

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: **Ordinario**
Radicación No. **25899-31-05-001-2018-00236-01**
Demandante: **JOSÉ VICENTE GARZÓN PINZÓN**
Demandados: **CRISTALERÍA PELDAR S.A. OI PLANTA DE PRODUCCIÓN DE COGUA**

En Bogotá D.C. a los 29 DIAS DEL MES DE ENERO DE 2021, la Sala de decisión Laboral que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo preceptuado en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 23 de julio de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

JOSÉ VICENTE GARZÓN PINZÓN demando a **CRISTALERÍA PELDAR S.A. OI PLANTA DE PRODUCCIÓN DE COGUA**, para que previo el trámite del proceso ordinario de manera principal se declare que entre las partes existió contrato a término indefinido vigente entre el 29 de febrero de 1988 hasta el 13 de mayo de 2016 y que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, que se encuentra cobijado por la garantía laboral reforzada por el estado de salud y tener la calidad de pre pensionado, en consecuencia se condene a la demandada a pagar salarios, prestaciones sociales legales y convencionales como cesantías, primas legales y convencionales, vacaciones, aportes al sistema integral de seguridad social y demás emolumentos dejados de percibir desde el despido a su reintegro; se condene a reliquidar prestaciones sociales y demás emolumentos

legales y convencionales a la terminación del contrato, indexación, ultra y extra petita y costas del proceso. Subsidiariamente solicita se declare que es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2015 a 2017 y en consecuencia se condene a la demandada a pagar la indemnización por despido sin justa causa establecida en el artículo 82 de la convención colectiva, el pago del daño emergente y lucro cesante, indexación, ultra y extra petita, y costas.

Como fundamento de las peticiones expuso que laboró mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 29 de febrero de 1988 hasta el 13 de mayo de 2016, tiempo durante el cual desempeñó los cargos de labores varias en el área de energía, operador de equipos varios térmica en el área de planta térmica y operador en planta térmica último cargo que desempeñó desde el 28 de abril de 2002 hasta el 13 de mayo de 2016. Que prestaba servicios en la jornada laboral de 6:00 A.M. a 2:00 P.M. de domingo a domingo con un día de descanso a la semana, que los trabajadores sindicalizados que prestan servicios a la demandada de acuerdo con el artículo 33 de la convención colectiva de trabajo pueden entrar a laborar, sin perjuicio del descuento salarial, cuando el retardo sea superior a 15 minutos sin exceder de 30 minutos, por lo que podía ingresar a laborar a las 6:30 A.M. Como última remuneración devengó promedio mensual de \$5.739.000, que era trabajador sindicalizado y afiliado desde el 16 de febrero de 1994 al Sindicato de Trabajadores de la Industria de Vidrio y Afines de Colombia SINTRAVIDRICOL SECCIONAL COGUA, organización de primer grado y de industria reconocida por la sociedad demandada y también a las federaciones, confederaciones y organizaciones sindicales a que esté afiliado SINTRAVIDRICOL o las seccionales. Que el 22 de marzo de 2016 el coordinador de planta térmica de la sociedad demandada le informó que se le abriría procedimiento disciplinario que se llevaría a cabo el 23 de marzo de 2016 en la oficina de recursos humanos y podía asistir con el acompañamiento, para estudiar las presuntas faltas cometidas el 20 de marzo de 2016 por llegar a trabajar a las 6:25 P.M., por ingresar a las instalaciones de la demandada identificándose con el nombre del compañero de trabajo PEDRO GARZÓN, por respirar aliento a licor y no acatar la

instrucción de realizar prueba de alcoholemia y abandonar el puesto de trabajo el mismo día. Que el procedimiento disciplinario seguido por la demandada se encuentra contemplado en el artículo 81 de la convención colectiva de trabajo y en el artículo 88 del reglamento interno de trabajo. Que la gerente de la oficina de recursos humanos mediante comunicación del 22 de marzo de 2016 le informó que por solicitud del jefe inmediato WILBER RINCÓN la fecha para la primera etapa se modificó para el 28 de marzo de 2016, fecha en la cual dio respuesta a las presuntas faltas imputadas explicando por qué llegó tarde a trabajar, que si tenía tufo pero no estaba en estado de embriaguez, que dijo llamarse Vicente Garzón pero ellos entendieron que dijo Pedro Garzón, que no desatendió las órdenes del supervisor ni de los guardias y que no abandonó el cargo porque no se registró o marcó la tarjeta de ingreso y tampoco recibió el respectivo turno. Que en la misma diligencia de descargos se informó la decisión de terminar el contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa. Que el 31 de marzo de 2016 solicitó a la empresa que iniciara la segunda etapa del procedimiento disciplinario que debía hacerse entre el 1 y el 5 de abril de 2016, sin embargo, la empresa lo hizo hasta el 29 de abril de 2016 oportunidad en la cual volvió a explicar que no cometió las faltas endilgadas, manifestaciones que no fueron consideradas y por el contrario de ratificó la decisión de despedirlo. El 11 de mayo de 2016 el presidente de SINTRAVIDRICOL SECCIONAL COGUA solicitó a la demandada que se realizara la tercera etapa del procedimiento disciplinario, petición que fue desestimada por la demandada al citarlo a la tercera reunión y el 13 de mayo de 2016 mediante carta le informó que dio por terminado el contrato de trabajo. Que las causas invocadas para la terminación no se encuentran demostradas pues la empresa pasó por alto que tenía derecho a llegar 30 minutos después de la hora de entrada y que además los retardos se sancionan con llamados de atención de acuerdo con el reglamento interno de trabajo, que presentarse a trabajar en estado de embriaguez está prohibido en la empresa, pero no se contempla como una justa causa para terminar el contrato de trabajo en el reglamento interno de trabajo; tampoco es cierto que se hubiera identificado como Pedro Garzón al ingresar y que no abandonó el puesto de trabajo pues contaba con la autorización del supervisor de turno. Que la demandada no tuvo en cuenta que se encuentra

diagnosticado con diabetes mellitus e hipoacusia leve izquierda, situación que era conocida por la empresa que desconoció la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada, así como la estabilidad por ser una persona próxima a pensionarse. Que en la liquidación final de prestaciones sociales la demandada no tuvo en cuenta todos los factores salariales convencionales y legales, toda vez que fue liquidado con un salario de \$2.592.769 cuando devengó un salario promedio de \$5.739.000.

