día 18 de julio de 2019 en diferentes horas, entre las 7:11 am,10 am, 12m, 5:59pm; pero se desconoce quien los grabó y esas imágenes que ahí aparecen hacen parte de un día normal en la Catedral de Sal de Zipaquirá.

Obra a folios 40 y 41 del archivo 11 del expediente digital el acta de descargos del señor José Alberto Forero Murcia, quien informó (día 18 de julio de 2019): *"siendo las 11:30 am de la mañana, subí a la Hospedería para darle la inducción al reemplazo de José Chávez, porque salía a vacaciones, al verlos a todos reunidos en el salón de la Hospedería, decidí ingresar con el muchacho para presentarlo al grupo que se encontraba ahí, encontrándose... **el ingeniero Yara**... quienes me invitaron a que me tomara una cerveza... todos ellos se encontraban tomando cerveza, y se veían ya maluquiados (tomados - con síntomas de embriaguez) y durante el día no hicieron presencia en la parte de abajo... "*

Obra a folios 43 a 44 ib. acta de descargos de Jairo Andrés Suarez Rodríguez, quien dijo que el 18 de julio de 2019 almorzó con el aquí demandante entre 1pm y 2:30 pm y no se encontraban bebiendo bebidas alcohólicas.

Obra a folio 45 declaración de Edgar Darío Lugo Morales, quien dijo que el 18 de julio de 2019 almorzó con el actor sobre el medio día y hasta las 4:30 pm, que él (Edgar Lugo) se tomo tres cervezas.

Obra a folio 16 ib., las políticas de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas al interior de la entidad demandada.

Obran a folios 46 a 48 ib., tres fotos de personas ingiriendo cervezas, en donde reconoció el actor ser uno de ellos, pero se ignora el día en que aconteció.

También se escucharon los interrogatorios de las partes de este caso, así como las declaraciones de los testigos Ramiro Andrés Sánchez Chávez, Raúl Alfonso Galeano Martínez, Lina Victoria Nossa Aldana, Juliana Mejía Múnera.

El señor Edwar Milton Yara Charry, en su interrogatorio aceptó que se desplazó a la hospedería para almorzar y estuvo ahí por dos horas, reconociendo que el tiempo para tomar el almuerzo solo es de una hora, que además no tenía autorización para ausentarse más de una hora al momento del almuerzo.

La representante legal de la demandada, en su interrogatorio no aportó alguna información adicional a la manifestada en la contestación de la demanda.

Lo propio ocurrió con el testimonio de Ramiro Sánchez, compañero de trabajo del accionante, quien a pesar de ser tachado por sospecha, su versión no se tiene en cuenta por tratarse de un testigo de oídas, quien se enteró de lo sucedido por “rumores de corredor”, es decir, de manera directa nada le consta.

El declarante Raúl Galeano, ex jefe del demandante, para la fecha en que ocurrieron los hechos, era el gerente general de la demandada, y si bien el no estuvo presente en el lugar donde se suscito la ingesta de bebidas alcohólicas, se enteró de la situación por una llamada que le hizo a las 3.30 pm la Coordinadora de Bienestar, Sandra Rozo, quien le informó que el 18 de julio de 2019, el accionante con otras personas, se encontraba “bebiendo,” razón por la cual, antes

de tomar cualquier decisión, solicitó a la Hospedería los videos de seguridad, y al verlos pudo confirmar que en efecto ese día el demandante si estaba consumiendo bebidas alcohólicas.

La testigo Lina Victoria Nossa Aldana, compañera de trabajo del accionante, adujo que como a las 11am del 18 de julio de 2019, se encontró con el demandante, que no tenía tufo y que después mantuvieron comunicación telefónica, que incluso como a las 2 o 3 pm hablaron para que le diera indicaciones de lo que debía hacer el otro día, aceptando que durante las 11 am a 2 pm se comunicó fue por llamada y radios..

La deponente Juliana Mejía Múnera, quien para el 18 de julio de 2019 trabajaba en la hospedería, como gastrónoma, relató que el demandante llegó a la Hospedería El Libertador con otras personas "un poco alegres" como a las 9 o 10 am, que pedían cerveza y comida y que estuvo ahí como hasta las 3:30 o 4pm, que se comportaba de una manera no convencional; que no recuerda que cantidad, pero que el grupo con el que estaba el actor solicitaron un buen numero de cervezas.

A pesar que la declaración de esta testigo fue tachada por sospecha, en razón a que tiene acciones en la pasiva, debe decirse que en su versión no se notó parcializada, supo explicar la ciencia de su dicho, exponiendo las razones de tiempo, modo en lugar de porque le constaba de manera directa lo relatado en su declaración, por lo que debe dársele plena validez.

