

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL

Acta N° 166

Proyecto discutido y aprobado en sala virtual

Medellín, veinticuatro (24) de junio de dos mil veintidós (2022)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **RODRIGO ADOLFO ACEVEDO OCAMPO** contra **INTEGRAL S.A.**

De acuerdo a lo dispuesto en el art. 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

Solicita el demandante que se declare que fue despedido sin justa causa; y en consecuencia se condene a **Integral S.A.** al reconocimiento y pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST.

Hechos

El actor laboró al servicio de **Integral S.A.** entre el **13 de septiembre de 2012** y hasta el **6 de octubre de 2016**, como ingeniero civil, con un contrato a término indefinido, el último salario devengado fue la suma de **\$6.715.318**.

Prestaba sus servicios en el proyecto Hidroeléctrico de Ituango, donde permanecía turnos de 10 días lejos de su familia, visitando túneles de mucha profundidad y en condiciones climáticas difíciles.

El día anterior a la terminación del contrato de trabajo la empresa otorgó permiso para ver el partido de Colombia contra Venezuela, acordando que posteriormente pagarían ese tiempo, evento que propició la ingesta de alcohol en el campamento.

Era un empleado de funciones importantes en el proyecto de Hidro Ituango, el día de los acontecimientos madrugó a cumplir su labor yendo a un túnel que se encontraba lejos del campamento, cumplió su tarea y regresó a eso de las 11 de la mañana al campamento central, salió con un compañero almorzar y por el calor y la ingesta de alcohol del día anterior se tomó dos cervezas, en un sitio cerca que se llama Valle de Toledo, luego se presentó a su trabajo tipo 12.15 en perfectas condiciones.

El día **5 de octubre de 2016** se le comunicó la terminación de su contrato de trabajo con fundamento en la violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador, específicamente por haberse ausentado del lugar de trabajo durante una hora y treinta minutos y consumir dos cervezas.

Contestación de la demanda

La sociedad demandada, dio respuesta a través de apoderado indicando que son ciertos los hechos en general, anotando que el actor fue despedido con justa causa, tal como se le hizo saber en la carta de terminación del contrato, en la que se le indicó que de conformidad con lo aceptado en audiencia de descargos referente a que se ausentó del lugar de trabajo en horario laboral y se presentó luego de haber ingerido bebidas alcohólicas.

Es un riesgo excesivo que se presentara a trabajar luego de ingerir licor, precisamente por las condiciones y funciones que tenía a cargo, entrar en túnel donde circula maquinaria de grandes dimensiones, el nivel de responsabilidad llevaba a respuestas inmediatas por parte del actor, por tanto, estar bajo la ingesta de bebidas alcohólicas no era permitido.

Se ausentó además en uno de los carros de la empresa para cumplir sus funciones con otro compañero de trabajo, hechos que fueron aceptados en la diligencia de descargo incluso donde reconoció que desde el día anterior había tomado licor y que por esa situación y el calor había ingerido al día siguiente cerveza.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: existencia de despido con justa causa a favor del empleador, existencia de respeto al debido proceso y derechos fundamentales, inexistencia de fundamentos legales o jurisprudenciales que respalden las pretensiones, inexistencia de acoso laboral en las conductas causantes de la terminación del contrato de trabajo, cobro de lo no debido, mala fe del demandante y buena fe de **Integral S.A.**

Sentencia de primera instancia

El Juez Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **16 de febrero de 2022**, absolvió a la demandada de lo pretendido en su contra, por encontrar que las conductas aducidas en la carta de despido fueron acreditadas con el acta de descargos, además que son confesadas por el actor en su declaración de parte, por lo que acreditado el incumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, la consecuencia es que el empleador pudiera terminar el contrato aduciendo una justa causa.

Recurso parte demandante.

Considera el apoderado del actor que en el caso no es cierto que se haya probado una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, no es posible aplicar las causales que se están invocando, como violación grave por haberse ausentado del lugar de trabajo y la ingesta de alcohol.

Referente a la ausencia del lugar de trabajo es cierto que sucedió, pero no puede ser calificada como una conducta grave, porque en el contrato no está caracterizado como falta grave, en el reglamento interno se dijo que era falta leve y este no puede ser desconocido.

En el art. 64 dice cuáles son las faltas graves que es cuando el suceso ocurre 3 veces por eso lo ocurrido en el caso no tiene esa connotación.

En cuanto a la ingesta de alcohol es cierto que el contrato lo calificó como grave, pero la Corte ha dicho que debe mirarse la afectación que ocurrió por el suceso no solo que tome licor para poder ser despedido.

Fue el mismo trabajador quien dijo en los descargos que había tomado cerveza no era porque lo hubieran sabido, entonces no hay afectación, no se cumple ese presupuesto.

Solicita que se revoque y se condene a la demandada a la indemnización por despido sin justa causa.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, la parte demandante manifestó:

En esta clase de proceso le corresponde al trabajador probar el despido y al empleador le corresponde probar que fue con justa causa. El debate probatorio se centró en que si el despido efectuado a mi poderdante fue con justa causa. Las justas causas que fueron alegadas por el demandado fueron dos: (i) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o la ingesta de alcohol y (ii) haberse ausentado del lugar de trabajo. Justas causas que no fueron probadas por parte del demandado e inclusive la prueba recaudada da cuenta de lo contrario, esto es, que mi poderdante no incurrió en dichas causales.

De acuerdo con el Despacho, sí hubo una justa causa de despido, pues según su parecer mi representado incurrió en las causales que se adujeron en la carta de terminación del trabajo. Contrario a lo que afirma el Despacho, en el proceso no quedó acreditado que el actor haya incurrido en dichas causales, pues en una pese a haber incurrido en la conducta esta no fue grave (la ausencia del trabajo) y en la otra o se acredita que se haya incurrido en la conducta fáctica descrita (presentarse al trabajo después de haber ingerido alcohol).

Respecto de esta causal de terminación de trabajo, no basta con solo probar la ausencia, sino que debe ser probada la gravedad de su ausencia. El primer aspecto, esto es, la ausencia del sitio de trabajo esto no fue objeto de debate en el proceso, pues esto ya había sido confesado por parte de mi representado y no fue mi labor ni intención desvirtuarla; lo que se indicó es que dicha conducta no fue grave. Pero preciso que se confesó que se ausentó en una única ocasión y que esto no se había repetido anteriormente.

Para establecer la gravedad de la conducta se debe observar si dicha causal está calificada como grave en el contrato de trabajo o en el reglamento interno del trabajo. Si esta no está definida en dichos documentos le es dado al juez valorar las circunstancias en las que se dio dicha ausencia. En el caso presente, se observa que en el Reglamento Interno del Trabajo en sus artículos 63 y 64 establece qué conductas califica como leves y cuales como graves.

Como se observa, en el mismo reglamento interno de trabajo se califica como leve cuando un empleado se ausenta por primera vez del lugar del trabajo y se califica como grave cuando el trabajador se ha ausentado por tercera vez del lugar del trabajo. De acuerdo con lo probado en el proceso, mi poderdante solo se ausentó en una primera ocasión del lugar del trabajo, por lo que de acuerdo con el artículo 63 del Reglamento Interno del Trabajo mi poderdante incurrió en una falta leve y no grave. Al no haber incurrido en una causal grave, mi poderdante no podía ser despedido justificadamente bajo esta causal.

Respecto del primer aspecto, esto es, la ingesta del alcohol esta no está en discusión, pues esto fue confesado y no fue objeto de debate. El debate es relacionado con el segundo aspecto, esto es, lo relacionado con la afectación del desempeño del trabajo. La prueba de este segundo aspecto brilla por su ausencia, pues no hay prueba alguna que por la ingesta de alcohol hubiese una afectación en el desempeño de la labor de mi poderdante.

Recuérdese que en estos aspectos la carga de la prueba la tiene el empleador. Inclusive, la prueba recaudada en el proceso da cuenta que no hubo ni la más mínima afectación del desempeño de mi poderdante y que este siguió desempeñando su labor sin ningún problema, además que no hubo queja por parte de sus superiores o de sus compañeros de trabajo sobre su comportamiento de ese día. Del correcto desempeño y de que no hubo queja alguna dio cuenta la representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte y la señora Ana María Carvajal Gómez en su testimonio.

En síntesis, en el proceso la demandada debía probar que hubo una justa causa de despido, carga que no fue cumplida, inclusive la prueba recaudada en el proceso da cuenta que mi poderdante no incurrió en las causales que se le endilgan.

En consecuencia, solicito al H. Tribunal Superior de Medellín – Sala Laboral que revoque la sentencia de primera instancia y en consecuencia se acceda a las pretensiones incoadas en la demanda

Problema Jurídico

El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el recurso interpuesto será: Establecer si el contrato entre las partes fue terminado sin justa causa por parte del empleador, o si por el contrario medió justa causa en la terminación del vínculo laboral.

CONSIDERACIONES

Antes de resolver considera la Sala importante efectuar las siguientes precisiones de conformidad con la prueba obrante en el expediente:

1. Entre el señor **Rodrigo Adolfo Acevedo Ocampo** y la empresa **Integral S.A.** se suscribió contrato de trabajo de trabajo a término indefinido, desde el 13 de septiembre de 2012 y el 6 de octubre de 2016.
2. El día **8 de septiembre de 2016**, se llevó a cabo audiencia de descargos, en la que el ingeniero **Acevedo Ocampo** aceptó haberse ausentado de su puesto de trabajo y haber tomado cerveza.
3. En comunicación del **5 de octubre de 2016**, el empleador dio por terminado el contrato de trabajo, por el incumplimiento del reglamento de trabajo, por ausentarse del lugar de trabajo en horario laboral y presentarse al trabajo luego de haber ingerido bebidas alcohólicas.

Realizadas las anteriores anotaciones procederá la sala a dar respuesta al recurso de apelación interpuesto:

De la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo

El parágrafo del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, exige que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento mismo de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos, no exige el legislador una forma determinada para hacerle saber al trabajador la

causa por la cual rompe el vínculo jurídico, simplemente le exige que se debe manifestar en el momento mismo de la terminación esa causa, pudiéndose emplear cualquier medio.

Lo anterior trae consigo una exigencia en materia probatoria y es que quien termine el contrato debe demostrar las razones que expresó para su finalización, es por ello que la jurisprudencia laboral ha entendido que corresponde al trabajador probar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, le corresponde demostrar que el despido se basó en la causa esgrimida para la terminación del contrato (Sentencia SL-592 de 2014).

En el caso de autos está demostrado con la carta del **5 de octubre de 2016** que el contrato fue terminado por **Integral S.A.**, justificando su decisión en el hecho de que el trabajador incurrió en la causal contenida en el numeral 6° del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1961 y las prohibiciones establecidas en los numerales 2 y 4 del artículo 60 del CST y el incumplimiento del deber consagrado en el artículo 47 numeral 8° consistente en permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio donde debe cumplir sin funciones sin que esté permitido ausentarse, salvo orden del superior y la prohibición establecida en el artículo 55 numeral 4° en la que se prohíbe presentarse al trabajo bajo influencia del alcohol o ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo.

Como hechos en que fundamento la empresa la terminación del contrato, se le indicó al trabajador que el día viernes 2 septiembre de 2016, se ausentó del lugar de trabajo en horas laborales, desplazándose al Valle de Toledo a ingerir bebidas alcohólicas.

De la ocurrencia de estos hechos da cuenta los descargos rendidos por el señor Acevedo Ocampo, el día 8 de septiembre de 2016 en la que admitió haberse ausentado en horas laborales del lugar de trabajo sin autorización y haber consumido dos cervezas, al respecto señaló.

Preguntado- ¿Porqué, motivo se ausentó de su puesto de trabajo durante la jornada laboral, ¿tenía permiso de su jefe inmediato? Respondido. No pedí permiso a nadie y el motivo fue hacer una visita a la obra en casa de máquinas, allá la temperatura es bástate alta y el día anterior había visto el partido de Colombia y nos tomamos unos tragos y ese fue el motivo de haber tomado 2 cervezas a las 1:14am” ...

Hechos anteriores que son confesados igualmente en la declaración de parte donde el trabajador expresa, que: *“Nosotros estábamos en la obra, a la venida, más o menos a las once, paramos, por el calor, sofoco nos tomamos 2 cervezas, reconozco lo que dije en los descargos, fue incomodo lo que sucedió, es cierto que el trabajo en Hidro Ituango es de mucho riesgo...*

En lo relacionado con la prohibición de no ausentarse del lugar de trabajo en art. 47 numeral 8 del reglamento interno de trabajo reza: *“Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarse no pudiendo ausentarse, salvo orden del superior”* a su paso el numeral 9 dice *“Cumplir estrictamente el horario de trabajo”*.

Del conocimiento de la prohibición del consumo de alcohol conocía el demandante, como quiera que en el contrato de trabajo en la cláusula décima tercera se enlistan las justas causas para dar por terminado el contrato y se menciona claramente la embriaguez o el consumo de alcohol en horario de trabajo.

En el anterior orden, resulta claro que el actor conocía de la prohibición, y no siendo un elemento de discusión el grado de embriaguez, si no la conducta consistente en el consumo de alcohol en horas laborales, conducta que da cuenta del grave incumplimiento de sus obligaciones como trabajador, al que por demás se suma que no tenía permiso de su superior para salir del campamento, tal y como lo indica el Administrador del Proyecto y es aceptado por el actor.

Acreditados estos hechos, es claro para la Sala que el trabajador incumplió las prohibiciones establecidas en los numerales 2 y 4 del artículo 60 del CST, lo que de conformidad con el artículo 62 ibídem, da lugar a que el contrato pueda ser terminado por el empleador con justa causa.

Respecto que el trabajador con su conducta no ocasionó ningún daño y por tanto no es causal de despido el haber ingerido alcohol en horas laborales, debe decir la Sala que se trataba de un trabajador con una responsabilidad muy alta debido a que a su cargo estaba meterse dentro de los túneles, donde era claro que podía cambiar la temperatura del cuerpo de él mismo, así como el riesgo del paso de maquinaria pesada, sumado a que desde la noche anterior al suceso que ocasionó el despido había ingerido licor y al día siguiente también lo hizo, pero además como quedó anotado también se ausentó de su lugar de trabajo en horas laborales sin permiso.

Y no se desconoce que la Corte Constitucional en sentencia **C636 de 2016** Declaró EXEQUIBLE el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador, también en dicha providencia dijo que se debía analizar la conducta de acuerdo a las actividades del trabajador. Veamos.

*... Advierte la Corte que el condicionamiento establecido mediante esta providencia a la disposición demandada no implica de ninguna forma desconocer su naturaleza preventiva. Este Tribunal, tomando nota de los estudios especializados acerca de los efectos del consumo de sustancias psicoactivas en el desempeño de una labor, reconoce la importancia de vigilar el cumplimiento de lo previsto por el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, **especialmente en aquellas actividades que impliquen un riesgo para el trabajador, para sus compañeros de trabajo o para terceros**. Un ejemplo de ello es lo que sucede con relación al personal aeronáutico. En ese sentido, es legítimo que el Estado exija controles rigurosos para evitar el consumo de sustancias psicoactivas en determinadas actividades y que los empleadores den cumplimiento a tales exigencias.*

Es decir, si miramos la situación del demandante tenemos que el cargo como ingeniero implicaba un alto riesgo como quedó anotado, toda vez que su principal actividad era estar dentro de túneles donde se manejaba una alta temperatura, seguido a que transita por dicho lugar transporte pesado, de donde deviene que era indispensable que aquel estuviera en pleno uso de sus facultades mentales, entonces permitir que hubiera ingerido alcohol y continuará trabajando normal, si bien no consumó un daño, si puso en riesgo no solo su vida sino la de los demás trabajadores.

Referente a este aspecto la Sala se permite manifestar que en el proceso radicado 05001-31-05-022-2017-00243-01, donde fue demandante Ricardo Andrés Echavarría Ramírez, compañero del actor con el cual se encontraba cuando sucedieron los hechos y que le acarreó igualmente ser despedido por parte de la empresa, conoció la misma ponente de la demanda interpuesta por aquel, en sala conformada con los magistrados Guillermo Cardona Martínez y Orlando Antonio Gallo Isaza, sentencia que fue proferida el 15 de agosto de 2019 y en la cual se confirmó la absolución.

Es importante mencionar que respecto de la decisión de esta Corporación el actor interpuso acción de tutela que fue resulta por la Corte Constitucional, Magistrado Ponente Fernando Castillo Cadena mediante providencia STL290 de 2020 y en la cual se dijo:

...Así las cosas, advierte la Sala que la decisión de la autoridad judicial está lejos de configurar una violación constitucional, dado que su determinación es producto de una interpretación jurídica respetable, que, además, fue cimentada en la jurisprudencia proferida por esta Sala.

Es así como, el Tribunal después de realizar un estudio sistemático de las pruebas testimoniales y documentales obrantes en el expediente, procedió a confirmar el fallo de primera instancia, por considerar que el accionante con su conducta faltó a las prohibiciones que le impusieron en su trabajo y, que, conforme a lo transcrito, constituía una falta como grave, lo que generó en consecuencia, la desvinculación del demandando por justa causa.

En ese sentido, es menester indicar que la providencia que se pretende atacar por esta vía, no es arbitraria o caprichosa, ni está desprovista de sustento jurídico. Por el contrario, se apoya en un adecuado análisis de la situación fáctica y jurídica sometida al escrutinio del fallador accionado, sin observarse una actuación irregular o una determinación anómala, lo que le impide al juez de tutela interferirla, pues de hacerlo, rebasaría la órbita de su competencia....

Lo anterior, lleva a la Sala a recalcar que frente a este caso por la especial actividad que desempeñaba el actor sí está configurada la justa causa grave para dar por terminado el contrato de trabajo.

Por demás no es necesario aundar en el tema sobre el ausentismo del trabajo en los términos señalados por el recurrente, toda vez que, al salir avante la causal de haber ingerido bebidas alcohólicas en horario de trabajo, que estaba claramente calificada como grave, por si sola da lugar al despido.

Por lo tanto, considera la Sala que debe **Confirmar** el fallo revisado en apelación.

Costas

Costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Agencia en derecho se estiman en la suma de \$500.000, a favor de la demandada.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la providencia de primera instancia dictada por la Juez Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, proferida el día **16 de febrero de 2022**, en el proceso ordinario laboral adelantado por **RODRIGO ADOLFO ACEVEDO OCAMPO** contra **INTEGRAL S.A.**, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva.

Costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Agencia en derecho se estiman en la suma de \$500.000, a favor de la demandada.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BÉDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

Proceso	Ordinario
Demandante	Rodrigo Adolfo Acevedo Ocampo
Demandado (s)	Integral S.A.
Radicado	05001-31-05-023-2017-00255-01
Decisión	Confirma
Magistrado ponente	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/131> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN
Fijado el 28 de junio de 2022 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN
Se desfija el 28 de junio de 2022 a las 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO