



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE BOGOTÁ D.C. SALA LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: RAFAEL MORENO VARGAS**

Cuatro (4) de agosto de dos mil veinte (2020)

**PROCESO ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL  
PERMISO PARA DESPEDIR promovido por TAMPA CARGO SAS contra  
ALFONSO CAMARGO RODRÍGUEZ. Rad. 11001 31 05 035 2019 00334  
01.**

**OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO**

Procede la Sala de Decisión a estudiar y decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte actora contra la sentencia proferida por el juzgado treinta y cinco (35) laboral del circuito de Bogotá, el quince (15) de julio de 2020.

**TRÁMITE PROCESAL**

La sociedad **TAMPA CARGO SAS** a través de apoderado judicial, solicitó por el trámite del trámite del proceso especial de fuero sindical que se declare que el señor **ALFONSO CAMARGO RODRÍGUEZ** es trabajador de TAMPA CARGO S.A.S. desde el 07 de enero de 2011 y en la actualidad desempeña el cargo de operario equipo en tierra, que se declare que el mismo es miembro de la organización sindical asociación de trabajadores de TAMPA “ASOTRATAMPA”, en calidad de fiscal de la subdirectiva seccional de Mosquera; se declare que en la actualidad goza de la garantía de fuero sindical y que incumplió los deberes y obligaciones previstos en la cláusula primera literales a, c y f, así como la cláusula séptima literal e de su contrato de trabajo; numerales 1, 7, 13 ,24 y 41 del artículo 76, numeral 36 del artículo 18, numerales 3, 5, 15, 20 del artículo 81 y el numeral 16 del artículo 86 del reglamento interno de trabajo; artículos 58, numerales 1, 7 y 8, artículo 64, literal a, numerales 4 y 6 del código sustantivo del trabajo, y como consecuencia de lo anterior se ordene el levantamiento del fuero sindical del demandado y se conceda el permiso para despedir con justa causa al señor **ALFONSO CAMARGO RODRÍGUEZ**. Así mismo, peticiona que se condene en costas y agencias en derecho.

Como sustento fáctico a sus pretensiones, indicó que el señor **ALFONSO CAMARGO RODRÍGUEZ** celebró contrato de trabajo con la sociedad TAMPA CARGO S.A.S., cuya fecha de inicio fue el 07 de enero de 2011, quien en la actualidad desempeña el cargo de operario equipo en tierra, señala que dentro de las responsabilidades principales se destaca la de *“realizar y apoyar la operación de carga y descarga de las aeronaves, ubicándola en bodegas y rampas y vigilando la adecuada manipulación; con el fin de garantizar estándares de calidad y*

*seguridad de la compañía*”, indica que mediante certificación de 26 de diciembre de 2018, se le informó que el demandado hace parte de la junta directiva de la subdirectora seccional Mosquera de la organización sindical asociación de trabajadores de TAMPA “ASOTRATAMPA” en condición de fiscal, así mismo expone que él demandado no ejecuta ni desarrolla ninguna actividad, y tampoco reside en el municipio de Mosquera.

Señala que el demandado tenía programado turno de trabajo para el 14 de marzo de 2019, donde al presentarse le fue practicada una prueba aleatoria de alcohol y drogas realizada por el bacteriólogo ANDRÉS FELIPE CACHAY, funcionario de ALDOCOL S.A, arrojando resultado positivo para alcohol en un concentración de 018,2mg/100ml, y que fue confirmada con una nueva prueba con una concentración de 009,4mg/100ml; expone que por lo anterior, el 19 de marzo del 2019 se citó al demandado a rendir descargos en audiencia, señalando que se le puso de presente la posibilidad de estar acompañado por dos compañeros de la organizaciones sindicales a las cuales pertenece. Así mismo, indicó que, el 20 de marzo del 2019 el presidente nacional de ASOTRATAMPA, solicitó reprogramar la audiencia de descargos, siendo fijada como nueva fecha el 27 de marzo de 2019, expone que llegada la fecha de la audiencia estuvo presente ROYLAN ROMERO como representante de ASOTRATAMPA, y que en el desarrollo de la misma el demandado aceptó que la importancia de sus labores es realizar un trabajo seguro, que fue capacitado para desempeñar funciones y que el 14 de marzo del 2019 se presentó a trabajar estando bajo los efectos del alcohol, razón por la cual TAMPA CARGOS S.A.S dio por terminado el contrato de trabajo del demandado con justa causa, decisión que fue comunicada al demandado quien interpuso recurso de apelación sobre la misma, siendo resuelto el 9 de abril del 2019, donde se ratifica la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Finalmente señala que, el actor con su conducta incumplió con sus obligaciones descritas en los numerales 1, 7, y 8, del artículo 58 del CST, incurrió en la prohibición del numeral 2, del artículo 60 del CST, siendo enmarcadas en las justas causas de los numerales 2, 4, y 6 del literal A, del artículo 62 del CST, y no acató sus prohibiciones dispuestas en los numerales 1, 2, 7, 12, 21 y 36 del artículo 76 del reglamento interno del trabajo (fls.2 a 21 y 144 a 169).

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

El señor **ALFONSO CAMARGO RODRÍGUEZ** contestó la litis oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones argumentando que, su conducta no se adecua a los supuestos facticos que prescriben las normas que según TAMPA CARGO él incumplió, además expone que la decisión de terminación de su contrato de trabajo estuvo precedida del incumplimiento del debido proceso detallado en los reglamentos aeronáuticos de Colombia, especialmente en la norma RAC120, señalando que le es aplicable por ser operario en tierra de la empresa de transporte aéreo TAMPA CARGO S.A.S., señala que es cierto que tenía programado turno para el 14 de marzo de 2019 a las 5:00 a.m., pero solicitó permiso para no asistir a trabajar a su jefe inmediato, quien ese mismo día le concedió el permiso tácitamente, señalando que se presentó a la empresa a las 11:30 a.m. dado que el mismo le solicitó apoyarlos en una operación, poniendo de presente que se

encontraba en permiso no remunerado para atender un asunto familiar que le ocupó buena tarde de la noche y madrugada, acompañando a su hermano al médico porque su sobrino estaba enfermo.

Señala que le realizaron la prueba de alcohol y drogas de manera arbitraria, porque no se hizo a través de un proceso científico válido, con base en algún método que asegure la selección aleatoria de candidatos, señalando lo establecido en el literal a, del artículo 120.030 del Reglamento Aeronáutico de Colombia RAC 120, aunado a ello expone que, la prueba de alcohol dio como resultado una concentración de 009,4 mg/100ml, y que según el artículo 7.3.3 de la Resolución 1844 del 2015, normativa por la que se rige TAMPA CARGO, ese resultado debe de interpretarse como negativo por ser menos a 20gr/100ml de acuerdo a lo establecido en la Ley 1696 de 2013.

Finalmente indica que, ha cumplido en poner al servicio del empleador toda su pericia y capacidad normal en el desempeño para el cargo de operario equipo tierra, siguiendo los reglamentos, ordenes e instrucciones que le impartía su empleador y observando en su ejecución el cuidado y diligencia necesarios, señalando que lo anterior se demuestra en su hoja de vida sin antecedentes disciplinarios, argumenta que no se presentó al trabajo en estado de embriaguez, ni con síntomas de haber ingerido licor, que nunca ha cometido una falta grave que implique violación de sus obligaciones o prescripciones de ordenes establecidas en la ley o en los reglamentos. Propuso como excepción de fondo «inexistencia de la justa causa para despedir – cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones contractuales y reglamentarias del señor ALFONSO CAMARGO y violación al debido proceso».

