

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, siete (07) de octubre de dos mil veintiuno (2021)**

DEMANDANTE	: CARLOS ANTONIO ARIZA RODRIGUEZ
DEMANDADO :	: MINEROS ALUVIAL S.A.S
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-013-2019-00631-01
RADICADO INTERNO	: 237-21
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 270

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el grado de consulta en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con el **Decreto 806 de 2020**: “Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”, artículo 15, la sentencia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

La parte demandante, solicita se DECLARE que entre este y la empresa MINEROS ALUVIAL S.A.S existió contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de diciembre de 2010 al 29 de julio de 2019 y que el despido fue ilegal e injusto por violación del contrato de trabajo celebrado entre las partes e injusto por la inexistencia de una justa causa, y que como consecuencia se CONDENE a la empresa demandada a reconocer y pagar la indemnización

consagrada en la convención colectiva de trabajo, la indexación y las costas del proceso.

Como fundamento factico de las pretensiones la parte demandante argumentó que mediante contrato escrito de trabajo para la realización de la obra se vinculó al servicio de la empresa MINEROS S.A el 01 de diciembre de 2010 y posteriormente por mutuo acuerdo el 07 de abril de 2011 modificaron el contrato por uno a plazo indefinido. Que las partes acordaron en el año 2018 que la vinculación laboral figurara por la empresa MINEROS ALUVIAL S.A.S. Que el demandante se desempeñaba como operador MFB con un salario promedio de \$1.903.391, y laboró de forma continua al servicio de MINEROS ALUVIAL S.A.S continua e ininterrumpida hasta el 29 de julio de 2019 fecha en la cual sin que mediara justa causa de manera ilegal le fue cancelado el contrato de trabajo, y que los hechos aducidos por la empresa para la terminación del contrato no son como los presenta la misma. que en la empresa MINEROS ALUVIAL S.A.S funciona una organización sindical de industria y de primer grado bajo el nombre de SINTRAMIENERGETICA seccional el bagre y entre la empresa MINEROS ALUVIAL S.A.S y dicha organización sindical se suscribió una convención colectiva de trabajo en la que se consagró una indemnización por despido injusto superior a la consagrada en la ley. Que el demandante era socio de la organización sindical pactante y por ende titular de los derechos consagrados en la convención colectiva.

#### CONTESTACION DE LA DEMANDADA

La empresa demandada al dar contestación a la demanda acepta los extremos temporales, así como la modalidad del contrato de trabajo suscrito por las partes, y que el demandante laboro ininterrumpidamente hasta el 29 de julio de 2019, pero no esta de acuerdo con la causal de terminación en los términos aducidos por la parte demandante, pues indica que no es cierto que el contrato se terminó sin justa causa. Acepta la existencia del sindicato mencionado en la demanda, pero indica que es improcedente la indemnización reclamada por no haber despido injusto.

#### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia del 26 de agosto de 2021, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIO a MINEROS ALUVIAL SAS de las

pretensiones incoadas en su contra por el señor CARLOS ANTONIO ARIZA RODRIGUEZ. CONDENO en COSTAS a cargo del demandante y en favor de la parte demandada, y fijó como agencias en derecho la suma de \$600.000.

Por lo anterior el proceso será conocido en consulta de acuerdo a lo establecido en el artículo 69 del C.P.T.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Las partes no presentan alegatos de conclusión.

### **CONSIDERACIONES**

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si el contrato de la parte demandante terminó de forma unilateral e injusta por parte del empleador y en consecuencia si hay lugar a la indemnización por despido solicitada.

Para el caso bajo estudio no está en discusión además de que se encuentra probado en el proceso la existencia del contrato de trabajo entre las partes a término indefinido, el cual se ejecutó por el demandante de manera ininterrumpida desde el **01 de diciembre de 2010 al 29 de julio de 2019**, así mismo que el demandante se desempeñaba como operador MFB, y que devengó un salario para el momento de la terminación del contrato de \$1.903.391.

Así mismo se encuentra probado la existencia en la empresa demandada del sindicato de industria y de primer grado bajo denominado como SINTRAMIENERGETICA, y que el demandante está afiliado a dicha organización sindical la cual tiene una convención colectiva de trabajo, y que el demandante es beneficiario de dicha convención.