La demanda fue presentada el 9 de mayo de 2018 (fl. 166), y admitida mediante providencia del 20 de septiembre de 2018 (fl. 181), notificado el auto admisorio a la demandada, al descorrer el traslado presentó escrito de contestación en el cual se opuso a todas las pretensiones, aceptó los hechos relacionados con la vinculación laboral, los extremos temporales y los cargos desempeñados, negó los restantes y expuso como razones de su defensa que el demandante fue despedido con justa causa y propuso como excepciones la inexistencia de las obligaciones pretendidas, compensación, prescripción y la genérica. (fls. 210 – 219)

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia de 23 de julio de 2020, absolvió a la demandada de todas las pretensiones y condenó en costas al actor (Audio y fls. 417 - 419)

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia y para sustentar el recurso afirma:

“La sentencia que se acaba de proferir no solamente es protuberantemente abierta a la Ley sino que desconoce de manera injustificada las pruebas que obran dentro del plenario, efectivamente dentro de la sentencia que se acaba de proferir en este primer grado, olvida de que no se está argumentando absolutamente nada con la segunda etapa del procedimiento disciplinario, no del artículo 83 porque este obviamente trata sobre otros asuntos propios de la convención sino sobre el artículo 81 de la misma convención colectiva de trabajo, en lo que se dijo dentro de esta instancia judicial en cuanto hace referencia al interrogatorio de parte a lo que tanto el demandante como el demandado, igualmente en lo que quedó demostrado dentro de las pruebas no solamente del demandante sino también de la entidad demandada cuando fueron radicadas es que se centra en la primera etapa del procedimiento disciplinario, basta una simple observación del mencionado artículo en el cual se indica que el plazo para la primera etapa deberá celebrarse en los tres días hábiles siguientes a la fecha en

que el trabajador se presentó a laborar, si el trabajador se presentó a laborar como en efecto está por fuera de discusión el 21 de marzo significa que son tres días hábiles siguientes a ello, me refiero al año 2016 que se vencían el 26 de marzo de 2016 porque es un día hábil al ser una empresa que trabaja los sábados, pues trabaja de domingo a domingo, no se trata de una empresa que sea cualquier otra, sino una compañía de alta reputación a nivel nacional, así las cosas, si vencía el 26 de marzo de 2016 en un principio se fijó para el 23 de marzo, existe una carta por parte de la empresa CRISTALERÍA PELDAR en la cual presentada el 22 de marzo de esa misma anualidad en la que se indica que "el jefe inmediato solicitó que no se podía llevar a cabo ese día" y no dice absolutamente nada más, entonces la fija para el 28 de marzo, de cuando a acá una empresa le es válido de manera unilateral y sin justificación alguna vulnerar, violar y desconocer de forma arbitraria los plazos establecidos en una convención cuando se tenía hasta el 26 y sin ningún sustento y sin ninguna razón atendible llegó y la celebró el 28 de marzo, aquí no interesa tanto la segunda etapa, es obvio que las vacaciones se celebraron entre el 1 y el 18 de abril y por ende estaba se supone suspendido el término o los plazos convencionales, que eso tampoco es tan cierto, porque se está jugando o se está tratando de despedir o se está llevando a cabo un procedimiento disciplinario que podía culminar como en efecto pasó con el despido unilateral del trabajador José Vicente Garzón Pinzón, sino lo que se centra en la primera etapa, si la primera etapa se celebró el 28 de marzo se insiste, perdón, se venció el 26 de marzo, por qué razón se celebró el 28 de marzo? No existe razones, no existe una justa causa, no existe ni se presenta dentro del expediente procesal alguna razón que se pueda entender que no se haya celebrado a más tardar el 26 y por ende se celebró el 28 de marzo por fuera del plazo convencional, el parágrafo primero del mencionado artículo 81 del acuerdo extralegal consagra de manera expresa que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se imponga omitiendo cualquiera de los requisitos señalados en este procedimiento, pues es muy obvio que en este procedimiento si se incumplió procede el reintegro, porque el despido se torna ineficaz inexistente como si nunca hubiese pasado, entonces entrar solamente entrar en la segunda, incluso en la tercera etapa es inane frente a este caso, de hecho si llegase el día de mañana a justificarse que es que los sábados no cuentan como días hábiles si dado el caso es así pues la tercera etapa también se celebró, perdón, no se celebró de manera justificada por parte de la empresa, supuestamente porque no se apeló a ella dentro del plazo convencional dentro de los 9 días hábiles, si no se cuentan los días hábiles, el sábado, este se vencería el 13 y se presentó el 12 de mayo la apelación, entonces se vulneró su derecho a la defensa al no celebrarse la tercera etapa, entonces por todos los lados, incluyendo de hecho la segunda etapa, todas las tres etapas fueron incumplidas por parte de PELDAR y es el devenir de ello de manera general al momento de realizar esos procedimientos disciplinarios, desconocer esas pruebas y de hecho en las justificaciones dadas que no existieron para no celebrarse a más tardar el 26 de marzo la primera etapa dentro del procedimiento disciplinario, no solamente vulnera derechos convencionales sino también el derecho al mínimo vital de un trabajador que actualmente se encuentra desempleado y no se encuentra cotizando al sistema general de seguridad social en pensiones. Ahora bien, en lo que interesa ya la justeza del despido que pues como pretensión principal debe ser el reintegro, la justeza siempre se ha dicho, es que llegó con aliento a alcohol, el aliento alcohólico no puede ser tomado de esa manera, porque es evidente que si el trabajador no se quiso realizar, la cual está por fuera de debate, la prueba de alcoholemia, tiene otras pruebas, por qué razón no existieron testimonios para ese momento en el cual se dijera que el trabajador demandante, el señor José Vicente Garzón Pinzón lo que quiso o se le denotaba o pernotaba era una persona que se encontraba comportamientos totalmente distorsionados con falta de motricidad y de hecho que se encontraba con un alto aliento alcohólico, lo que significa que la Ley de acuerdo con la sentencia que se acaba de proferir castiga el simple hecho de ingerir alcohol, al momento de ingerir alcohol cualquier persona que llega con tufo y no puede trabajar no solamente se le vulnera su derecho al trabajo sino también el derecho al libre desarrollo de la personalidad y su derecho a la intimidad, porque la persona verá si el día anterior puede beber alcohol y eso suponiendo que se encontraba en estado de ebriedad, existen casos al del mismo señor José Vicente Garzón Pinzón que de hecho fue desconocida también esa prueba y se aportó dentro de la demanda desde la época en que se presentó la demanda como son los casos de los señores Luis Bernardo Rodríguez Bello, Diego Fabián Villamil Beltrán, José Isidro Torres Alarcón que son trabajadores también de la empresa que de hecho fue demostrado el estado de ebriedad mediante una prueba de alcoholemia y de hecho incluso uno de ellos me refiero al del señor Diego Fabián Villamil Beltrán, él ni siquiera se quiso practicar la prueba de alcoholemia y también se fue del trabajo, lo mismo que pasó con el señor José Vicente Garzón Pinzón y para esos casos se le impuso fue una sanción disciplinaria de 15 días hábiles de suspensión del contrato de trabajo, entonces no se entiende por qué razón ahí si se aplica la ley y en otros casos, en el casos en el caso del señor José Vicente Garzón Pinzón no se aplica la Ley ni la convencional, ni la reglamentaria ni mucho menos la jurídica de carácter legal, entonces si se puede fijar una sencilla apreciación por parte

del reglamento interno de trabajo, existe en el artículo 82 la cual también fue olvidado dentro de la sentencia que se dice que la empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual de trabajo, seguidamente el artículo 83 ibidem establece que cuando se trata de faltas como por ejemplo retardos es un solo llamado de atención, de hecho en el literal b) establece, en caso de faltas al trabajo sin justa causa o sin excusa suficiente se procederá así: si es la primera vez solamente procede un llamado de atención, fíjense que aquí ni siquiera es una sanción, es un llamado de atención, ni siquiera es escrito, es un simple llamado de atención y así debe ser, si se toma como que son varias faltas, esas faltas tampoco pueden ser catalogadas así, porque el mismo reglamento interno de trabajo dice que las sanciones como por ejemplo cuando dice en el literal c) del mismo artículo 83; cuando la sanción obedezca a causas distintas a faltas al trabajo como puede ser por ejemplo el incumplimiento de una orden impuesta por parte del superior jerárquico a no someterse a la prueba de alcoholemia como en este caso, la suspensión podrá tener una duración máxima de 15 días según la gravedad de la falta hasta 15 días, entonces no puede darle la consecuencia de manera grave para un trabajador como es la terminación unilateral de su relación laboral incluso para irnos más un poco más adentro al caso la médica que en ese caso que rindió su concepto dentro del interrogatorio se dice que existen faltas graves en el momento de llegar en estado alcoholizado, ni ella sabía que había llegado en estado alcoholizado para decir que era una falta grave, lo que si existe y la misma entidad demandada aportó dentro del expediente procesal, fue una circular que se supone que hace parte del reglamento interno de trabajo que hace referencia al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como la política para la prevención del uso, consumo y abuso de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, entonces dice en su último inciso que es de enero de 2015, lo siguiente: la violación de esta política, así como la oposición a las inspecciones, mediciones o toma de muestras, se considera falta grave, lo cual estamos de acuerdo y en consecuencia la empresa puede adoptar las medidas disciplinarias pertinentes inclusive dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, pero a renglón seguido dice: con lo establecido en el reglamento interno de trabajo y la ley según sea el caso, es decir, lo remite al reglamento interno de trabajo y el reglamento interno de trabajo vuelve y dice, si se trata de faltas que se han cometido por una sola vez, es decir, no se trata de obligaciones incumplidas sistemáticamente, pues por obvias razones no se puede dar por terminado el contrato de trabajo, aplicarse una consecuencia nefasta para el empleado, sino que se le debe aplicar los correctivos necesarios, insisto vulnerársele el derecho a la igualdad, al trabajador demandante en este caso, porque para otros casos como el que se acaba de mirar, si solamente al observar esa prueba se hubiese percatado de que en esos casos exactamente iguales al del señor José Vicente Garzón Pinzón, a ellos no se le despidieron y no solamente fue uno, sino que fueron exactamente tres trabajadores aportados las sanciones disciplinarias, las etapas que fueron celebradas y también los descargos, lo cual no se puede decir que es que estaba fraccionado el procedimiento disciplinario, se aportaron las tres de esos tres trabajadores, entonces no se entiende como aquí si se aplica la máxima consecuencia como hemos dicho de la culminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, siendo así las cosas me permito de forma sintética leer una parte de la sentencia establecida para efectos de la ilegalidad de los despidos, porque en alegatos de conclusión por parte de la entidad demandada se decía que de todas formas se incumplió con los parámetros convencionales, cuando eso no tiene absolutamente nada que ver porque si no se cumplen los plazos convencionales es obvio que el despido se torna ineficaz si esa consecuencia se establece dentro del mismo acuerdo extralegal como en efecto pasó y cito de la siguiente manera: "por lo dicho es dable colegir que el tribunal incurrió en los yerros fácticos que se le enrostran pues no es del resorte del juzgador suplir la voluntad de las partes inmersas en el acuerdo, esto es, que si como en este caso se convino que un término no mayor de tres días hábiles contados a partir del conocimiento de la falta, la empresa debía citar al trabajador a una audiencia especial de descargos y que el comité de revisión debe llevarse a cabo dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo de la carta de apelación, era deber de la demandada acreditar el cumplimiento de tales plazos lo que no sucedió y en consecuencia habrá de casarse la sentencia recurrida", eso fue una sentencia incluso en contra de Avianca la cual cito y es de fecha 19 de mayo de 2018 radicación 54176 del máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral y de la seguridad social, por ende por todos los lados, por absolutamente, tanto en la ilegalidad y en la injusteza del mismo despido es que se llega a demostrar esos dos supuestos fácticos que se toman de supuestos fácticos a hechos totalmente probados y que no se tuvieron en cuenta dentro de la sentencia objeto de esta apelación, por lo que ruego amablemente señora Juez conceder este recurso de apelación y por ende que se concedan principalmente las pretensiones que se solicitaron valga la redundancia como principales y de manera subsidiaria o de manera subsidiaria dado el caso la indemnización por despido sin justa causa establecida en el artículo 81 de la convención colectiva de trabajo."

Dentro del término concedido en segunda instancia, las partes no presentaron alegatos de conclusión.

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación la controversia en esta instancia resulta de determinar si: (i) el despido del cual fue objeto el demandante es ineficaz por no haberse cumplido los términos establecidos en la convención colectiva de trabajo para adelantar el proceso disciplinario y; (ii) la demandada demostró las causas invocadas para la terminación del contrato de trabajo.

No fue motivo de reparo que el demandante prestó servicios mediante contrato de trabajo desde el 29 de febrero de 1988 hasta el 13 de mayo de 2016, pues así se afirmó en la demanda y fue aceptado por la accionada (fls.173 y 212). Se demostró además que el último cargo desempeñado fue el de OPERARIO DE PLANTA TÉRMICA, devengó salario básico mensual de \$2.592.769; que la desvinculación obedeció a decisión unilateral del empleador, alegando justa causa; como se desprende de la contestación de la demanda (fls. 210 - 219), y se corrobora con el contrato de trabajo (fls. 220); con la carta de terminación (fls. 108 y 222); con la liquidación del contrato (fls. 224), y con la historia ocupacional (fl. 101); entre otros documentos.

En relación con el primer cuestionamiento, la parte demandante afirma que el despido es injusto e ilegal porque no se cumplieron los términos establecidos en

la convención colectiva de trabajo para el procedimiento disciplinario, por lo que se adelantó el mismo violando el debido proceso.

En el documento mediante el cual el empleador comunicó la decisión de terminar el contrato de trabajo (fls. 108 y 222-223), se relata lo siguiente:

“...La Compañía con fundamento en el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, literal a), numerales 2º, 4º, 5º y 6º; artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 1º, 4º 5º y 8º; artículo 60 numeral 2º y artículo 75 literales a), b), c), d), e), g), e i), artículo 79 numerales 1º, 4º, 5º y 8º, artículo 81 numeral 2º y artículo 86 literal a) numerales 2º, 4º, 5º y 6º del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes, ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con justa causa su contrato de trabajo a partir del día 13 de mayo de 2016, último día de labor.

La anterior decisión se fundamenta en los siguientes hechos:

- 1. El día domingo 20 de marzo de 2016 siendo las 6:25 am aproximadamente, usted al presentarse al turno primero de trabajo que le correspondía laborar (de 6:00 a. a 2:00 pm), fue sorprendido con aliento alcohólico por los señores Olmeider Bonilla y Bayardo Alvarado (guardas de seguridad de la empresa Atlas).*
- 2. En efecto, como Usted llegó tarde a laborar ese día domingo 20 de marzo de 2016, el guarda de seguridad Bayardo le pregunta su nombre y usted responde que es Pedro Garzón y que trabaja en el área de Planta Térmica, cuando su verdadero nombre es Vicente Garzón. Con esa actitud, es evidente que usted intentó confundir al vigilante para eludir su responsabilidad y lo más inaudito es que utilizó el nombre de su compañero de trabajo Pedro Garzón, quien desde hace más de 8 meses no se presentaba a trabajar a laborar por incapacidad a raíz de diagnóstico de cáncer.*
- 3. El guarda de seguridad Bayardo al percibir su aliento alcohólico y cumpliendo con el protocolo de ingreso a la planta, le pide a usted que se dirija a la unidad de salud porque allí se encontraban haciendo las pruebas de alcoholemia, y usted en lugar de acatar la instrucción, hizo caso omiso de la misma siguiendo derecho a su área de trabajo.*
- 4. Al observar que Ud. no llegaba a la Unidad de Salud, el guarda Carlos Malaver busca al supervisor de turno, señor Pastor Castro, a quien le cuenta lo sucedido y se dirigen a la Planta Térmica en su lugar de trabajo, a preguntar por el trabajador Pedro Garzón, a lo cual responden las personas del área informando que el señor Pedro Garzón se encuentra incapacitado y que quien está es el señor Vicente Garzón, es decir Usted.*
- 5. El guarda Malaver lo ve a Usted, aún sin cambiarse, tomando agua y lo identifica como la persona que había pasado de largo por la Unidad de Salud.*
- 6. Usted en principio accede a la solicitud y cuando se dirige con Pastor Castro y el vigilante Malaver a la Unidad, les dice que no se hace la prueba de alcoholemia y que hagan caso omiso de que usted se presentó a laborar.*
- 7. Finalmente Usted abandona la planta y no labora su turno respectivo el día domingo 20 de marzo de 2016. Como se puede observar, no sólo se presentó en estado de embriaguez (lo que se colige por su aliento alcohólico, su comportamiento errático, y por su negativa a la prueba) sino que además se negó a practicarse la prueba de alcoholemia y no prestó sus servicios ese día. Con base en las anteriores consideraciones, la compañía ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa...”*

Como puede observarse la terminación unilateral del contrato de trabajo se motivó en los numerales 2, 4, 5 y 6 del literal a) del artículo 62 del CST, así como los artículos 79 y 81 del Reglamento Interno de Trabajo, por haberse presentado el trabajador el día 20 de marzo de 2016 a laborar en estado de embriaguez, su

negativa a realizarse la prueba de alcoholemia y no prestar servicios el mismo día.

Respecto de la violación al trámite establecido en la Convención Colectiva de Trabajo para adelantar el proceso disciplinario, se tendrá en cuenta que en esta normatividad cuya copia se encuentra de folios 40 a 72 del expediente, de los artículos 81 a 83 se establece el procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias o para el caso de cancelación del contrato de trabajo, en los siguientes términos:

“ARTICULO 81 PROCEDIMIENTO En la aplicación de una sanción, o cuando sea del caso cancelar el contrato de trabajo de cualquiera de las personas amparadas por la presente convención, se seguirá el siguiente procedimiento.

- a. Primera Etapa El respectivo supervisor citará por escrito a una reunión al trabajador inculpado y a dos representantes de Sintravidricol de la correspondiente Planta, escogidos por el trabajador.

En ella se analizarán y tendrán en cuenta los hechos constitutivos de la falta, los cargos y las pruebas presentadas por las partes; y de lo que ocurra se dejará constancia escrita firmada por los asistentes en acta cuyo original se entregará en el Departamento de Personal y dos copias legibles, una para el trabajador y otra para Sintravidricol.

El supervisor notificará en el acta al trabajador lo que haya decidido, teniendo en cuenta las pruebas aducidas y la escala de sanciones aplicable. Si el trabajador no quedare conforme con la decisión adoptada en esta etapa, podrá solicitar en el acta que su caso se ventile en la Segunda Etapa.

- b. Segunda Etapa. El director de Personal, quien tendrá parte activa en la decisión que se tome en este Comité, citará por escrito a una reunión, al trabajador, a tres representantes de Sintravidricol de la respectiva Planta escogidos por éste y al Supervisor que siga inmediatamente en jerarquía al que intervino en primera etapa.

En esta reunión se hará un nuevo análisis de los hechos que motivaron al Comité y tanto por parte del trabajador como de la Empresa podrán aportarse en él nuevas pruebas.

1. Si después de este examen las partes no llegaren a un acuerdo porque no se aportaron las pruebas en ninguno de los Comités, se dará por terminado el procedimiento convencional sin sanción alguna y así se hará constar en el acta.

2. Si la falta de acuerdo obedece a apreciaciones distintas que hagan las partes sobre las pruebas presentadas, se dejará constancia de ello en acta firmada por los asistentes, cuyo original se dejará en el Departamento de Personal y dos copias legibles de ella se entregarán, una al trabajador y otra a Sintravidricol.

En este último caso Sintravidricol podrá someter, por escrito, el asunto a la decisión del Gerente, quien el tal evento citará por escrito a tres representantes de Sintravidricol y al Trabajador, si así lo hubieren solicitado, a una reunión donde se analizarán nuevamente los hechos que motivaron este Comité.

Igualmente, por escrito, el Gerente de Planta dará respuesta a Sintravidricol de su decisión, la cual podrá consistir en confirmar la decisión, revocarla o conmutarla por una sanción diferente; pero si se tratare de un despido e insistiere en él, la Empresa pagará al trabajador las indemnizaciones que a continuación se indican, a menos que el despido haya sido hecho por justa causa plenamente comprobada.

PARÁGRAFO. Este procedimiento no se aplicará cuando la terminación unilateral del contrato tenga como justa causa el otorgamiento de una pensión de jubilación.”

“ARTICULO 83 TERMINOS Con el fin de garantizar la efectividad de este procedimiento, se fijan los siguientes términos para cada una de las etapas.

1.a. La primera etapa deberá realizarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador se presente a laborar. b. La segunda etapa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de apelación.

2. En cuanto a los recursos, los plazos para interponerse serán: a. Ante el Comité, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. b. Ante el Gerente dentro de los nueve (9) días hábiles siguientes a la fecha en que se le notifique la determinación.

3. La sanción deberá comenzar a hacerse efectiva a partir del día siguiente que convienen las partes y a más tardar dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la fecha en que la decisión quede en firme.

PARAGRAFO 1º. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se impongan omitiendo cualquiera de los requisitos señalados en este procedimiento...”

Con fundamento en lo anterior, se procede a revisar el trámite del proceso disciplinario adelantado al demandante (fls. 102 – 107 y 225 - 238), con el fin de verificar si se violaron los términos establecidos o se omitieron las etapas establecidas como indica la parte demandante en el recurso de apelación.

Revisado el procedimiento disciplinario, encuentra la Sala que el día 22 de marzo de 2016 el trabajador fue citado a diligencia de descargos para el día 23 de marzo de 2016 a las 2:00 p.m., para rendir explicaciones sobre las presuntas faltas cometidas el día 20 de marzo de 2016, lo que quiere decir que la citación para la primera etapa se hizo para surtirse dentro de los tres días hábiles siguientes como indica el numeral 1º del artículo 83 de la convención colectiva de trabajo. Sin embargo, el mismo 22 de marzo, se le informó al trabajador: *“teniendo en cuenta que la primera etapa para el procedimiento disciplinario del señor GARZÓN PINZÓN JOSÉ VICENTE estaba citada inicialmente para el día 23 de marzo de 2016 a las 2:00 pm y que por solicitud del jefe inmediato no se puede realizar ese día, la empresa acepta que el procedimiento se lleve a cabo el día 28 de marzo de 2016 a las 2:00 p.m en la oficina de Recursos Humanos...”* (fl. 103)

Con fundamento en las normas convencionales anteriormente citadas, se observa que las circunstancias que dieron origen al procedimiento disciplinario ocurrieron el domingo 20 de marzo de 2016, por lo que la primera etapa debía realizarse dentro de los tres días hábiles siguientes que vencían el 26 de marzo del mismo año, como quiera que los días lunes 21, jueves 24 y viernes 25 fueron festivos y en el presente caso, esa primera etapa se realizó el lunes 28 de marzo de 2016, pues si bien en principio la citación se hizo para el 23 de marzo de ese año, por solicitud del jefe inmediato se pospuso para el 28 de marzo.

Como en la primera etapa se decidió terminar el contrato de trabajo con justa causa, el demandante presentó apelación dentro de los tres días siguientes establecidos en el trámite convencional, esto es, el 31 de marzo de 2016 (fl. 231). Como el trabajador disfrutó de vacaciones entre el 1 y el 18 de abril de la misma anualidad, una vez se reintegró a sus labores, fue citado para el día 20 de abril de 2016 para llevar a cabo la segunda etapa (fl. 232). El día 19 de abril de 2016 el secretario del sindicato SINTRAVIDRICOL solicitó a la directora de Relaciones

Industriales de la sociedad demandada, el aplazamiento de la diligencia señalada para llevar a cabo la segunda etapa y que se señalara la misma el 3 de mayo de 2016, debido a que los representantes se encuentran en reuniones programadas con anticipación (fl. 233). La empresa accedió al aplazamiento, pero fijó la fecha para el día 29 de abril de 2016 (fl. 234). En esta segunda etapa llevada a cabo en la fecha indicada, se escucharon las razones del sindicato y de la empresa y se confirmó la decisión de terminar el contrato de trabajo (fls. 235 – 236). Posteriormente la organización sindical solicitó apelación a la tercera etapa en el procedimiento disciplinario y si bien la petición se encuentra fechada el 11 de mayo de 2016 cuenta con fecha de recibido del 12 de mayo de 2016 (fl. 237). Finalmente, el día 13 de mayo de 2016, la empresa por considerar que el escrito de apelación fue presentado por fuera del término establecido en el artículo 83 de la convención colectiva de trabajo, declaró en firme la decisión de terminar el contrato de trabajo (fl. 238).

De acuerdo con el recuento que se acaba de realizar, se advierte que la diligencia de descargos (primera etapa), se realizó materialmente después de los tres días que establece la convención colectiva de trabajo para su realización, sin embargo, considera el Tribunal que inicialmente se señaló su celebración dentro del término debido, y con el aplazamiento de la diligencia no se vulneró el procedimiento establecido, pues se reitera que en principio fue convocada dentro del término indicado por la convención, sin embargo se aplazó por solicitud del jefe inmediato y la misma se celebró al día hábil siguiente con el lleno de los requisitos indicados en el artículo 81 convencional, por lo cual no es procedente concluir que se haya omitido esta etapa. Es de advertir que no se observa prohibición alguna para suspender la diligencia, o que debería justificarse de manera específica, además nótese, que el trabajador al momento de ser notificado del aplazamiento, ni al momento de impugnar la decisión tomada en dicha diligencia manifestó inconformidad al respecto (fls. 227 y 231), y también se observa que solicitó un aplazamiento en la segunda etapa del procedimiento a través del sindicato, lo que pone de presente que constituía una práctica para las partes solicitar aplazamiento, sin que constituya violación del trámite establecido. Respecto del

término para la apelación a la tercera etapa, si la decisión de la segunda etapa fue tomada el 29 de abril de 2016, los 9 días hábiles para presentar el recurso vencían el 11 de mayo de esa anualidad y como se indicó anteriormente el escrito fue recibido el 12 de mayo de 2016 cuando ya había vencido el término establecido en la convención colectiva.

Como puede observarse, en el trámite del procedimiento disciplinario adelantado para el despido del demandante no se pretermitieron las etapas y los términos establecidos en la convención colectiva de trabajo, razón por la cual se debe concluir que no es ilegal como se afirma en el recurso de apelación.

Establecido lo anterior, debe analizar la Sala si la accionada demostró las causas invocadas en la comunicación del despido, es decir, si el demandante se presentó a laborar el día 20 de marzo de 2016 en hora posterior a la que empezaba la jornada laboral, en estado de embriaguez, si utilizó el nombre de persona diferente para identificarse, si desacató la instrucción para practicarse el examen de alcoholemia, si se retiró de la planta y no laboró el turno en la fecha indicada.

El día 20 de marzo de 2016, el trabajador Pedro Castro a través de correo electrónico puso en conocimiento de la empresa los siguientes hechos: “ *Se presenta en planta en guardia Carlos Malaver que ingreso por la portería un trabajador que se identificó como Pedro Garzón al cual le indicaron que se presentara a la unidad de salud para que se le realizara prueba de alcoholemia antes de ingresar a laborar pero el señor omitió la solicitud de ingreso sin marcar tarjeta al área de trabajo (planta térmica) y necesitaba ubicarlo para que se realizara esta prueba. Nos dirigimos con el guardia de seguridad a planta térmica y preguntamos por el trabajador Pedro Garzón pero nos informaron que este trabajador estaba incapacitado ya varios días. Estando en esta área el guardia reconoce a la persona que ingreso identificándose como Pedro Garzón y al preguntarle a uno de los trabajadores que se encontraban allí nos informó que esa persona se llamaba Vicente Garzón. Se le informa al trabajador Vicente que nos acompañe a realizarse la prueba de alcoholemia pero llegando a la unidad de salud el trabajador se despide e informa que se va de planta que igual no había marcado tarjeta que era como si no hubiera venido. Le dijo que por favor pase a la unidad de salud a realizarse la prueba, pero se niega y sigue derecho a portería para salir de planta. De la portería me llaman que por favor me acerque que me necesitan y al llegar piden autorización para que el trabajador pueda salir de planta, nuevamente le solicito al trabajador que se realice la prueba pero se niega. Al percibir de mi parte el grado de alcohol por el tufo que tenía se autoriza a portería para que el trabajador se retire de planta...*” (fl. 244).

En similares términos se encuentra el informe rendido por el personal de portería y de la enfermera encargada de la unidad de salud en la misma fecha, por los guardas Olmeider Bonilla y Bayardo Alvarado el 22 de marzo de 2016 y el guarda Carlos Malaver también el 22 de marzo de 2016. (fls. 243, 245 – 246 y 248)

En la diligencia de descargos celebrada el día 28 de marzo de 2016, el trabajador manifestó que el 20 de marzo de 2016 se presentó a trabajar con retraso porque lo dejó la buseta, que llegó con tufo pero no en estado de embriaguez, se identificó como Vicente Garzón pero los guardas entendieron Pedro Garzón. Que no acudió a practicar la prueba de alcoholemia porque si bien llegó con tufo y no había marcado la entrada, entró primero al baño a tomar agua y pensaba devolverse a la unidad de salud, se retiró de la empresa porque no había marcado y considera que no se abandonó el puesto de trabajo porque no había recibido el turno (fls. 104 y 229 – 230)

Se practicó interrogatorio de parte al representante legal de la demandada, y al preguntarle el apoderado del demandante si conocía las razones por las cuales el actor fue despedido indicó: *“Básicamente la terminación del contrato de trabajo del señor José Vicente Garzón lo fue por justa causa por diversas razones, él tenía que presentarse a laborar a su turno de trabajo el día 20 de marzo de 2016, se presentó a laborar, normalmente nosotros tenemos unas rutas de transporte que llegan con los trabajadores a la empresa, él ese día no llegó en la ruta de transporte, llegó aparentemente en su vehículo particular, ingresó unos minutos más tarde de la jornada y las personas que estaban en la portería de la planta los vigilantes alcanzaron a sentir aliento alcohólico, entonces como hay un procedimiento que está establecido en la compañía que cuando a una persona se le percibe alguno de los síntomas de posible embriaguez hay que practicarle el examen de alcoholemia entonces lo que los señores vigilantes hicieron viendo ese procedimiento, fue pedirle primero el nombre al señor, él lo primero que hizo fue identificarse con el nombre de una persona que llevaba más de 6 meses incapacitado por un cáncer que lo agobiaba, se identificó como PEDRO GARZÓN, entonces los vigilantes le dijeron bueno usted tiene que irse a la oficina de salud a practicarse el examen de alcoholemia, el señor desatendió esa instrucción que le dieron los vigilantes y que también creo que le hizo el supervisor que estaba en ese momento, que era el señor PASTOR CASTRO no se presentó a la unidad de salud por el contrario se fue a su área de trabajo aún sin ponerse el uniforme y sin haber marcado su ingreso a la empresa, el señor PASTOR CASTRO tuvo que ir a buscarlo con uno de los vigilantes, cuando lo encontraron ellos dos también percibieron el aliento alcohólico del señor GARZON le dijeron que fuera a la unidad de salud a practicarse el examen, él se negó a practicarse ese examen y decidió retirarse de la compañía y entonces fueron varias las razones, una presentarse a la compañía en un estado de embriaguez, dos haber desatendido las órdenes e instrucciones para que se practicara el examen de alcoholemia que es un examen que es necesarísimo en nuestra compañía pues es una industria pesada que cualquier situación irregular en la condición física de una persona que quizás como él esté con algunos de alcohol encima*

puede generar un accidente grave a su persona o a la de sus compañeros de trabajo o producir un daño a los bienes de la compañía, además de eso, mintió al identificarse con el nombre de otra persona, fuera de eso, finalmente no prestó sus servicios ese día y por su puesto que tocó hacer los ajustes necesarios en la planta para que pudiera poderse desarrollar la actividad en condiciones más o menos normales, por todas estas razones, no se si me escapa alguna a él se le dio por terminado su contrato de trabajo, previa la realización del procedimiento disciplinario convencional.”

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, aceptó que en la diligencia de descargos había indicado que el día 20 de marzo de 2016 llegó con aliento a alcohol, que se le solicitó que se practicara la prueba de alcoholemia, pero que no la realizó porque como no marcó la entrada debía tenerse como que no se presentó a trabajar. Al preguntarle la señora juez la razón por la cual se había negado a practicarse la prueba manifestó: *“PELDAR tiene un requisito que es le hacen a usted la prueba pero se la hacen aleatoriamente, entonces en qué consiste eso? usted tiene una bolsita en la portería o tiene una bolsita al pie del reloj, entonces cuando uno entra el señor portero ahí no es porque le cayó mal al portero ni le cayó bien, sino que tiene que sacar una pelotica verde o una pelotica blanca o una pelotica roja, la pelotica que salga que no es la blanca es la persona que va a hacer la prueba, entonces cuando yo ingreso, el señor celador me deja entrar y cuando llevaba más o menos 10 metros, él me dijo acérquese a la enfermería a hacer la prueba, entonces otro de los requisitos es que usted tiene que marcar, y yo ni había marcado ni había hecho el proceso de sacar la balota, entonces están diciendo que yo no me acerqué a la enfermería, eso es falso, porque si hay un mensaje donde dice la enfermera que yo fui a hacerle coquitos a la enfermería, a la puerta de la enfermería, yo estoy diciendo porque había mucha gente entonces yo me retiro hasta la planta térmica a tomar agua, que lo confirman todos los celadores y la otra es que como no había marcado pues yo le dije al jefe de turno que yo no me la hacía porque no había marcado, no solamente usted entra a PELDAR solo a trabajar, usted puede entrar a la planta porque se le olvida sacar un papel se tiene que ir a sacar un documento de secretaria y usted no necesariamente tiene que hacer la prueba de alcoholemia, usted no solamente va a decir usted voy a trabajar, entonces eso era yo lo que hablaba con el jefe de turno, le dije, yo no me puedo hacer la prueba porque yo no he marcado y por esa razón por la que no me hice la prueba.”*

Sobre las razones por las cuales no marcó la entrada manifestó: *“Pues los celadores no me dejaron porque primero fueron y me sacaron de la planta donde estaba tomando agua y yo les decía es que no he marcado como voy a hacerme la prueba si no he marcado y a lo último dice el mensaje mío, dice pues haga caso omiso, que yo no presenté, pues como no había marcado y allá en la empresa, si usted no marca primero no le pagan y como tengo el recibo de pago ahí en las pruebas, ahí como no marqué pues no me pagaron el día y antes por no marcar ese día me descontaron tres días más”. Respecto de las funciones que desempeñaba para el momento de la terminación del contrato indicó: “el último cargo era operador planta térmica, la planta térmica consiste donde están las calderas y donde están las turbinas y donde están las subestaciones de energía... consiste en generar vapor para mover los generadores y mover las turbinas y generar la corriente específicamente... mantener la temperatura, mantener las presiones, eso es más que todo lo que tengo que realizar en el último trabajo.” Que esas funciones son de cuidado porque son motores, debe tenerse cuidado con las*

temperaturas y las presiones y que si se llega a fallar se baja la temperatura y la presión y se afecta la producción de energía. Al preguntársele si se manejan esos instrumentos bajo la influencia del alcohol se podrían producir errores, manifestó:

“Pues en estado de embriaguez de pronto sí.”

Se recibió declaración a PASTOR ALEXANDER CASTRO RAMOS, quien manifestó ser trabajador de la empresa accionada, que para la fecha de los hechos desempeñaba el cargo de supervisor de producción y conoce al demandante.

Sobre los motivos del despido del actor relató: *“Básicamente el señor se presentó a trabajar en su hora laboral se presentó tarde a trabajar, llegó retrasado a la hora del ingreso, me dieron aviso en la portería que se había dado ingreso al trabajador pero que se había solicitado antes al trabajador pasar por la unidad de salud para hacerse una prueba de alcoholemia, el trabajador ingresó a la planta pero no ingresó a hacerse la prueba, él ingresó directamente a su puesto de trabajo fui notificado en ese momento, estaba como supervisor de producción fui notificado por parte de portería de la situación pues de que se había presentado solicitud al trabajador y no la había hecho, fui a indagar pues que cual era el trabajador, inicialmente el trabajador se presentó con otro nombre, por eso no pudimos dar con él directamente, nos tocó recurrir a las cámaras de seguridad que tenemos en planta para poder lograr identificar al trabajador, identificamos que el señor trabajaba en la parte de compresores, entonces nos fuimos hasta compresores con un personal de la guarda de seguridad se le solicitó al trabajador que se remitiera a hacer la prueba solicitada por la parte de seguridad, el señor él accedió a salir con nosotros a salir del puesto de trabajo...”* Respecto de la prueba de alcoholemia

que el demandante no accedió a realizar relató: *“cuando ya lo buscamos en el puesto de trabajo, logramos identificarlo él salió con nosotros para la unidad de salud a hacerse la prueba y al pasar por la unidad de salud a hacerse la prueba pues el siguió derecho para la portería, yo lo llamé le dije, don José tiene que hacerse la prueba de alcoholemia y él se negó a hacérsela, me dijo que pues igual él no había marcado tarjeta para el ingreso a planta que es como si no hubiera estado trabajando, yo le dije que pues el hecho de que ya estuviera en su puesto de trabajo y hubiera ingresado a la planta, pues él ya estaba dentro de las instalaciones pues es como si hubiera ingresado a trabajar, el señor me dijo que no.”* Sobre el retiro

del demandante de la planta el día de los hechos dijo: *“entonces el volvió y me dijo que no, que él no se hacía la prueba que el salía de planta entonces pues yo inmediatamente avisé a la portería les informé que no me dejaran salir al trabajador mientras hacía una llamada a la directora de recursos humanos en su momento estaba la doctora Adriana, yo la llamé y le comenté el caso le expliqué el caso, me dijo no Pastor, el trabajador no lo puede retener en planta, vuelva y hable con él a ver que le informa, entonces yo me fui hasta portería efectivamente José Vicente estaba esperando en la portería, entonces yo le dije José Vicente vuelvo y le repito va a hacerse la prueba de alcoholemia, me dijo no, no me la voy a hacer, entonces yo le dije al portero dejemos en la anotación del libro que el señor sale por sus propios medios de planta y que pues se le notifica que se vuelva a hacer la prueba y pues que él se niega a hacerla.”* Respecto del cumplimiento de las funciones del cargo que desempeñaba el demandante en estado de embriaguez dijo: *“inicialmente en la portería a él le notaron un tufo, yo cuando lo abordé pues si le tomé un tufo de alcohol y pues para labores que él ejercía en ese momento que era como un operador*

en el área donde estaba pues si hay que tomar una serie de decisiones manejar equipos, trabaja en equipo con otras personas, entonces si, creo que es vital que tenga pues sus cinco sentidos para el trabajo.”

Se recibió el testimonio de MARÍA TERESA URIBE GONZÁLEZ empleada de PELDAR S.A., quien se refirió a la política de alcohol y drogas en la empresa, en los siguientes términos: *“nosotros tenemos una política para la prevención y el uso de alcohol, tabaco y sustancias psicoativas como lo indica nuestro marco legal colombiano y básicamente digamos que esta política tiene un enfoque dado en la seguridad y básicamente digamos evitar que una persona llegue a laborar en condiciones fuera de su pleno bienestar que tenga efectos de alcohol y que pueda generarse un accidente o que pueda generar un accidente a otra persona. Al preguntarle el apoderado de la accionada si dentro del reglamento de alcohol y tabaco, se establece el consumo de alcohol como una falta grave dijo: “si señor, la política lo menciona y adicionalmente el reglamento interno de trabajo también hace relación en cuanto al Código Sustantivo del Trabajo donde hacen mención a esa condición.”*

Al analizar los medios de prueba anteriormente relacionados en conjunto y atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Art. 61 del CPTSS), la Sala puede concluir que el demandante el día 20 de marzo de 2016 debía cumplir el turno de trabajo de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., que llegó a las 6:25 a.m. y los guardas de la entrada a la planta notaron que contenía aliento a alcohol, razón por la cual se le solicitó que se acercara a la unidad de salud a practicarse la prueba de alcoholemia a lo cual no accedió, según el demandante porque no marcó el ingreso y que por tal razón debía tenerse como que no había asistido a laborar, también se demostró que el trabajador ese día se retiró de la planta y no cumplió el turno de trabajo.

Sobre el estado de embriaguez, debe tener en cuenta esta Sala que si bien no se realizó una prueba técnica para determinar si el actor se encontraba ebrio el día 20 de marzo de 2016, fue precisamente porque el demandante no accedió a realizarse la prueba luego de que fue requerido tanto por los guardas de la portería como por el supervisor de operación, negativa que se constituye en un indicio del estado de embriaguez, aunado a que estas personas manifestaron que percibieron en el demandante aliento de alcohol. En este punto debe recordarse que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que

el estado de embriaguez no requiere prueba solemne y que puede acreditarse con cualquier medio de prueba autorizado, en sentencia SL8002-2014, se dijo:

“Sobre este tópico, para la Corte 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, ante la negativa infundada del trabajador de realizarse la prueba, el empleador pueda acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado, como, entre otros, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser percibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.”

Así las cosas, considera la Sala que se encuentra demostrada la causal de haberse presentado el demandante a laborar en estado de embriaguez, aclarando que si bien ésta no se encuentra establecida como una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo (fls. 83–98), ni en las justas causas enlistadas en el literal a) del artículo 62 del CST, si se encuentra establecida como una prohibición a los trabajadores, tanto en el reglamento mencionado (Art. 81 Numeral 2º) como en el CST en el numeral 2º del artículo 60.

Ahora bien, debe recordarse que la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez (numeral 2º, artículo 60 CST), y siendo uno de los hechos que se le imputa al trabajador, al calificar la empleadora dicha conducta como falta grave que lleva a terminación del contrato de trabajo, conforme el numeral 2º del artículo 81 del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO; debe recordarse que como lo determinó la Corte Constitucional, para que el incumplimiento de esa prohibición pueda tener consecuencias disciplinarias –como las que recayeron en el demandante- debe afectar de manera directa el desempeño laboral del trabajador. Pues, así lo adoctrinó esa Corporación acotándose en dicho pronunciamiento:

*“(…) el condicionamiento introducido a la norma demandada no implica desconocer la importancia de vigilar el cumplimiento del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo. Por el contrario, la Corte reafirmó la importancia que esto tiene en actividades que involucran riesgos para el trabajador, para sus compañeros de trabajo o para terceros. Igualmente, respecto de actividades que impliquen un menor riesgo también puede exigirse el cumplimiento de la prohibición establecida en la norma demandada, en la medida en que es un interés legítimo del empleador que los trabajadores presten de manera adecuada las labores contratadas. **Con todo, respecto de estos casos, no se podrán tomar medidas disciplinarias si no se demuestra por parte del empleador la incidencia negativa que el consumo de sustancias...**”. Sent C-636 de 2016;*

La juez de primera instancia determinó que dicha afectación o incidencia negativa se demostró y al respecto manifestó: *“esa afección está debidamente acreditada dentro de este proceso, no solamente con el interrogatorio de parte del aquí demandante quien era consciente de que efectivamente desarrollaba unas labores que requerían de su atención, sino también con el testimonio de MARIA TERESA URIBE quien declaró dentro de este proceso que PELDAR tenía una política de alcohol y drogas dentro de la planta y que efectivamente el despacho puede entender que de acuerdo con las labores que desarrollaba el aquí demandante, el manejo que él tenía, el rol que él desempeñaba dentro de la máquina, efectivamente el despacho puede concluir que las labores que él hacía requerían una máxima atención y que efectivamente al llegar con estado o presencia de licor en el cuerpo pues todavía tenía tufo, lleva necesariamente a concluir que efectivamente podía en el presente caso existir una afectación dados los riesgos que se pueden ocasionar dentro del trabajo, ahora el despacho debe tener presente también acá el reglamento interno de trabajo estipulado en la prohibición que se tiene incorporada al contrato de trabajo de manera puntual la prohibición que existe en el artículo 81 del reglamento interno de trabajo que está en consecuencia está en consonancia con el artículo 60 del CST numeral 2...”*. Argumento que no fue objeto de reparo por la parte demandante en el recurso de apelación, de manera expresa, razón por la cual la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre este aspecto. No obstante, en gracia de discusión, se tiene que el mismo demandante al absolver interrogatorio de parte aceptó que las labores que desempeñaba eran de cuidado y que si operaba los equipos bajo la influencia del alcohol podría producir errores, con lo cual se demuestra la incidencia negativa del consumo de alcohol por parte del actor, pues afectaba de manera directa su desempeño laboral, lo que se refuerza con el testimonio de PASTOR ALEXANDER CASTRO RAMOS quien manifestó que las funciones desempeñadas por el actor requerían que estuviera en sus cinco sentidos para manejar los máquinas y además porque debía trabajar en equipo con otras personas.

Establecido lo anterior y al contravenir la prohibición de presentarse a trabajar en estado de embriaguez, se encuentra esta falta en la justa causa establecida tanto en el numeral 6º del artículo 60 del CST y en el numeral 6º del artículo 86 del reglamento interno de trabajo, que establece: *“cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al actor de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.”*

Además de lo anterior, en el presente caso no es posible dar aplicación al artículo 83 literal c) del mencionado reglamento como lo afirma el apoderado del demandante en el recurso y tener la falta como una causa diferente a las ausencias al trabajo que sólo origina la suspensión del contrato hasta por 15 días (fl.92), pues se repite, a la luz del artículo 86 de la misma normatividad y del CST presentarse a laborar en estado de embriaguez es una prohibición para los trabajadores que conlleva al despido con justa causa. Tampoco es procedente equipar el caso del demandante con el del trabajador DIEGO FERNANDO VILLAMIL BELTRAN a quien por presentarse a laborar en estado de embriaguez y negarse a realizar la prueba de alcoholemia sólo se le impuso una sanción de 15 días de suspensión (fls.113–116), pues se observa que no es una situación idéntica a la del demandante, quien además de presentarse en estado de embriaguez y negarse a la prueba, incumplió con la jornada de trabajo del día 20 de marzo de 2016, tal como se demuestra con la misma afirmación del actor en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte practicado en este proceso, sin que pueda tenerse como excusa válida para dicha omisión el no haber marcado o registrado formalmente el ingreso a la planta, pues con los medios de prueba practicados, se logró establecer que el actor debía laborar ese día, además ingresó a las instalaciones de la empresa pero luego de que se le requiriera para realizarse la prueba de alcoholemia se retiró y no laboró en la jornada que debía cumplir.

De igual manera se encuentra acreditado tanto con la documental presentada como con la declaración de PEDRO ALEXANDER CASTRO, que el actor el día 20 de marzo de 2016 se presentó a trabajar 25 minutos tarde y que utilizó un nombre diferente al suyo cuando se le solicitó que se identificara. Al respecto, debe tenerse en cuenta que éstas conductas tampoco se encuentran enlistadas como faltas graves o justas causas para la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con el CST y el Reglamento Interno de Trabajo, sin embargo, sí pueden considerarse como una violación en primer lugar a la obligación establecida en el artículo 58 del CST que en su numeral 1º establece: *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan su empleador o sus representantes, según el orden*

jerárquico establecido.” , esta norma en relación con el retardo en la hora de llegada, máxime que luego de revisada la convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo, se observa que aparecen regulados turnos y horarios de trabajo pero no se encuentra norma alguna que permita a los trabajadores el ingreso media hora después de la establecida como se afirmó en la demanda. Ahora, en relación con el cambio de nombre al identificarse en la entrada, considera la Sala que constituye una violación a los deberes de los trabajadores establecidos en el artículo 75 del mencionado reglamento, que trae como tales los siguientes: “c) *procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y compañeros de trabajo de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores, d) guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina de la empresa... j) permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñarlo...*” (fls. 89 -90), pues al identificarse con un nombre diferente cometió un engaño con el cual hizo confundir a los guardas de seguridad y al supervisor, quienes se vieron en la obligación de identificarlo a través de los registros que aparecían en las cámaras de seguridad e indagando con otros trabajadores en la sección que prestaba servicios.

Así las cosas, considera la Sala que se encuentran acreditadas la justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, de conformidad con los numerales 2º,4º,5º y 6º del literal a) del artículo 62 del CST, pues al presentarse a laborar en estado de embriaguez, cambiar su nombre al pedírsele que se identificara, negarse a realizar la prueba de alcoholemia e incumplir con el turno de trabajo, desatendió las obligaciones y prohibiciones establecidas en el mismo código y en el reglamento interno de trabajo.

De acuerdo con todo lo anterior, se confirmará la decisión de primer grado que arribó a la misma conclusión. Agotado el temario de apelación, se confirmará la decisión de primer grado y se condenará en costas a la parte recurrente. Fíjese como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal vigente.

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

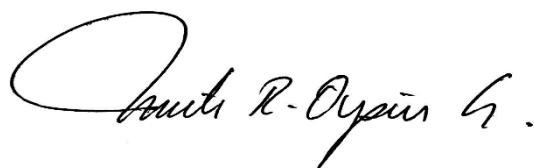
RESUELVE

- 1. CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **JOSÉ VICENTE GARZÓN PINZÓN** contra **CRISTALERIA PELDAR S.A. OI PLANTA DE PRODUCCIÓN DE COGUA**, conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.
- 2. COSTAS** a cargo de la parte demandante. Fijese como agencias en derecho un salario mínimo legal vigente

LAS PARTES SE NOTIFICARÁN POR EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITAN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA