

REPÚBLICA DE COLOMBIA
JUZGADO VEINTIDÓS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

PROCESO ORDINARIO No. 04 2019 00418 01

ASUNTO: CONSULTA DE SENTENCIA

DEMANDANTE: EYDER ANDERSON MILLÁN VELASCO

DEMANDADO: SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S.

A U D I E N C I A D E J U Z G A M I E N T O

JUEZ

CLAUDIA CONSTANZA QUINTANA CELIS

En Bogotá D.C., a los ocho (08) días del mes de agosto de dos mil veintidós, siendo la hora de las cuatro de la tarde (04:00), día y hora señalados por auto anterior para llevar a cabo audiencia, la Juez la declaró abierta.

SENTENCIA

Revisa el Despacho el fallo proferido por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales, de fecha 03 de septiembre del 2020

ANTECEDENTES

El demandante por intermedio de apoderado judicial interpone demanda ordinaria laboral a fin de que se declare que debía recibir como salario la suma de \$983.140 de forma quincenal, sin embargo, siempre le pagaron la suma de \$937.530, además se condene a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la aplicación de las facultades ultra y extra petita e indexación de las sumas objeto de condena (documento 001 pg. 9)

Como fundamento a sus pretensiones señaló, en síntesis, que:

- Inició labores a favor de la demandada el 01 de noviembre de 2017, en razón a un contrato de trabajo a término fijo de un año, desempeñó el

cargo de conductor, devengó la suma de \$983.140, más recargos nocturnos, dominicales y festivos.

- Gozó de unas primas extralegales en los meses de noviembre y julio de los años 2018 y 2019.
- El 18 de octubre de 2018 lo llamaron del colegio de su hijo y le indicaron que el menor se encontraba delicado de salud, solicitó permiso al jefe inmediato, fue negado, sin embargo, tomó la decisión de salir a buscarlo.
- El 19 de octubre de 2018 asistió a su puesto de trabajo, donde el jefe lo condujo a una práctica de prueba de alcoholemia.
- El 13 de noviembre de 2018 lo citaron a diligencia de descargos.
- El 21 de noviembre de 2018, fecha en la cual se encontraba programada la diligencia de descargos, fue atendido en la Cruz Roja, donde fue incapacitado.
- A pesar de su inasistencia, la demandada llevó a cabo la diligencia y descargos y tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de dicha fecha; sin embargo, le pidieron que laborara hasta el 14 de diciembre mientras conseguían reemplazo.
- Intentó apelar la decisión, pero al revisar el Reglamento Interno de Trabajo observó que no está estipulado dicho recurso, como tampoco un término para presentarlo.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada se opuso a la totalidad de pretensiones; sin embargo, al pronunciarse respecto de la primera pretensión declarativa aceptó que suscribió con el demandante un contrato de trabajo a término fijo, que tuvo como fecha de inicio el 01 de noviembre de 2017 y fecha de terminación el 14 de diciembre de 2018.

Con el fin de que no se acceda a las pretensiones, argumentó que:

- Pactó con el demandante un salario de \$900.000 más el valor percibido como trabajo suplementario.
- El 18 de octubre de 2018, una vez fue requerido para que se practicara prueba de alcoholimetría en la oficina de salud ocupacional, decidió

evadir la práctica de la misma y se ausentó de su puesto de trabajo antes de las 7:00 de la mañana.

- Que no es cierto, que al actor el 19 de octubre de 2018 se le practicó prueba de alcoholimetría.
- El 13 de noviembre de 2018 procedió a remitir a la dirección del domicilio del demandante la notificación de apertura de proceso disciplinario – citación a descargos para el 21 de noviembre de 2018, la cual fue recibida.
- El demandante no se presentó a la diligencia de descargo, ni allegó justificación de su inasistencia de manera oportuna, y solo hasta el 26 de noviembre de 2018 presentó escusa médica.
- Que en el acta de descargos, se indicó el procedimiento que podía seguir para apelar la decisión y el término con el que contaba.
- Que la empresa estableció una política cero tolerancia al uso indebido de alcohol y sustancias psicoactivas y cuenta con un protocolo donde se encuentra de manera precisa el procedimiento para la práctica de pruebas de alcalimetría u drogas.
- Que abstenerse a la práctica de prueba de alcalimetría constituye una falta grave, de conformidad con el otro sí celebrado entre las partes.
- El 26 de noviembre de 2018 el demandante radicó comunicación ante la Dirección de Talento Humano de la Compañía, respecto de la decisión adoptada en la diligencia de descargos del 21 de noviembre del 2018. Respecto de la cual, emitió comunicación formalizando la finalización del contrato por justa causa el día 14 de diciembre de 2018.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento, en sentencia de fecha 03 de septiembre de 2021, resolvió

1. Declarar la existencia del contrato de trabajo entre Eyder Anderson Millán Velasco y la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SAL SAS, entre el 1° de noviembre de 2017 y el 14 de diciembre de 2018, bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo de un año, desempeñando el cargo de conductor y devengando la suma de \$900.000.

2. Declarar que la terminación del contrato de trabajo entre el señor Eyder Anderson Millán Velasco y la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SAL SAS. Obedeció a una justa causa imputable al trabajador.
3. Negar las pretensiones de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
4. Condenar en costas al demandante y a favor de la parte demandada, fijándose como valor a pagar la suma de \$245.000 por concepto de agencias en derecho, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo PSAA6-10554 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura.

La Juez primigenia fundamento su decisión, señalando que:

No encontró inconsistencias entre el salario acordado y el pagado por la demandada a favor del demandante ni valores adicionales cuyo reconocimiento deba ser ordenado a la demandada.

En lo que respecta a la terminación del contrato de trabajo, recordó que con base en la jurisprudencia, al trabajador le basta acreditar el despido y al patrono su justificación, además, que el empleador tiene la obligación de identificar en la carta de terminación de la relación laboral los hechos configurativos de la justa causa invocada, ya que después no se pueden alegar razones diferentes, con el fin de garantizar el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

Aseguró que en el caso bajo análisis, el demandante acreditó el despido con el acta de diligencia de descargos del 21 de noviembre del 2018, documento a través del cual, se informó al demandante la determinación de la demandada de dar por terminado el contrato de trabajo.

Puso de presente, que en dicha acta se puntualizó como justa causa para terminar el contrato de trabajo, el hecho consistente en que el 18 de octubre del 2018 a las 06:28 a.m., la empresa demandada le comunicó al demandante, a través de su supervisor de equipo, que debía efectuarse prueba de alcoholimetría, que el actor se presentó ante el supervisor de equipos a las 06:35 a.m., donde se confirmó la orden y se le instó para que se acercara a salud ocupacional, pero aquél no se presentó, varias personas lo buscaron y

finalmente confirmaron que el demandante se ausentó de la operación sin ningún permiso por parte de los supervisores.

Por tal razón, la demandada terminó el contrato de trabajo, exponiendo como fundamento legal, especialmente lo preceptuado en el artículo 97 del Reglamento Interno de Trabajo, que contempla como falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo, presentarse en estado de embriaguez o bajo el influjo de sustancias, en concordancia con el numeral 7° de la política de alcohol y drogas, concediéndose al actor la oportunidad de controvertir la decisión dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la comunicación.

Ahora, la juzgadora primigenia, una vez analizó el material probatorio allegado al plenario concluyó que el demandante incumplió las obligaciones que como trabajador tenía, de informar los hechos de fuerza mayor o caso fortuito que presuntamente le asistían para retirarse de su lugar de trabajo, en forma intempestiva y sin autorización de su superior inmediato.

CONSIDERACIONES

Procede el despacho a revisar el fallo proferido, por lo cual se determinará si al demandante le asiste el derecho al demandante a una diferencia salarial y al reconocimiento de la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

Respecto del primer problema jurídico, el demandante refirió en el hecho 1° de la demanda, que inició sus labores a favor de la demandada a partir del 1° de noviembre de 2017, por el cual, le remuneraban la suma de \$983.140, más recargos nocturnos, dominicales y festivos.

Frente a dicha manifestación, la demandada aseguró que celebró con el demandante un contrato de trabajo a término fijo de un año, en el cual, las partes pactaron de manera libre, espontánea y voluntaria como remuneración mensual la suma de \$900.000 más el valor percibido como trabajo suplementario, respecto del monto citado, la representante legal de la demandada al absolver interrogatorio de parte lo reiteró.