Por lo anterior, el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

#### **De la indemnización por despido**

Obran dentro del proceso como pruebas relevantes las siguientes:

- Copia del contrato de trabajo, (fls 19 y 20)
- Carta de terminación del contrato de trabajo del 22 de julio de 2019, (fls 21 a 24 y 137 y ss)
- copia de la convención colectiva de trabajo, fls 41 a 66)
- copia de documento denominado reporte de novedades monitoreo CCTV, (fls 119).
- copia de citación para descargos con fecha del 17 de julio de 2021, (fls 121)
- copia de documento denominado reporte de novedades en control de alcoholimetría (fls 127 y ss).
- Copia acta de descargos, (fls 131 a 135).
- Copia del recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la decisión de dar por terminado el contrato del 24 de julio de 2019, (fls 141 a 152)
- Copia de la respuesta al recurso de apelación con fecha del 29 de julio de 2019, (fls 153 y ss).
- Copia de documento donde consta la entrega del reglamento interno de trabajo a varios trabajadores con fecha del 17 de febrero de 2018, (fls 159 y ss).
- Copia del reglamento interno de trabajo (folios 163 a 249).
- Documento aportado en la audiencia que reposa en el archivo Nro 12, del expediente digital contentivo de registro de pruebas y resultados de alcohol y psicoactivos.

Como pruebas testimoniales dentro del proceso se recibieron las declaraciones de las siguientes personas:

**JEISON MAURICIO VELEZ GALLEGO**, manifestó que conoce al demandante porque fue compañero de trabajo en la empresa demandada. Que el demandante manejaba un medio de transporte de personas en el agua, y que durante el tiempo que fue compañero de este siempre tuvo el mismo oficio. Que el demandante ya no trabaja en la empresa, pero no recuerda la fecha desde que dejó de trabajar y que la razón por la cual dejó de trabajar para la empresa fue por una prueba de alcoholemia. Así mismo indicó que en mineros aluvial existe una política de practica de pruebas de alcoholemia la cual consiste en que cuando van entrando y le hacen las pruebas, las cuales le hacían a todos, y no supo decir que pasaba si la prueba daba positivo. Que conoce el sindicato que funciona en la empresa y que el demandante estaba afiliado a el y que esto lo sabe porque estaban en

las reuniones y la mayoría de los trabajadores compartían reuniones e iban a la asamblea. Que no sabe si el demandante fue llamado a descargos. Que los riesgos a los que está expuesto en el cargo de conductor de vehículo fluvial es que se voltee, que se hunda, que en la empresa no esta permitido que se conduzca el vehículo bajo la influencia del alcohol. Que en la empresa se hicieron campañas y políticas que prohíben el ingreso bajo la influencia del alcohol realizando las pruebas, pero no sabe en qué año y que cuando al trabajador les arroja la prueba positiva a algunos lo llevaban al hospital, pero no sabe si a realizar otra prueba y en el caso del demandante no sabe si le hicieron pruebas adicionales.

**FREDY HERNAN CARDONA CORREA**, dijo que se desempeña en la empresa demandada como jefe de logística y transportes y está vinculado hace 14 años, 5 años en el último cargo, por lo que para el 2019 estaba en dicho cargo. Que era el jefe directo del demandante a quien conoce desde que llegó a la empresa. Que el cargo del cargo del demandante era operador de motores fuera de borda, y las funciones del mismo era operar una lancha para el transporte de personal que va a la zona de operación a sus puestos de trabajo desde la zona industrial hasta el área de operación en un recorrido más o menos de 50 minutos, y ocasionalmente apoyo para transporte de materiales. Que el demandante siempre se desempeñó en esa actividad. Así mismo preciso que en la empresa existe una política hace más o menos 5 años para prevenir el consumo de alcohol para los trabajadores, y consiste en generar que los mismos no vayan a sus puestos de trabajo bajo en influjo del alcohol, y sustancias alucinógenas.

Que en la empresa se han realizado varias campañas de salud empresarial desde charlas, sensibilizaciones, y capacitaciones las cuales eran una vez al año, las sensibilizaciones dos veces al año y charlas en los pequeños equipos de trabajo una vez al mes más o menos. Que el demandante dejo de trabajar en la empresa porque una prueba de control que se realiza en la empresa dio positivo de alcoholemia. Que a él le han hecho la prueba precisando que cuando va ingresando se hace la fila, ahí tienen un elemento como una disposición de balotas, cuando no hay mucho flujo de personal se van tomando a los que vayan entrando, hay un dispositivo que es el alcoholímetro y una niña de salud empresarial que está capacitada para esto le hace la prueba soplando una boquilla, y que el dispositivo arroja el resultado de inmediato. Que se enteró de los hechos un domingo cuando recibió una llamada y le dijeron que el demandante había dado positivo para