Revisadas una a una y en su conjunto las pruebas acopiadas, cumple concluir que, en este caso no era necesario adelantar un proceso disciplinario por parte de la entidad demandada, para la finalización de la relación laboral del demandante, ya que era suficiente con explicar las razones por las cuales se terminó el contrato de trabajo del actor, lo que se evidencia en la misiva de finiquito del vínculo, así como también tal decisión reúne el presupuesto de inmediatez para adoptar su decisión, dado que la conducta se cometió el 18 de julio de 2019 y el contrato terminó a partir del 20 de agosto de 2019, luego de haberlo escuchado en descargos, y en efecto, con las pruebas reseñadas, se acreditó la configuración de una justa causa para acabar la relación laboral, establecida en el numeral 6º del artículo 62 del CST, en concordancia con los numerales 2º y 4º del art. 60 del C.S.T., como pasa a verse:

En la versión rendida por el actor en la diligencia de descargos, aceptó que no estuvo en su lugar de trabajo desde las 12m como hasta las 3:30pm, y si bien en su interrogatorio de parte cambió la versión y dice que fueron solo dos horas, lo cierto es que, si se ausentó de sus obligaciones como profesional de sistemas al servicio de la pasiva, porque incluso el mismo reconoció que su tiempo de almuerzo era de una hora y que no estaba autorizado para extenderse más de una hora, salvo por las razones propias del servicio, en la medida en que le tocaba desplazarse de un lado a otro.

Sumado a ello, y lo más grave, es que en esas horas en que no estuvo en su lugar de trabajo, lo hizo para ingerir bebidas alcohólicas, con otras personas, tal como se pudo corroborar con lo manifestado por José Alberto Forero Murcia, en el acta de descargos, quien expresó que subió a las 11.30 am a la hospedería para dar inducción a la persona que remplazaría a José Chávez, quien salía a vacaciones, allí estaban varias personas, entre ellas el demandante, se encontraban *"tomando cerveza y se veían maluquiados y durante el día no hicieron presencia en la parte de abajo, …. me pidieron mucho silencio sobre lo que se estaba presentando".* Los testigos Raúl Alfonso Galeano Martínez y Juliana Mejía Múnera, quienes de manera directa pudieron constatar que para el 18 de julio de 2019 en horas laborales el accionante se encontraba realizando dicha actividad de ingesta de licor, a pesar de que en razón a su cargo de profesional del sistema de la pasiva, debía estar disponible y en optimas condiciones para sobrellevar cualquier inconveniente en las tecnologías que se pudieran presentar en las instalaciones de la Catedral de Sal de Zipaquirá.

Ahora, es cierto que en el acta de descargos de Jairo Andrés Suarez Rodríguez y en la declaración rendida por Lina Victoria Nossa Aldana, trataron de encubrir los actos realizados por el demandante; el primero porque dijo que durante el almuerzo el 18 de julio de 2019 en la Hospedería ninguno de sus acompañantes estaban ingiriendo bebidas alcohólicas, incluyendo al señor Yara Charry; y por su parte Lina adujo que se encontró con el demandante como a las 11 am el 18 de julio de 2019 y que no tenía "tufo," pero como se señaló aceptó que no tuvo contacto directo sino por llamada y radio con el actor entre 11 am y 2pm., sin embargo, existen tres declarantes que afirman todo lo contrario, personas estas que fueron testigos directos de los hechos, además a aquéllos no les pudo constar más allá del único momento en que tuvieron contacto con el

accionante, por lo tanto sus versiones no tienen la virtualidad de quebrantar la tesis del juez a quo, que acompaña esta Sala de decisión.

Y es que por las reglas de la experiencia, no se puede pasar por alto que la labor desempeñada por la entidad demandada, respecto de la Catedral de Sal de Zipaquirá, de la cual el demandante era el encargado de los sistemas, quien como lo señaló Raúl Alfonso Galeano Martínez, "*debía estar pendiente de cualquier irregularidad sobre los programas de facturación, cámaras de seguridad para hacer desplazamientos a realizar el trabajo o pedir apoyo o colaboración a las personas encargadas*", se trata de un parque temático o un lugar completamente sistematizado, a la vanguardia de la tecnología, visitado por numerosas personas, por lo tanto el ingeniero por las funciones desempeñadas y su importancia, debe permanecer en sus cinco sentidos para solventar cualquier situación que pueda ocurrir durante la jornada de trabajo, sin embargo el demandante como quedó visto, ya estaba alcanzado ciertos grados de embriaguez, porque se reitera, tal como lo expresó Juliana Mejía, el señor Yara Charry, ya estaba "alegre," refiriéndose al cambio conductual producto de la ingesta de alcohol; o como lo manifestó el mismo José Forero quien dijo que los había visto "maluquiados;" es decir, que ya tenía en su cuerpo los efectos nocivos de la ingesta de alcohol; se trata de una situación que no puede consentirse, ni aprobar ese tipo de comportamientos respecto del trabajador demandante, ya que con su actuar no solo puso en riesgo su vida, sino también la de la muchas personas que con frecuencia asisten a las atracciones de la Catedral de Sal de Zipaquirá, respecto de lo cual él debía estar atento a cualquier circunstancia que se pudiera presentar, de tal suerte que la entidad demandada, cuando resolvió dar por terminado el contrato de trabajo del libelista, lo hizo de manera justificada, como quedó debidamente acreditado en este proceso.

Y comoquiera que el juez de instancia arribó a similares conclusiones, se confirmará la sentencia que se revisa en grado jurisdiccional de consulta y por sustracción de materia, no hay lugar a abordar el análisis de las pretensiones de la demanda.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

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

**Resuelve:**

**Primero**: **Confirmar** la sentencia consultada, conforme con lo considerado.

**Segundo:** Sin costas en la consulta.

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

**Notifíquese y cúmplase,**

**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**
Magistrada

**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**
Magistrado

**JOSE ALEJANDRO TORRES GARCÍA**
Magistrado