Para resolver lo pertinente, encuentra el despacho que obra en el plenario:

1. Contrato de trabajo a término fijo, del cual se evidencia que las partes acordaron un salario mensual de \$900.000 mensuales (documento 001 pg. 27)
2. Comprobantes de nómina de noviembre de 2017 y diciembre de 2017, donde se plasmó como salario básico la suma de \$900.000 (documento 001 pg. 309 - 312)
3. Comprobantes de nómina de enero a diciembre de 2018, donde se especificó que el salario básico del demandante ascendía a la suma de \$937.530 (documento 001 pg. 313-335)
4. Liquidación definitiva del contrato de trabajo del 14 de diciembre de 2018, donde se determinó como salario básico la suma de \$937.530.

Conforme las citadas piezas documentales, el despacho concluye, que la parte actora omitió la carga procesal de acreditar su dicho y por el contrario, se acreditó la manifestación de la demanda, respecto a que el salario básico pactado entre las partes lo fue en la suma de \$900.000 y a partir del año 2018 ascendió a la suma de \$937.530.

Ahora, respecto a la indemnización de que trata el artículo 64 del Código sustantivo del Trabajo. El demandante refirió que la demandada le terminó el contrato sin justa causa, al no respetar el debido proceso y la demandada aseguró que lo terminó con justa causa.

Ahora, como el demandante refirió que la demandada no le respetó del debido proceso, es necesario aclarar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que la terminación del contrato no es una sanción disciplinaria que requiera un procedimiento previo, salvo si el empleador lo contempla en el reglamento, negociaciones, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso, como en la sentencia SL10297-2017, radicación No. 47.251, M.P. Fernando Castillo Cadena, reiterada de manera reciente en la sentencia SL1896-2022, donde enseño:

“...resulta importante destacar que la posición del Tribunal, según la cual el despido no es una sanción y por ende para su aplicación no se requiere de un trámite previo y especial, a menos que extra legalmente así se haya pactado, es acertado y ajustado a derecho, como en varias ocasiones lo ha dicho la Corporación, recientemente en la sentencia SL

13691 – 2016, de ago.24 de 2016, rad. 52134, en los siguientes términos:

Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, si el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra legalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb.2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 Nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.

De tal manera que la legalidad y justeza del despido no podía verse afectada porque la diligencia de descargos se hubiere surtido sin la asistencia de dos compañeros del trabajador.”

Conforme lo anterior, y revisado el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, el despacho evidencia que la demandada no estableció un procedimiento previo para la terminación del contrato de trabajo por justa causa; por el contrario, estipuló en el parágrafo segundo del artículo 98 del Reglamento Interno de Trabajo que *“La terminación unilateral del contrato de trabajo, que también se conoce con el nombre de despido, no es una sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para extinguir la relación contractual”*

Y solo definió para unas causales: 9) el deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador..., 10) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajadora, de las obligaciones convencionales o legales, 11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento, 12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medida preventivas..., 13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada, 14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez..., 15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, la obligación del empleador de avisar al trabajador con una anticipación no menor de 15 días.

Y como la situación propiamente dicha del demandante no hace mención a las causales citadas, la demandada no tenía la obligación de efectuar un trámite previo para la terminación del contrato de trabajo del demandante; en esa medida, erró el actor al considerar vulnerado el debido proceso.

Aclarado lo anterior, y para continuar con la resolución del tema puesto en discusión, le corresponde a la parte demandante acreditar el despido, como lo ha considerado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reiterada jurisprudencia, como por ejemplo en la sentencia SL4547-2018, radicación No. 70.847.

Revisado el expediente, el despacho encuentra que la parte actora cumplió con esta carga procesal con el acta de diligencia de descargos allegada al plenario (documento 001 pg. 74); en la cual, la demandada señaló:

“Que la compañía dio a conocer la apertura formal del proceso disciplinario al trabajador mediante la citación a descargos el 13 de noviembre de 2018, la cual fue debidamente recibida por él, acorde a lo evidenciado en la página de Deprisa.

Que conforme a lo indicado en el informe generado por parte del área de salud y seguridad en el trabajo, se solicitó la prueba para el trabajador por duda razonable de encontrar al interior de la compañía bajo los efectos de sustancias embriagantes.

Que el trabajador se retiró de la operación una vez fue requerido para la realización de la prueba de alcohol y drogas, lo que nos lleva a concluir que el trabajador evadió la realización de la prueba por encontrarse bajo los efectos del alcohol.

Que conforme al numeral 7 de la política de alcohol y drogas de la compañía al negarse a ser sometido a las pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas, se considera como admisión de culpa, motivo por el cual, se tratará de conformidad a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo y contrato de trabajo.

Que el trabajador se retiró de la operación sin contar con autorización del supervisor y sin que a la fecha se cuente con soporte justificativo de dicha conducta.

Que con los hechos ocurridos se vulneró el reglamento interno por parte del trabajador.

En virtud de lo relacionado y citado, y debido a la falta cometida por el trabajador, la empresa decide DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO del señor MILLÁN VELASCO EYDER ANDERSON...”

En ese orden de ideas, se reitera, la parte actora cumplió su carga procesal de acreditar el hecho del despido. A partir de allí, le corresponde a la demandada acreditar la ocurrencia de los motivos esgrimidos como justa causa de la finalización del vínculo.

Al respecto, es necesario recordar que el párrafo del artículo 62 del C.S.T. dispone que *“...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos”*

Para el caso, también es necesario recordar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que en la carta de terminación del vínculo laboral basta señalar los motivos concretos que se imputan, correspondiéndole al juez verificar si aquellos están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable, como en la sentencia SL16219-2014, radicación No. 45.034, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, reiterada en la sentencia SL4545-2018, donde se determinó:

“...no obstante la sociedad demandada no citó la norma completa en que se subsumen los hechos tal como lo puso de presente el Tribunal, debe anotarse que ello no es imperativo conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Sala, pues basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador y que dieron lugar a su despido, de manera que le permitan en ese momento conocer los móviles que generaron esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al Juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable. Al respecto en sentencia de la CSJ SL, 1º jun. 2004, rad. 22041, se precisó:

Acerca de esa manera de invocar el motivo o la causa que determina el rompimiento del vínculo laboral, la Sala tiene definido que resulta suficiente que el empleador manifieste los hechos o motivos que dan lugar a la terminación de la relación laboral, sin que sea imperativo citar la norma en que se subsumen, pues corresponde al juez determinar si los mismos están tipificados como justa causa legal para romper el nexo contractual, que fue lo que

sucedió en este caso donde la caja de compensación accionada se limitó a expresar los hechos que dieron lugar a su determinación, tal cual se infiere de la misiva de despido.”

Ahora, para esta juzgadora no cabe duda que el 18 de octubre de 2018 el demandante se presentó a trabajar y luego se ausentó sin permiso del jefe inmediato, como el mismo lo confesó al plantear los hechos 5° y 6° de la demanda y al absolver interrogatorio de parte.

La demandada argumentó que: el demandante aún bajo el conocimiento concreto de las obligaciones contraídas con la suscripción del contrato de trabajo y del otro sí de aceptación de las políticas para la práctica de pruebas de alcoholimetría, decidió evadir la práctica de una prueba de alcoholimetría el día 18 de octubre de 2018 y se ausentó de su puesto de trabajo sin permiso del empleador.

Por su parte, el demandante en el escrito de demanda refirió que el día 18 de octubre del 2018 no fue llamado a prueba de alcoholimetría, y que, si bien se ausentó, lo fue en razón a que recibió una llamada del colegio de su hijo, donde le indicaron que el menor se encontraba en estado delicado de salud, y como su jefe inmediato no le otorgó el permiso tomo la decisión de retirarse de su puesto de trabajo.

Ahora, al absolver interrogatorio de parte reiteró su dicho e informó que ante la negativa de su jefe inmediato se dirigió al coordinador de los conductores y supervisores, jefe de su jefe inmediato, el señor duque, quien le otorgó el permiso y lo autorizó para salir del aeropuerto, por tal razón, dejó el avantel, el tractor en el parqueadero, se cambió y salió del aeropuerto.

La parte demandante para acreditar su dicho allegó:

1. Comunicación rotulada “POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, TABACO Y ALCOHOL” firmado por las partes, acto que aceptó el demandante al absolver interrogatorio de parte. Donde se planteó:

“SERVICIOS AEROPUERTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., en un compromiso por prevenir la salud y el bienestar de sus trabajadores

ha decidido implementar y publicar la política de PREVENCIÓN DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, TABACO Y ALCOHOL...

- Se prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas y bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.

...

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política. El incumplimiento de esta política y de las reglas o normas que se derivan es motivo de cancelación de contrato por justa causa. Adicional es responsabilidad de todos los miembros de la compañía velar por el cumplimiento de esta política y vigilar que las personas a su cargo y/o compañeros cumplan con la mismas.

Se prohíbe el ingreso y/o consumo de bebidas embriagantes... dentro de las instalaciones de la empresa, en horarios laborales y el consumo de tabaco o llegar a laboral bajo los efectos del consumo de drogas o alcohol. La empresa podrá llevar a cabo pruebas de alcoholemia y/o consumo de drogas a sus trabajadores para verificar el cumplimiento de esta política si así lo considera conveniente.

El no acceder a la prueba de alcoholimetría o de sustancias alucinógenas se considerará como indicio de sospecha y se tomarán las medidas disciplinarias dando por terminado toda relación laboral contractual con la empresa.” (documento 001 pg. 211)

2. Reporte de solicitud de proceso disciplinario diligenciado por Juan David Duarte Santamaría, documento en el cual se dispuso:

“Fecha del evento: 18 de octubre del 2018

Persona que reporta: Julián David Duarte Santamaría

Cargo que reporte: Coordinador de equipos

Nombre del trabajador: Millán Velasco Eyder Anderson

Cargo: Conductor

Falta cometida: Evasión del puesto de trabajo al saber que se le va a realizar prueba de alcoholemia y drogas. Niega haber recibido la información de realizar la prueba por parte del superviso de equipos. Afirma al llegar al día siguiente que, si había notificado que se retiraba del turno, pero nunca lo reporto”

3. Informe de Marcela Parra Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien aseguró:

“Siendo las 05:55 a.m. horas del día 18 de octubre de 2018, en las instalaciones del aeropuerto internacional del Dorado en el área de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – P30 se acerca el supervisor de turno SAI, HEYNNER ALDIBIER BONILLA VALDERRAMA, por duda razonable y sospecha de presencia de sustancias psicoactivas, Obedeciendo a la indicación que se establece en el programa de Prevención del Uso indebido de Alcohol y Drogas de SAI, en el cual, es permitido realizar pruebas a solicitud de cualquier funcionario de la empresa por sospecha, por ende, se acepta y atiende la petición. El supervisor llama vía Avantel al colaborador sospechoso, EYDER ANDERSON MILLÁN VELASCO, para que se presente en P30, al transcurrir 30 minutos, el supervisor se comunica con a la analista, diciendo que ya se encontraba el colaborador en P30, en esos momentos la analista se disponía a efectuar la prueba de sustancia psicoactiva a otro colaborador en compañía de la persona de seguridad de SAI y la abogada JENNY ZAPATA Bogotá de ALTO; al llegar a p30, la analista se dirige verificar con el supervisor, a que colaborador debe aplicar la prueba, la analista lo direcciona a la oficina de seguridad y salud en el trabajo y procede a realizar el procedimiento establecido. Le entrega el formato el F-PSGI014-002 CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PRUEBAS DE ALCOHOL EN AIRE ESPIRADO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN ORINA PARCIAL; la analista al iniciar con la toma de datos personales y de identificación, evidencia que no corresponden a la persona que le había sido informada, inmediatamente, se dirige al supervisor y le comenta la novedad, este refiere que los había enviado hace un rato a la oficina de SSTA. El colaborador no se presentó, el HEYNNER ALDIBIER BONILLA VALDERRAMA Supervisor se comuca al Avantel del Colaborador, responde en Assiscom e informan que el colaborador entregó el Avantel y se fue; acto seguido, la analista reporta la situación al Sr William Méndez, Seguridad de SAI, la evasión del colaborador y el personal de seguridad para el respectivo manejo” (documento 001 pg. 214)

4. Informe de Heynner Bonilla V. Supervisor de equipos, quien afirmó:

“El señor EYDER ANDERSON MILLÁN VELASCO el día 18 de octubre de 2018; el cual encontraba de turno de 44 am con asignación a la operación DOMESTICA con el LIDER JORGE DUQUE.

1. NUNCA SE PRESENTA A SU ASIGNACIÓN DADA EN ESE DÍA.

2. TOMA AVANTEL 3739 Y TRACTOR 09, Y NO RESPONDE CON EL LÍDER.
3. SE LLAMA PARA REALIZAR PRUEBA DE ALCOLIMETRÍA Y NO SE PRESENTA A ELLA.
4. ...
5. NIEGA HABER RECIBIDO LA INFORMACIÓN DE REALIZAR LA PRUEBA POR PARTE DEL SUPERVISOR DE EQUIPO ESE DÍA.
6. AFIRMA AL LLEGAR AL SIGUIENTE TURNO QUE SI HABÍA “NOTIFICADO EL PORQUÉ SE RETIRABA DEL TURNO” COSA QUE NUNCA OCURRIÓ”

El señor EYDER ANDERSON MILLÁN VELASCO el día del suceso, es llamado por mi parte HEYNNER BONILLA LÍDER DE EQUIPOS, para realizársele una prueba de alcoholimetría junto con otro personal al azar, se llama al Avantel 3739 siendo las 06:28, Inicialmente después de varios intentos al señor no contesta. Cuando por fin lo hace se le brinda la información y se le dice que proceda de inmediato a la oficina de salud ocupacional en la p30; el señor operario siendo las 06:35 se presenta conmigo y le confirmo la información diciéndole que procesa a salud ocupacional.

Ya sobre las 06:43 me llama otro operario con mismo número de Avantel el 3739. Intento ubicarlo con la compañera de salud ocupacional MARCELA PARRA la cual me informa que el señor jamás se presentó con ella.

Después de estarlo buscando Y modulando por toda la plataforma, se confirma que el señor abandona la operación sin ningún permiso por parte de los supervisores encargados.” (documento 001 pg. 215)

5. El testimonio de Guillermo Sneidar Ramos Torres, coordinador de relaciones laborales de la demandada, aseguró que fue él quien efectuó el proceso disciplinario del demandante. Adicionalmente, que el día 18 de octubre de 2018 recibió alerta por parte del jefe inmediato del actor, por tener sospecha que aquél estaba bajo la influencia del alcohol; que el citado jefe, informó al demandante que debía presentarse en la oficina de seguridad y salud en el trabajo para que se efectuara prueba de alcohol y drogas. Luego, dicho jefe informó que el actor se retiró sin su permiso.

El demandante para acreditar su dicho aportó:

1. Certificado expedido el 26 de noviembre de 2018 por la secretaria del Instituto San Ricardo Pampuri, donde se consignó:

“Que el señor EYDER ANDERSON MILLÁN VELASCO identificado con C.C. No. 79.901.779 de Bogotá, asistió a la institución el día 18 de octubre del 2018 a las 7:00 am citado por secretaria a recoger al estudiante..., quien se encontraba delicado de salud” (documento 001 pg. 46)

2. Incapacidad médica No. 1795641 expedida por la Cruz Roja Colombiana Seccional Cundinamarca y Bogotá, de la cual se evidencia que la citada entidad otorgó al hijo del demandante una incapacidad de 3 días, por el diagnóstico otros vértigos periféricos (documento 001 pg. 47)

Así las cosas, si bien el demandante aseguró que el 18 de octubre de 2018 no fue citado a prueba de alcoholemia, la parte demandada acreditó que si lo citó; y su vez la parte actora acreditó que acudió a las instalaciones del Instituto San Ricardo Pampuri, por una situación de salud de su hijo.

Ahora, la parte actora no allegó prueba de lo dicho al absolver interrogatorio de parte, cuando refirió que, ante la negativa de su jefe inmediato, se dirigió al señor duque, jefe de su jefe, quien le otorgó permiso. Carga que le correspondía, pues recuérdese que a la parte le corresponde acreditar su dicho.

Sumado a lo anterior, de conformidad con el testimonio de Andrés Riaño Álzate, gerente de operaciones de la empresa demandada, la compañía tiene un procedimiento establecido para otorgar permisos, pues afirmó que si un trabajador tiene una calamidad o una necesidad de irse de su turno debe dirigirse al área administrativa, llenar un formato donde indica los datos y motivos por los cuales necesita ausentarse, con dicho formato se dirige al jefe inmediato y éste analiza la situación, puede otorgar o no el permiso, en caso afirmativo, firma el formato y lo pasa a control de talento y nómina para que se lleve un control del personal de turno que se retira del aeropuerto. Trámite que el demandante no efectuó, de conformidad con su dicho y las pruebas allegadas al plenario.

Ahora, si bien el 18 de octubre del 2018 el hijo del demandante presentó una situación delicada de salud, y en razón a esto, el actor se dirigió a la

institución educativa donde aquél estudia, dicha situación no desdibuja que el demandante se retiró del sitio de trabajo después de haber sido citado a prueba de alcoholemia, sin el permiso del jefe inmediato, y sin efectuar el procedimiento pertinente para que se le otorgara dicho permiso, requisito que además está dispuesto en el numeral 4° del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo.

Así las cosas, determinado el hecho, pasa el despacho a establecer si dicha conducta constituye una justa causa para la terminación del contrato. Al tema, es necesario señalar que el juez puede enmarcar los hechos en una causal legal diferente a la enunciada por el empleador. Como lo ha considerado la Sala Laboral de la corte Suprema de Justicia como en sentencia SL 525-2020. Radicación No. 74.363, en los siguientes términos:

“Resulta relevante para desatar el recurso, recordar que el empleador, al momento de dar por finalizado el contrato de trabajo, tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adopta su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación. Además, **se ha puntualizado que le corresponde al Juez laboral, verificar la ocurrencia de las situaciones fácticas y determinar si los mismos constituyen justa causa para dar por rescindir el vínculo, de acuerdo a las causales previstas para el efecto en la ley, en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en la convención colectiva o en cualquier otra disposición que regulen la relación laboral.**

Se ha decantado por la Corporación, que **lo principal en estos casos es que el trabajador tenga certeza acerca de los motivos por los cuales el demandado decide terminar el contrato de trabajo, de ahí que, inclusive, ha considerado viable que el fallador los enmarque en un numeral o causal diferente.** En efecto, al referirse sobre el tema, en sentencia CSJ SL, 8 feb. 2000, rad. 13211, se indicó:

[...] se observa que el Tribunal no varió los hechos atribuidos al actor como causa de la terminación del contrato, sino que los enmarcó en un numeral diferente del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, situación que no resulta desacertada toda vez que para los fines del derecho de defensa invocado por el impugnante, interesa que el trabajador tenga certeza de los motivos de la determinación patronal, sin que necesariamente deban corresponder a la disposición mencionada.”

Ahora, por ser pertinente se trae a colación el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del código sustantivo del Trabajo, norma que establece:

“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”

Respecto de dicha causal, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 18 de septiembre de 1973, reiterada en sentencia SL, 10 mar. 2012, rad. 35105, que:

“... se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación [...]”

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

...

“...La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.”

Ahora, revisado el contrato de trabajo, en la cláusula decima se estipuló:

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato... También las siguientes que se califican como graves: e) El incumplimiento de las Políticas de la Compañía...”

Y en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas, tabaco y alcohol está dispuesto que:

“...El no acceder a la prueba de alcoholimetría o de sustancias alucinógenas se considera como indicio de sospecha y se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes dando por terminado toda relación laboral contractual con la empresa”

Además, en el reglamento interno de trabajo está dispuesto en el artículo 98 que:

“Para los efectos del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, son también justas causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Empresa, las siguientes faltas que se califican de especialmente graves, además de las que tengan ese carácter en forma general:

11) El hecho que el trabajador abandonase el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez”

Es decir, la demandada calificó como conductas graves, tanto que el trabajador no accede a la prueba de alcoholimetría, así como que se ausente de su puesto de trabajo sin permiso de su jefe inmediato, acciones que efectuó el demandante de conformidad con el devenir procesal.

Así las cosas, las razones esgrimidas por la demandada resultan justas, y en consecuencia, el demandante no tiene derecho al pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del Código sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, se confirmará la sentencia objeto de estudio.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

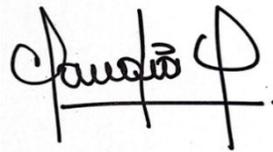
R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de estudio, por lo antes expuesto.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Las partes se notifican por EDICTO de conformidad con los art. 40 y 41 del C.S.T. y de la S.S.

Cúmplase y por secretaria, devuélvase el expediente al Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales, por ser el de origen.



CLAUDIA CONSTANZA QUINTANA CELIS
Juez