alcoholemia que le habían hecho dos pruebas y luego le hacían la otra que era la confirmatoria y todas dieron positivo por lo que después de eso seguía el proceso disciplinario poniendo en conocimiento de los hechos al día siguiente a asuntos laborales para que iniciaran los descargos. Relata lo que dijo el demandante dijo en los descargos manifestando que había ingerido algunas cervezas el día anterior y que no creía que eso le diera positivo. Que la decisión de la empresa fue terminar unilateralmente el contrato dado la connotación que tiene el cargo porque ahí se transportan diariamente 22 personas hacia la zona de operación. Que el cargo desempeñado por el demandante implica un riesgo 5, por lo que si una persona no tiene sus 5 sentidos completos puede estar en el río. Afirmo conocer el sindicato existente en la empresa y que el demandante hace parte de él.

**SILVIA RUTH MARIN BURGOS**, indico que trabaja en la empresa mineros aluvial como jefe de relaciones laborales, desempeña el cargo desde el 04 de enero de 2016, y que hubo una sustitución patronal con mineros S.A respetando toda la antigüedad. Que conoce al demandante desde el año 2016 que ingreso a la empresa y desempeñaba el cargo de operador de motores fuera de borda, donde las funciones era la de transportar personal, ellos son los capitanes o conductores de una nave, transportando por un medio aluvial a 20 o 25 pasajeros que transportan en los viajes, dejándolos en las diferentes operaciones, y que el demandante siempre ha desempeñado en este oficio, y que fue desvinculado en julio de 2019 por cuanto se presentó a trabajar y arrojó prueba de alcohol positiva, precisando que se le hizo el proceso disciplinario como lo dice la convención colectiva y por eso ya no está en la empresa. Que en la empresa existe una política para la prevención del consumo de alcohol y drogas y dentro de este programa se han realizado capacitaciones, campañas para que las personas tengan mayor sensibilización de no presentarse a trabajar bajo la influencia de alcohol o drogas, y que las capacitaciones se hacen a todo el personal, precisando que el demandante asistió a esas reuniones, y también. Que la práctica de la prueba de alcoholemia aplica para todas las personas que vayan a ingresar a las instalaciones de la empresa, pues indica que hay una serie de cargos críticos que por la tipicidad del cargo siempre que ingresan a los turnos se les hace la prueba, dentro de los cuales se encontraba el del demandante. Que las personas que hacen las pruebas tienen que tener el certificado y está en manos del personal de salud empresarial o de seguridad y salud en el trabajo, la persona que lo hace tiene que tener la capacitación y el equipo tiene que estar calibrado porque si no, no funciona. Que el aparato

que se utiliza es un alcoholímetro, y vienen de diferentes marcas, pero en el caso del demandante fue de marca MERCURI.

Además de lo anterior indicó que a todos los trabajadores que dan positivo se les hace proceso disciplinario, y que dicha falta es catalogada como grave. Que el proceso disciplinario convencional es tanto para sancionar como despedir. Que en el cargo del demandante ejercer el cargo con una prueba de alcoholemia positiva el hecho de conducir un bote representa un riesgo propio para él, porque ellos tienen que subirse al bote en un estado que pueda perder el equilibrio y caer al río y también de accidentarse, además de conducir poniendo en riesgo no solo su propia vida sino la de los 22 pasajeros, precisando además que el recorrido dura entre 40 y 45 minutos. Que de las personas que se les hizo las pruebas ese día solo dio una positiva que fue el demandante. Indica además que el proceso disciplinario llevado al demandante se le siguió conforme a la convención y explica de forma detallada las fechas de notificación y demás prácticas que se realizaron al interior de este proceso disciplinario.

Por su parte el demandante afirma que en la demanda como motivo de inconformidad y como sustento a la indemnización por despido solicitada que la terminación del contrato de trabajo acaecida el 29 de julio de 2019 no respecto el debido proceso, ni los términos en el proceso disciplinario que se le llevo a cabo, indicando de esta forma que el despido deviene en injusto insistiendo además en que la justa causa alegada por la empresa no se configuró como tal por cuanto la practica de la prueba de alcoholemia nada cuenta del estado de embriaguez en el momento en que se presenta a trabajar invocando las condiciones de la sentencia C 636 de 2016, relativas a la necesidad de valorar si la embriaguez afecta el desempeño del trabajador.