La **ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES DE TAMPA “ASOTRATAMPA”** contestó la demanda en audiencia, en este punto se hizo la aclaración de que el apoderado judicial del demandado ALFONSO CAMARGO RODRÍGUEZ actuaría a su vez como apoderado de “ASOTRATAMPA”, argumentando que coadyuvará la contestación hecha por la persona natural demandada.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida en audiencia celebrada el 15 de julio de 2020, el juzgado treinta y cinco (35) laboral del circuito de Bogotá, absolvió al demandado ALFONSO CAMARGO RODRÍGUEZ de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra, condenó en costas a la demandante por la suma de cincuenta mil pesos \$50.000.

Para arribar a dicha conclusión, en síntesis, manifestó que, no hay controversia en cuanto a la existencia del vínculo del contrato de trabajo del demandado para el cargo de operario de equipo en tierra, vigente desde el 7 de enero del 2011, que es miembro de la asociación sindical de trabajadores de TAMPA “ASOTRATAMPA” subdirectiva Mosquera, que de conformidad con el acta de depósito del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 2013 (fls.139 a 140) ostenta el cargo de fiscal principal de dicha organización. Señaló que a pesar de que la demandada presentó oposición a la pretensiones se desprende de sus alegatos que el trabajador estaba

aforado por parte de la junta directiva de TAMPÁ “ASOTRATAMPÁ” en disposición expresa del literal C, del artículo 406 del CST.

En cuanto al fuero sindical y la falta que se le indilga al trabajador por parte de su empleador, señaló lo establecido en las sentencias T 220 del 20 marzo del 2020, y el artículo 410 del CST, manifestó que el demandado no niega que la prueba de alcohol practicada arrojó como resultado positivo, ni que la prueba confirmatoria arroja el mismo resultado, así mismo, indicó que el día anterior a la prueba (día de descanso), ingirió una o dos cervezas en horas del almuerzo y que al momento de la toma de muestra se sentía en pleno uso de su capacidad motora, estando en situación de permiso, en este orden expone el A quo que, queda duda en cuanto al permiso concedido al demandado, señalando que de acuerdo con las documentales que se allegaron al expediente y la declaración del demandado y la del testigo JHON JAIRO ROMERO, se solicitó el permiso para ausentarse el día 14 de marzo del 2020 desde el día anterior para atender una calamidad médica de su familiar, arguyendo que dicho permiso fue concedido vía telefónica, vía whatsapp, siendo ambiguo, al manifestarle al demandado que si su excusa era válida se le concedería permiso de lo contrario no se le concedería, aunado a ello indica que las valoraciones fueron subjetivas en la medida que, para el demandado fue razón suficiente el compromiso con su sobrino y para la empresa no era razón suficiente, argumentando que: (i) la constancia de ingreso a urgencias fue del día anterior a la toma de la muestra, y (ii) que el pariente fuese su sobrino y no un familiar más próximo, finalmente señala que la empresa no tiene una política objetiva de valoración de excusas presentada por sus trabajadores para justificar una falta al trabajo, dejándose al arbitrio del jefe inmediato la valoración de la misma.

Expone que, al realizarle la prueba al demandado existía consentimiento informado y que el trabajador no se opuso a realizarla, sino por el contrario preguntó algunas circunstancias particulares de la prueba y fue asistido por los compañeros, que el resultado de la prueba salió positivo, con un porcentaje mayor a 0% de alcohol en la sangre, y que al resultar positivo se puede tomar medidas contra el empleado entre otras la terminación del contrato con justa causa, manifiesta que, de acuerdo con el relato del jefe inmediato del demandado, el día de los hechos se estaban adelantando una toma de muestras general a los empleados y que el demandado fue escogido como candidato por haberse presentado a trabajar por fuera de su hora de ingreso, señalando que el proceso para escoger candidatos se hizo de manera subjetiva, es decir, que se deja la arbitrio del jefe inmediato la escogencia del personal que será objeto de la prueba.

En cuanto al permiso para despedir, indica que el artículo 51 del reglamento interno de trabajo señala que la empresa concederá permiso a sus trabajadores en diferentes casos, entre los que se encuentra grave calamidad doméstica, donde el aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye, así mismo, considera que la sentencia 460 de 2018 argumenta que de acuerdo con la realidad que se vive en el país, la constitución de la familia ha ido variando sociológicamente en los últimos años, señalando que, si bien el menor no es hijo del demandado esta no es una causal ni objetiva ni subjetiva para establecer que el mismo no pueda presentar una afectación por la suerte clínica que corre su familiar, más cuando se presentan las constancias médicas que dan razón de sus dichos, expone que el testigo JHON

JAIRO insiste en señalar que la excusa no fue presentada el día del muestreo sino con posterioridad indicando que para el despacho no resta validez alguna, más aun cuando no existió una adecuada comunicación entre las partes para establecer tenía o no el permiso, sino que se dejó a la interpretación del jefe inmediato.

Finalmente consideró que, es claro que la imposición de la prohibición de presentarse a trabajar con aunque sea un 0.1% del licor no va en contra vía de los derechos de los trabajadores, sino que por el contrario procura el adecuado desempeño de sus obligaciones laborales y de cumplir con las obligaciones que su propio empleador tiene; sin embargo, expone que, lo que no puede pasar por alto es que se den instrucciones ambiguas al trabajador que le generen una confusión respecto a la concesión o no de un permiso, y que la valoración de las pruebas se hagan de manera subjetiva, lo que conllevó a que la empresa indujera en error al demandado al haberle manifestado que si él se ausentaba tenía que justificarlo, y al presentar la justificación la empresa no la acepta.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante, interpone recurso de apelación, argumentando que en el fallo el juez declaró probada la falta grave, por lo que en virtud del artículo 62 cualquier falta grave se puede calificar en reglamentos y en políticas y cuando ya estén calificadas únicamente se tiene que revisar su concurrencia, no entrar a evaluar la falta como tal, indicando que hubo una prueba de alcoholemia, síntomas de ojos rojos y síntomas de aliento a alcohol. Así mismo, señala que si bien la empresa tiene libertad en sus políticas, estas van encaminadas a proteger al trabajador y a sus compañeros de trabajo conforme a la naturaleza que se presta, señalando que no es un capricho, sino una medida pro trabajador.

Aunado a lo anterior, indicó que, la demandante es una empresa de aviación, que el demandado es un operario de equipo en tierra que maneja maquinarias y vehículos de aproximación muy estrecha a las aeronaves, siendo deber de todo empleado ponerle de presente a la compañía cualquier situación para evitarle un perjuicio, sin embargo, el demandado había consumido alcohol un día antes y acude a trabajar con normalidad sin pronunciar nada, omitiendo con ello sus obligaciones, por lo que una persona responsable y conocedora de sus obligaciones hubiese manifestado no tener las capacidades para trabajar.

Así mismo, expone que la persona competente nunca manifestó que el demandado tuviera permiso para ausentarse, y si bien el juez señala que esto se dejó al arbitrio de este, se aportó el manual de manejo del ausentismo Colombia en donde se establece que dicha facultad recae sobre el jefe o líder directo y que este deberá aprobarla, y si no se aprueba no se puede considerar que se tenga permiso; De igual forma, indica que la persona encargada de recibir la prueba de calamidad y calificarla señaló que esta no era suficiente por ser del día anterior. Por lo expuesto solicita se revoque la sentencia.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Por no existir causal de nulidad que invalide lo actuado, así como estar reunidos los presupuestos procesales, corresponde a ésta Colegiatura establecer si es procedente ordenar el levantamiento del Fuero Sindical del que goza el demandado ALFONSO CAMARGO RODRIGUEZ, y a su turno conceder a la demandante TAMPA CARGO SAS la autorización para despedirlo.

### CONSIDERACIONES

Previo a desatar el problema jurídico planteado, advierte la Sala que no fue objeto de reproche que entre las partes existe un contrato de trabajo desde el 07 de enero de 2011 y que el demandante goza de la garantía de fuero sindical de conformidad con lo establecido en los artículos 405 y 406 del CST, hechos que se tendrán por ciertos y sobre el cual no se efectuara consideración adicional; por ende, conforme al principio de consonancia establecido en el artículo 65 A del CPT y de la SS, se procederá resolver el recurso de alzada en los siguientes términos.

A fin de resolver el problema jurídico planteado, la Sala de Decisión observa que la parte actora funda su solicitud de levantamiento de la garantía de fuero sindical de ALFONSO CAMARGO RODRIGUEZ, en el hecho de que el demandado incumplió con los deberes y obligaciones previstos en la cláusula primera, literales a, c y f, así como en la cláusula séptima, literal e, de su contrato de trabajo; numerales 1, 7, 13, 24 y 41 del artículo 76, numeral 36 del artículo 18, numerales 3, 5, 15 y 20 del artículo 81 y en el numeral 16 del artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo artículos y del Código Sustantivo del trabajo en sus artículos 58, numerales 1, 7 y 8, 60 numeral y 64, literal a, numerales 4 y 6, entre otras normas de obligatorio cumplimiento al interior de la operación comercial que ejecuta la actora, lo que constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, decisión que a su turno fue comunicada en la audiencia especial de Descargos realizada el 27 de marzo de 2019 (fls.81 a 92), en los siguientes términos:

#### “CARGOS

*De acuerdo con el informe emitido por ALDOCOL S.A y la Gerencia de Seguridad y Salud en el trabajo de Tampa Cargo de fecha 14 de Marzo de 2019, se ha podido evidenciar que usted presuntamente desconoció las obligaciones y prohibiciones establecidas en Reglamento interno de Trabajo, el Programa de Prevención y Control de Uso de Alcohol y Sustancias Psicoactivas y su contrato de trabajo entre otras, teniendo en cuenta que en cumplimiento de sus labores del día 14 de Marzo de 2019, al practicarle las pruebas aleatorias de alcohol y drogas, esta arrojó resultado positivo en ALCOHOL con una concentración de 018,2 mg/100 ml, la cual fue confirmada con una segunda prueba que arrojó como resultado 009,4 mg/100ml.”*

Conforme a lo anterior, y en atención al recurso de apelación, considera la Sala de Decisión que en el presente asunto se debe dar aplicación a la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en

sentencias SL 35105 de 2009, 38852 de 2012, SL 39518 de 2012, 12438 de 2015, reiteradas en la decisión SL 672 de 2019, en el entendido que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo, por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato y, no puede el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta, es decir, basta con que se demuestre con claridad en el proceso que existiera de antemano aquella valoración de gravedad y la acreditación del hecho para tener por justo el despido.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corporación considera que en el presente asunto se debe establecer si la falta catalogada como grave por la demandante se encuentra incorporada en el contrato de trabajo o reglamentos y si la misma fue cometida por el actor; para ello, se observa que la gravedad de la conducta alegada por la parte recurrente está plenamente incorporada en el reglamento interno de trabajo en el numeral 2 del artículo 78 dentro del capítulo de prohibiciones a los trabajadores, en el artículo 85 y en el numeral 26 del artículo 86 dentro del capítulo de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, que a la letra consigna lo siguiente (fls.56, 59 y 60):

*“Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, narcóticos, drogas, enervantes o sustancias sicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la Empresa; consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas en el trabajo; presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas.”*

Aunado a lo anterior, se observa que al interior de la empresa demandante existe la política de alcohol y drogas con fecha de elaboración 24 de mayo de 2005 y con última actualización julio 9 de 2012, en la cual se establece que el límite de tolerancia de ingesta de alcohol es de >0,00 (g/100ml/sangre), lo cual permite inferir que al superar el tope de 0,00 conlleva la terminación del contrato de trabajo con justa causa (fls.67 a 73), política que conocía de antemano el trabajador demandado como lo aceptó en el interrogatorio de parte (Audio 1 record 01:19:00 a 1:34:00).

De lo expuesto, y a la luz de la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es claro que la conducta relacionada con *“Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor”* es una falta grave y amerita la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual no es viable que esta Colegiatura pueda entrar a determinar si dicha falta es grave o no, debido a su incorporación al reglamento interno de trabajo con esa categoría el cual hace parte integral del contrato de trabajo (artículo 107 del CST).

Ahora bien, una vez establecido que la conducta descrita taxativamente en el reglamento interno de trabajo es catalogada como una falta grave, se debe entrar a verificar si la misma fue cometida por el actor y si esta afecta de manera directa el desempeño laboral del trabajador en los términos de la sentencia C 636 de 2016, y a fin de resolver estos interrogantes, observa la Colegiatura que dentro del plenario se aporta copia del reporte prueba de alcoholimetría al operario Alfonso Camargo Rodríguez cc 80577014 emitido por Andrés Felipe Cachay Africano, en su condición de Bacteriólogo con registro profesional No 1118535576 del Ministerio de Salud y Certificado como operador de alcoholímetros como lo indica la Resolución 1844 del 2015 de la empresa ALDOCOL S.A., la cual arrojó como hallazgos: En el test N° 00026 registra una concentración de 018.2 mg de etanol por 100mL de sangre total y hallazgos: En el test N° 00027 registra una concentración de 009.4 mg de etanol por 100mL de sangre total (fls.33 y 34), la cual fue tenida en cuenta en la audiencia especial de descargos realizada el 27 de marzo de 2019 en los siguientes términos (fls.81 a 92):

*“6. PREGUNTA: El día 14 de Marzo de 2019, al practicarle la prueba de alcoholimetría por aire espirado, esta arrojó resultado positivo al detectar una concentración de 018,2 mg/100 ml, con una prueba confirmatoria que confirmó el resultado positivo con una concentración de 009,4 mg/100ml ¿Qué tiene que decir al respecto? RESPUESTA: No lo niego, admito que tengo una enfermedad con el alcohol, aunque ese día estaba de permiso del día 14, lo tomé como permiso porque ya John me había escrito que si tenía los soportes.”*

Aunado a lo anterior, observa esta Sala de Decisión que en el interrogatorio de parte efectuado al trabajador demandado este aceptó que el día 14 de marzo de 2019 se realizaron 2 pruebas de alcoholemia arrojando un resultado positivo, que no hizo ningún reparo porque cumplió con lo que la empresa le exige para entrar a laborar, que se sentía bien, y que no lo vio nada irregular porque estaba bien (Audio 1 record 01:19:00 a 1:34:00), elementos de juicio que permiten concluir que el señor ALFONSO CAMARGO RODRIGUEZ incurrió en la falta grave consagrada en el reglamento interno de trabajo (numeral 2 artículo 78, artículo 85 y en el numeral 26 del artículo 86) y en el numeral 2 del artículo 62 del CST y relacionada con *“Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, narcóticos, drogas, enervantes o sustancias sicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la Empresa; consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas en el trabajo; presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas”*, la cual se constituye en violación de las prohibiciones a los trabajadores de la sociedad demandante y una justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo.

Ahora, si bien es cierto que el demandado en sus descargos afirma que tiene una enfermedad con el alcohol, que eventualmente justifica su actuar, dicha situación no se encuentra demostrada dentro del proceso dado que no se aporta prueba sumaria alguna que demuestre esta afirmación, tal y como lo establecen los artículo



164 y 167 del CGP, aplicable por remisión expresa del artículo 145 del CPT y de la SS.

No obstante, si bien dentro del plenario quedó plenamente acreditado que la causal invocada por la parte actora para dar por terminado el contrato de trabajo se encuentra establecida en el reglamento interno de trabajo (fls.56, 59 y 60) y en el numeral 2 del artículo 60 del CST, así como la demostración de su ocurrencia por parte del trabajador demandado, la Sala de Decisión debe precisar que estas situaciones no son suficientes para configurar la prohibición allí contemplada, dado que a la luz de la sentencia C 636 de 2016 que declaró exequible el numeral 2 del artículo 60 ibídem, esta causal acaece cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.

Al respecto, la Corporación observa que la conducta de *“Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, narcóticos, drogas, enervantes o sustancias sicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la Empresa; consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas en el trabajo; presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas”*, establecida en el reglamento interno de trabajo, en la política de alcohol y drogas del 24 de mayo de 2005 y en el numeral 2 del artículo 60 del CST, en el contexto de la materialidad de la ejecución de la labor que desempeña el demandado, la realidad misma evidencia que en la práctica se afecta de manera directa y peligrosa el desempeño laboral del trabajador demandado dado que el señor ALFONSO CAMARGO RODRIGUEZ, en su interrogatorio de parte, afirma que en el desarrollo de su cargo de *“operario equipo de tierra”* debe operar todos los equipos para el cargue y descargue de los aviones de carga de TAMPA, los cuales deben ser operados con la mayor diligencia posible para no ocasionar daños a las aeronaves y compañeros de trabajo, y que es de pleno conocimiento del absolvente cuando el A quo le realizó la siguiente pregunta: *“¿Existe un protocolo señalado en la entidad que indique cuales son los riesgos de llegar una persona en un estado de embriaguez en el cargo que usted ocupaba para la empresa y para las actividades que realiza la misma? Respuesta: Los riesgos serían que uno le pegue a un avión o cause heridos, esos son los riesgos si una persona llega a operar en estado de embriaguez.”* (Audio 1 record 01:19:00 a 1:34:00), confesión de un hecho notorio y comprobable que conlleva configurar la justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

Así las cosas, es claro que al interior de este juicio especial se demostró por la parte actora, que la causal invocada para dar por terminado el contrato de trabajo se encuentra consagrada en el reglamento interno de trabajo, en la política de alcohol y drogas, y en el numeral 2 del artículo 60 del CST (fls.56, 59, 60, 67 a 73), al dar positivo el actor en dos pruebas de alcoholemia superando el límite de tolerancia de ingesta de alcohol de >0,00 (g/100ml/sangre) al momento de presentarse a laborar, y que el consumo de alcohol afecta de manera directa el desempeño laboral del trabajador demandado por la índole de la labor desempeñada, incluso, para la seguridad y salud de los demás trabajadores; lo cual conlleva a que dichos actos

constituyan justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y por ello es menester que se proceda a autorizar el despido del trabajador ALFONSO CAMARGO RODRIGUEZ y peticionado por la sociedad TAMPA CARGO SAS.

Finalmente, no debe soslayarse que el actor, independientemente de un eventual permiso, el cual además no acreditó en cuanto a su concesión, no le era dable presentarse al lugar de trabajo bajo estado de embriaguez o con síntomas de haber ingerido licor, como en efecto lo confesó y se verificó, incurriendo así en la prohibición atrás analizada.

En consecuencia, se revocará la decisión de primer grado. Así se decidirá, sin costas en esta instancia por considerar que no se causaron, las de primera instancia a cargo de la parte demandada.

### DECISIÓN

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

### RESUELVE

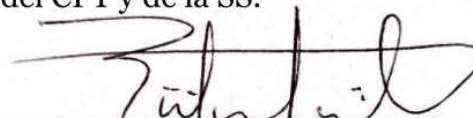
**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida por el juzgado treinta y cinco (35) laboral del circuito de Bogotá el quince (15) de julio de 2020, para en su lugar **ORDENAR** el levantamiento del Fuero Sindical del señor **ALFONSO CAMARGO RODRIGUEZ**, por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

**SEGUNDO:** Consecuente con lo anterior, **CONCEDER** a la sociedad **TAMPA CARGO SAS** la autorización para despedir al señor **ALFONSO CAMARGO RODRIGUEZ**, conforme la parte considerativa de la providencia.

**TERCERO:** Sin costas en esta instancia, las de primera instancia a cargo de la parte demandada.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Notifíquese por EDICTO la presente decisión de conformidad con el literal D del numeral 3 del artículo 41 del CPT y de la SS.

  
**RAFAEL MORENO VARGAS**  
Magistrado

  
**DIEGO F. GUERRERO OSEJO**  
Magistrado

  
**DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN**  
Magistrado

*Firmas escaneadas según artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020*