Contrario a lo anterior el empleador afirma que la terminación del contrato si obedeció a una justa causa por haberse presentado a laborar bajo los influjos del alcohol, precisando además que se cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 84 de la convención colectiva de trabajo.

Cuando se trata de la terminación del contrato laboral de forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador debe advertirse que, sobre el trabajador recae la carga de demostrar que tal terminación fue atribuible al empleador, esto es, que en efecto el empleador fue quien lo despidió, que fue quien tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo, y a este, en el

evento en que desee el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas bajo la cual se comunicó la decisión de dar por terminado el contrato laboral, (M. P. Fernando Castillo Cadena). CSJ Sala Laboral, Sentencia SL-17728-2016 (48351), 17/08/16.

Partiendo de lo anterior, siempre que se alegue un despido, la carga de la prueba recae sobre el trabajador, tal y como lo ha expuesto la Corte suprema de justicia en sentencia 42544 del 28 de mayo de 2014, M.P, Dra, Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

*“Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Sala precisa que el Tribunal en momento alguno le dio un alcance equivocado al artículo 64 del C.S.T., **en tanto la causa eficiente por la cual el sentenciador de alzada absolvió a la demandada de la indemnización por terminación del vínculo laboral, no fue la interpretación de la citada preceptiva, sino el hecho de no encontrar probado el despido, carga procesal que a la luz del artículo 177 del C.P.C., le correspondía al demandante**, tal y como lo ha repetido esta Sala de la Corte al precisar que en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral” ( resalto intensional)*

Por lo anterior y al haber el demandante demostrado el despido le corresponde al empleador demostrar la justeza del mismo.

partiendo de la jurisprudencia transcrita, y después de ser valorada en su conjunto con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se permite la Sala concluir que el demandante si logro demostrar el despido, sin embargo, también quedo demostrado que el empleador acreditó la justeza del mismo por lo siguiente.

En primer término, debe indicarse que el aporte de los documentos realizados en la audiencia de trámite y juzgamiento por la testigo **SILVIA RUTH MARIN BURGOS**, es una actuación valida y permitida por el articulo 221 del C.G.P, el cual indica que: “el testigo podrá aportar y reconocer documentos relacionados con su declaración”. Lo anterior toda vez que los documentos aportados por la testigo mencionada se relacionaron única y exclusivamente con los hechos declarados por esta, razón por la cual pueden ser tomados como validos y valorados en la sentencia.



Según el artículo 62 y ss del C.S.T. la parte que termine la relación laboral debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, sin que puedan invocarse posteriormente causales o motivos distintos.

Conforme a las reglas probatorias y según lo preceptuado por los artículos 164 y 167 del C.G.P el demandante logró acreditar el hecho del despido el cual se refleja de la carta de despido visible a folios 21 del expediente y de la cual se resalta como puntos importantes lo siguiente:

“el domingo 14 de julio de 2019, luego de su ingreso a la empresa para cumplir con la jornada diurna como operador 1 de motores fuera de borda, siendo las 06:56 am le fue practicada prueba pasiva arrojando resultado positivo, y posteriormente para ratificar el resultado ya que usted había ingerido alimentos, nuevamente le fue practicada otra prueba pasiva, arrojando de nuevo resultado positivo; acto seguido, se procedió a realizarle la prueba cuantitativa confirmatoria, la cual arrojó un resultado con contenido de alcohol de 99.9 mg/100ml, resultando que sumado a su evidente olor a tufo y signos de embriaguez, alertaron al personal de vigilancia y de salud empresarial para evitar su ingreso al trabajo y reportar la anomalía.

Por el hecho relatado de ingresar a laborar bajo los efectos del alcohol, fue citado a descargos que se realizaron el jueves 18 de julio, y en esta audiencia usted manifestó que el sábado 13 de julio salió a las 04:15 o 04:20 de la tarde, se había tomado unas cervezas con unos compañeros, confiando que no le afectaría, pues al llegar a trabajar se sentía en óptimas condiciones para hacerlo.

A pesar de su apreciación subjetiva de “sentirse en óptimas condiciones” para laborar, el resultado objetivo de la medición de alcohol, además de los informes que dan cuenta de su afán por averiguar si estaban haciendo pruebas y de consumir abundante comida antes de la medición, además del evidente tufo alcohólico percibido por los testigos, contradicen su sensación de sentirse apto para trabajar, y son motivo de honda preocupación, pues aunque se le ha capacitado y sensibilizado, al igual que a sus compañeros que realizar la labor de operadores de vehículo fluvial, de la gran responsabilidad que tiene para con las personas que transportan en sus botes y que justifican la prohibición legal plasmada además en el reglamento de higiene y seguridad industrial, aunado a que esta es la segunda ocasión en que incurre en incumplimiento de sus obligaciones y prohibiciones, puesto que ya había sido sancionado con dos días de suspensión, por haber llegado bajo los efectos del alcohol el 26 de agosto de 2017, usted persiste en su conducta de presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol.

Es importante recalcar que se le había advertido de que no se admitiría nueva falta de su parte, considerando que su oficio es de conducción de vehículo fluvial, en el que según la ley 1242 de 2008 “el embarque de pasajeros o tripulantes en estado de embriaguez” no está permitido y le generan a quien lo incumple y a la empresa que lo permite severas sanciones.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que su conducta es reiterada, pues la falta por la que se le había suspendido en el año 2017, aun no ha prescrito, y además se enmarca en el incumplimiento de las normas del reglamento interno de trabajo, en especial sobre los

deberes generales previstos en el artículo 73, en sus literales j) y k), las obligaciones contempladas en el artículo 78, numerales 7), 8) y 20), y las prohibiciones del artículo 81 numerales 2) y 16), lo mismo que las normas del código sustantivo del trabajo sobre las obligaciones especiales contempladas en el artículo 58 Numeral 7, las prohibiciones del artículo 60 numeral 2 y las justas causas para terminar los contratos de trabajo del artículo 62 numeral 6, la administración de la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa a partir del 22 de julio de 2019.

Tal como lo establece el contrato de trabajo, dentro de los 10 días siguientes a esta notificación podrá reclamar sus salarios y prestaciones causados a la fecha, una vez adelante los tramites de paz y salvo y el correspondiente examen médico de egreso.

Así mismo, atendiendo a lo prescrito en el parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789 de 2002, dentro de los 60 días siguientes a esta terminación, le estaremos entregando el informe correspondiente sobre las condiciones de pago de sus cotizaciones a la seguridad social con los respectivos comprobantes que lo certifican a la dirección que usted nos indique al momento de esta notificación”

Ante la anterior decisión el demandante interpuso recurso de apelación el cual fue decidido por la empresa el 29 de julio de 2019 confirmando la decisión inicial de dar por terminado el contrato con justa causa, precisando en dicho escrito entre otras cosas que el demandante no allego prueba que refutara el estado de embriaguez realizado por la empresa con un equipo calibrado, y que a pesar de que el trabajador se sintiera en óptimas condiciones para trabajar no es razón para que pudiera hacerlo, que la labor que realiza no admite ninguna prueba de alcohol por el riesgo para él y para las personas que transporta, precisando además que la labor realizada es de alto riesgo, o riesgo 5, y que además el despido no es una sanción disciplinaria sino que es la intención de terminar el vínculo por darse una justa causa. Los anteriores hechos además fueron aceptados por la demandada.

Al respecto, considera la Sala que las violaciones al debido proceso invocadas por el recurrente, no están llamadas a prosperar, toda vez que la CSJ en sentencias como 45.148 de 2014, la 39.546 y 45.166 ambas de 2015, entre otras, ha sido reiterativas en señalar que **el despido no es una sanción y como tal, el empleador no está obligado a seguir un procedimiento disciplinario**, sin embargo debe dejarse claro, que a pesar de lo anterior, el trámite que se realice previo a la terminación del contrato de trabajo debe estar precedido igualmente del respeto al debido proceso, teniendo en cuenta además según lo expuesto por la CJS que este derecho no es absoluto y para determinar su vulneración se requiere examinar la situación fáctica que invoca el empleador para justificar el despido.

Por demás, debe aclararse que según lo expuesto por la CSJ en sala de Casación Laboral en **sentencia 45148 del 5 de noviembre de 2014, y SL-14442018 con radicado 58083, del 24 de abril de 2018**, no necesariamente se viola el derecho de defensa cuando el empleador no ha citado a descargos al trabajador previamente al despido, pero si le ha dado la oportunidad para dar su versión de los hechos y le hace saber, debidamente, los hechos constitutivos de la justa causa en la carta de retiro.

En concordancia con lo anterior es necesario precisar que la Corte Constitucional aun desde lo expuesto en la sentencia C 299 de 1998 se había declarado exequible el literal 02 del artículo 62 del C.S.T en el sentido de que es necesario que se escuche previamente al trabajador para asegurar su derecho de contradicción y defensa, y en reciente sentencia SU 449 de 2020 la Corte Constitucional precisó en relación con los requisitos para que el empleador dé por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo que en todo caso, con fundamento en la dignidad humana y la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, el empleador debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre indicando que se deben cumplir los siguientes puntos:

***“Primero,** debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato;*

***Segundo,** dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley;*

***Tercero,** se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato;*

***Cuarto,** se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual;*

***Quinto,** se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y*

***Sexto,** se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos*

*que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada”*

Así mismo se indicó en la precitada sentencia:

*“(…) Se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada”.*

Partiendo de lo anterior y de las pruebas aportadas al expediente valoradas en su conjunto bajo las reglas de la sala crítica y la libre formación del convencimiento se concluye que aun así tampoco se ha vulnerado el derecho al debido proceso en la decisión que dio por terminado el contrato de trabajo del demandante pues lo acaecido en el procedimiento llevado en el caso específico antes se evidencia lo contrario, por lo siguiente:

La fuente del derecho sobre la cual se debe ceñir el procedimiento disciplinario para el caso del demandante y para el despido en caso tal, se encuentra consagrado en la convención colectiva de trabajo suscrita por el sindicato de industria SINTRAMIENERGETICA seccional el bagre y entre la empresa MINEROS ALUVIAL S.A.S de la cual es beneficiario el demandante la cual es su artículo 08 se establece lo siguiente:

*“ARTICULO 08. Sanciones disciplinarias, suspensiones temporales y despidos por justa causa.*

*cuando la empresa Mineros S.A tenga conocimiento de la existencia de una posible falta que atente contra lo establecido en el reglamento interno de trabajo o el C.S de T, cometida por alguno de los trabajadores beneficiarios de esta convención, que pueda dar lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria o a un despido por justa causa se obliga a efectuar el siguiente procedimiento:*

*1. Le comunicara por escrito dentro de los 5 días hábiles siguientes al del conocimiento de la presunta falta al trabajador inculcado, con copia al sindicato, para que aquel rinda sus descargos en la fecha señalada en dicha comunicación, los cuales deben realizarse dentro de los 8 días hábiles siguientes al recibo de la misma. El trabajador, si lo quiere, podrá estar acompañado de dos representantes del sindicato, quienes podrán expresar sus argumentos en defensa del trabajador. La diligencia de descargos se consignará en un acta en la cual se dejará constancia de los cargos y de los descargos.*

*Si la terminación es la aplicación de una sanción disciplinaria o el despido, la empresa le comunicara su decisión por escrito al trabajador inculcado con copia al sindicato, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la diligencia de descargos. El trabajador podrá apelar en efecto suspensivo ante el jefe inmediato del funcionario que haya tomado la decisión dentro de los 03 días hábiles siguientes a la notificación de la sanción o el despido, (...)"*

Partiendo del anterior para el caso del señor **CARLOS ANTONIO ARIZA RODRIGUEZ** observa la sala que la empresa demandada si siguió los procedimientos convencionales en la terminación del contrato al demandante pues según reporte de novedades que visible a folios 119 del expediente, así como en la carta de terminación del contrato se advierte que los hechos ocurrieron el **14 de julio de 2019**, tal y como además fue narrado por el demandante en los hechos de la demanda, y dentro del término previsto en la convención, el **17 de julio de 2019**, el demandante fue citado para la diligencia de descargos (folios 121), a celebrarse el día **18 de julio de 2019**, donde además se le explica cuáles son los hechos frente a los cuales debería ejercer su derecho de defensa.

Así mismo se encuentra acreditado que la audiencia de descargos se realizó el **18 de julio de 2019** con presencia de compañeros del sindicato, precisando que la organización sindical también tuvo conocimiento de esta situación conforme se advierte en la página 131.

La decisión anterior de dar por terminado el contrato de trabajo fue adoptada por la empresa demandada dentro del término establecido en el procedimiento convencional, esto es, el **22 de julio de 2019** como se refleja de la documental obrante a folios 21, a lo que el demandante en uso de su derecho interpuso el recurso de apelación el 25 de julio de 2019 como se advierte de la página 141, el cual fue resuelto dentro del término, esto es, el **29 de julio de 2019**, según se observa de las páginas 141 y 153, fecha en la cual se dio por terminado de forma definitiva el contrato de trabajo al demandante.

Con el procedimiento descrito anteriormente además se ha dado cabal cumplimiento a las directrices enmarcadas por la Corte Constitucional en sentencia SU 449 de 2020, pues existe una relación temporal cercana entre la ocurrencia del hecho acaecido el 14 de julio de 2019 y la decisión que decidió dar por terminado el contrato que fue adoptada el 22 de julio del mismo año, la terminación obedeció a una justa causa de las previstas legalmente como se ampliara más adelante, se le comunicaron al trabajador

de forma clara y oportuna las razones que motivaron la terminación del contrato como se advierte de la carta de terminación ya transcrita, se cumplió el procedimiento establecido en la convención, y se garantizó además el derecho a ser oído en la diligencia de descargos realizada el 18 de julio de 2019 antes de haberse ejercido la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo.

Con respecto a la justa causa invocada por el empleador debe decirse que la misma es la contenida en el artículo 62 literal a, numeral 6, del C.S.T, la cual establece lo siguiente:

*“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*(...)*

*6. 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.”*

Además de lo anterior el incumplimiento de las obligaciones especiales contenidas en el artículo 58 numeral 7, del C.S.T que consagra: “observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales”, así como las prohibiciones del artículo 60 numeral 02 que contempla: “**Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes**”.

Además de lo anterior es necesario advertir que en el contrato de trabajo visible a folios 14 en la cláusula séptima se consagra como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo además de las del artículo 62 y 63 del S.C.T las siguientes faltas: “F) *Ingerir habitualmente, fuera del trabajo, bebidas embriagantes, narcóticos, drogas enervantes, marihuana, cocaína, bazuco, etc, (..), y H) Descuido o negligencia en el trabajo, siempre que se le hubiera llamado la atención o suspendido por idéntica causa*”.

Partiendo de lo expuesto la causal aplicable y que merece análisis por la Sala para el caso bajo estudio es la contenida como violación o prohibición especial que incumbe al trabajador en el artículo 60 numeral 02, esto es, presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, la cual fue objeto de estudio por la Corte Constitucional en sentencia C-636 de 2016 en la que se declaró la exequibilidad del mencionado artículo en el entendido de que la prohibición a

trabajadores de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes- **solo se configura cuando el consumo afecte directamente el desempeño laboral**

Partiendo de lo anterior observa la Sala que para el caso concreto del demandante el estado de embriaguez en el cual se presentó a trabajar el día 14 de julio de 2019, no solo afecta su desempeño laboral, sino que incluso pone en riesgo su misma vida y la de los demás, al ser la labor que este realizaba de transportar a los demás trabajadores de la empresa (22 personas según lo manifestado por los testigos Fredy Hernán Cardona Correa Y Silvia Ruth Marín Burgos), a las distintas zonas de trabajo a lo largo de un río cuyo recorrido podría durar entre 40 a 45 minutos según lo relatado por los testigos, lo que implica bajo las reglas de la lógica y la experiencia que el no estar en los 5 sentidos para ejercer dicha labor, podría causar graves consecuencias para la salud, integridad física y la vida del mismo trabajador y de las personas que este transportaba.

Además de lo anterior es claro para la Sala que según la prueba obrante en el expediente al demandante al inicio de su jornada de trabajo el día 14 de julio de 2019 se le realizó la mencionada prueba de alcoholemia la cual fue aportada al expediente a folios 119, así como de la tirilla aportada por la testigo Silvia Ruth Marín Burgos, firmada por el actor el día de los hechos en el que se observa como resultado de la prueba 99.9 mg/100ml.

La anterior prueba, sin duda para la sala refleja un grado de alcoholemia positivo al tenor de lo establecido en la ley 1696 de 2013 la cual consagra con respecto a los grados de alcoholemia en su artículo 5 lo siguiente:

*“Si hecha la prueba, se establece que el conductor se encuentra en alguno de los siguientes grados de alcoholemia, incurrirá en las sanciones respectivas, según el nivel de reincidencia correspondiente de conformidad con lo indicado a continuación para cada evento:*

*1. Grado cero de alcoholemia, entre 20 y 39 mg de etanol/100 ml de sangre total, se impondrá:*

*(...)*

*2. **Primer grado de embriaguez, entre 40 y 99 mg de etanol/100 ml de sangre total, se impondrá:***

*(...)*

*3. Segundo grado de embriaguez, entre 100 y 149 mg de etanol/100 ml de sangre total, se impondrá:*

*(...)*

*4. Tercer grado de embriaguez, desde 150 mg de etanol/100 ml de sangre total en adelante, se impondrá”: (resalto intencional).*

De lo anterior se desprende que el grado de alcoholemia en el que se ubica la prueba realizada al demandante es en el primer grado de embriaguez, y de la normativa transcrita se evidencia que incluso **desde el grado cero es suficiente para imponer sanciones** dado el estado en que puede encontrarse la persona que esté en estas condiciones donde se minimiza la capacidad de respuesta que deben realizar las personas que tengan a su cargo el transporte de bienes o personas como lo es el caso del demandante en una actividad considerada como peligrosa.

Ahora, frente a la prueba de alcoholemia como tal practicada al demandante el 14 de julio de 2019 no existe en el expediente ni prueba documental ni testimonial que desvirtúe la realizada por la empresa con respecto a la credibilidad e idoneidad de la misma, pues de la documental obrante en el expediente se desprende que la persona que realizó dicha prueba fue la señora LEINIS GUERRERO NARANJO, quien según el certificado allegado en la documental del PDF 14, aprobó la capacitación en Uso y Manejo de: Alcohóímetros “Mercury” marca Alcovisor, que fue el elemento con el cual se le practicó la prueba al demandante, así como también obra en el expediente certificado de calibración del mencionado equipo, (PDF 13), lo que indica que el mismo estaba en perfectas condiciones para el momento de realización de la prueba.

Igualmente, es necesario advertir lo mencionado por la testigo **SILVIA RUTH MARIN BURGOS** que coincide con lo expuesto en la carta de terminación del contrato de trabajo relacionado con la forma en que se realizan las pruebas, cuando esta describe dicho procedimiento de forma espontánea de la siguiente forma: “cuando uno llega no se acerca demasiado, uno sopla, sino muestra positivo puede seguir, cuando muestra positivo se espera un momentico y vuelve a soplar, pero cuando en la segunda prueba da positivo se hace una tercera prueba, se destapa una boquilla que es desechable y ya la persona se introduce a la boca, sopla y el equipo da un resultado numérico. El resultado se arroja inmediatamente, se le muestra a la persona y se firma la planilla y se le dice al trabajador que no puede ingresar a trabajar, incluso la persona firma la tirilla que el alcohóímetro arroja, y luego se pasa el informe a relaciones laborales para hacer el proceso disciplinario”.

Lo anterior concuerda exactamente con el procedimiento que se llevó a cabo en el caso del demandante según lo descrito en la carta de terminación en el siguiente sentido: “le fue practicada prueba pasiva arrojando resultado



positivo, y posteriormente para ratificar el resultado ya que usted había ingerido alimentos, nuevamente le fue practicada otra prueba pasiva, arrojando de nuevo resultado positivo; acto seguido, se procedió a realizarle la prueba cuantitativa confirmatoria, la cual arrojó un resultado con contenido de alcohol de 99.9 mg/100ml”

El procedimiento anterior no fue desvirtuado de forma alguna por la parte demandante ni se demostró que ese no fuera el correcto, pues por el contrario como se advirtió obran en el expediente certificados de idoneidad de la persona que practicó dicha prueba, y de la calibración del equipo que le permitía estar en óptimas condiciones para el momento de la realización de dicha prueba.

Y es que una cosa es que el demandante haya manifestado que se sentía bien para laborar el día 14 de julio de 2019, y otra cosa muy diferente es lo que revela de manera objetiva la prueba científica practicada, esto es, un estado de alcoholemia en primer grado, que como se advirtió no fue desvirtuado ni desacreditado en momento alguno por la parte demandante.

En virtud de todo lo expuesto se concluye que el demandante al haberse presentado a laborar el 14 de julio de 2019 en estado de embriaguez, (primer grado según la prueba aludida) constituye una vulneración a la prohibición del artículo 60 numeral 02 que se califica como grave y que se constituye como justa causa para terminar el contrato de manera unilateral por el empleador.

Por todo lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR en su integridad la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

Sin costas en esta instancia por conocerse en consulta.

En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, según lo argumentado en la parte motiva de esta sentencia

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia por conocerse en consulta.

**TERCERO:** Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la sentencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTINEZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**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:

DEMANDANTE	: CARLOS ANTONIO ARIZA RODRIGUEZ
DEMANDADO :	: MINEROS ALUVIAL S.A.S
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-013-2019-00631-01
RADICADO INTERNO	: 237-21
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ**

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/126> 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 08 de octubre de 2021 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 08 de octubre de 2021 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO