



SALA DE CASACIÓN LABORAL

RELEVANTE	
M. PONENTE	: RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
NÚMERO DE PROCESO	: 38381
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL8002-2014
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 18/06/2014
DECISIÓN	: NO CASA
FUENTE FORMAL	: Código Sustantivo del Trabajo art. 60 / Decreto 2351 de 1965 art. 7 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social 51,61,91

ASUNTO:

Con todo, a pesar de las mencionadas falencias, de los errores de hecho y de los argumentos en los que se apoya el cargo, en lo que a la vía indirecta concierne, la Sala puede avizorar, cuando menos, un reproche en contra de la decisión del Tribunal, frente a los siguientes puntos: i) nunca se demostró que el demandante, en el ejercicio de sus labores, el 8 de marzo de 2002, se «...encontraba en estado de alicoramiento...»; ii) tampoco fue sorprendido ingiriendo licor dentro de su horario de trabajo y, contrario a ello, había cumplido rectamente con sus labores habituales; iii) dentro del Reglamento Interno de Trabajo no se consignaba, como falta, el hecho de que el trabajador se negara a la práctica de un examen de alcoholemia; iv) los antecedentes citados por la empresa se encontraban prescritos y carecían de soporte probatorio; v) y la demandada omitió el procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo, antes de tomar la decisión de despido. Contra la deducción del Tribunal, de que en este caso estaba demostrado suficientemente el estado de embriaguez del trabajador, el 8 de marzo de 2002, el censor presenta una serie de objeciones inconexas y de diferente naturaleza, que pueden clasificarse de la siguiente manera: i) la conducta atribuida al trabajador no era grave y la medida de despido resultaba desproporcionada; ii) las pruebas del estado de embriaguez no eran idóneas y carecían de las condiciones legales necesarias; iii) y, en definitiva, en este caso concreto, no existía prueba del estado de embriaguez, que sirvió como justa causa del despido.

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA**

CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

- La prohibición de presentarse en estado de embriaguez tiene como finalidad la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, sus compañeros y de los bienes de la empresa

Tesis:

«Respecto de la gravedad del hecho de que un trabajador se presente al trabajo en ESTADO DE EMBRIAGUEZ, vale la pena advertir que, en el interior de nuestro ordenamiento jurídico, el Código Sustantivo del Trabajo presume que, de por sí, ese tipo de comportamiento resulta contrario al recto desempeño de las obligaciones laborales, pues lo consigna expresamente como una «prohibición a los trabajadores», en el numeral 2 del artículo 60. Esta Sala de la Corte ha explicado, por su parte, que esa limitación tiene su razón de ser en la preservación de bienes jurídicos de significativa importancia, como la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa. En la sentencia CSJ SL 3 oct. 2006, rad. 27762, se adoctrinó al respecto:

Conforme a lo expuesto en la sentencia citada por el Tribunal, la expresa prohibición del numeral 2o del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, de presentarse el trabajador a su lugar de labor en estado de embriaguez, tiene su verdadero fundamento, como así lo ha entendido la jurisprudencia, en la exigencia del legislador al trabajador de "prestar el servicio en condiciones aptas que reflejen el pleno uso de sus facultades psíquicas, intelectivas, físicas, sin que factores imputables a su propia conducta alteren, aminoren o enerven su normal capacidad de trabajo"».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

- La gravedad de la conducta y la proporcionalidad de la decisión de despido por presentarse en estado de embriaguez deben ser examinadas en cada caso en particular, atendiendo factores como la labor, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la actividad

Tesis:

«Ahora bien, la Corte entiende que el hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez, de por sí calificado como negativo en la legislación laboral interna, puede tener diferentes niveles de gravedad, en función de las labores que desempeñe el trabajador y del entorno profesional dentro del cual se sitúe. Por ello, la gravedad de la conducta y la proporcionalidad de una decisión de despido deben ser examinadas en relación con las circunstancias particulares de cada caso y, de cualquier manera, atendiendo factores tales como, la labor que desarrolla el trabajador, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la labor».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

- El presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede constituir justa causa de despido si se considera grave por el juzgador o si ha

sido estipulada como tal, en convención colectiva, pacto colectivo, contrato de trabajo o reglamento interno

Tesis:

«Tras ello, es dable concluir que, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede constituirse en una justa causa de despido, si se considera grave por el respectivo juzgador, en función de las condiciones medio ambientales del trabajo (Ver CSJ SL 12 jul. 2006, rad. 28802), o si de antemano ha sido considerado como grave, en alguna convención colectiva, pacto colectivo, contrato de trabajo o reglamento interno».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR - En determinados sectores de producción y en ciertas empresas el empleador puede tener dispositivos que le permitan medir el grado de ebriedad en que se presentan los trabajadores, lo que constituye una carga legítima no invasiva de derechos fundamentales

Tesis:

«... en determinados sectores de la producción y en ciertas empresas, el hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede tener mayores niveles de gravedad, por el alto riesgo que entraña para la seguridad de las personas y de los bienes de la empresa, resulta apenas legítimo que el empleador pueda mantener dispositivos que le permitan auscultar dicha situación, dentro de una política válida de prevención y control de la accidentalidad.

Esa conclusión deviene evidente en los casos de operarios, pilotos, cirujanos, conductores de vehículos, entre otros, pues es claro que una alteración de sus condiciones físicas e intelectivas normales, no solo pone en riesgo su propia integridad, por la cual debe velar la empresa, sino la de la empresa y la de la comunidad misma.

En la misma dirección, si en función del entorno laboral que se tiene, el hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez está calificado como una infracción grave, bien sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno o la convención colectiva, debe presumirse que el trabajador tiene plena conciencia de dicha situación y, por lo mismo, debe asumir el uso de los dispositivos para medir el grado de embriaguez etílica como una carga legítima, no invasiva de sus derechos fundamentales, previamente concebida y que tiene fines adecuados y razonables, como la seguridad de todos los trabajadores y la prevención de la accidentalidad».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » PRUEBA DEL ESTADO DE EMBRIAGUEZ - No requiere prueba solemne

Tesis:

«Sobre este tópico, para la Corte lo más deseable es que, ante una sospecha razonada, se realice una prueba técnica que permita deducir el estado de ebriedad de un trabajador, su grado y sus consecuencias negativas para el desarrollo de las labores profesionales en condiciones normales. Sin embargo, ello no impide que, ante la negativa infundada del trabajador de realizarse la prueba, el empleador pueda acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado,

como, entre otros, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser apercibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.

Y lo anterior es así porque, si la prohibición impuesta en el Código Sustantivo del Trabajo de "...presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes." está encaminada a garantizar que el trabajador preste sus servicios «...en condiciones aptas que reflejen el pleno uso de sus facultades psíquicas, intelectivas, físicas, sin que factores imputables a su propia conducta alteren, aminoren o enerven su normal capacidad de trabajo...» (CSJ SL 3 oct. 2006, rad. 27762), la concurrencia de factores enajenantes de las aptitudes laborales del trabajador, que además puede poner en riesgo su seguridad y la de los demás, debe poder ser evaluada por el empleador de distintas formas, sin que se requiera la rigurosidad de una prueba pericial o técnica específica.

A lo anterior cabe agregar que en materia laboral son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley (artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social), a la vez que no existe tarifa legal y el juez puede formar libremente su convencimiento, atendiendo los principios científicos que informan la sana crítica (artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social). En desarrollo de tales principios, esta Sala de la Corte ha señalado que el estado de embriaguez en el Derecho del Trabajo no requiere de una prueba solemne y que, por el contrario, puede ser acreditado por cualquier medio de prueba autorizado legalmente (CSJ SL, 22 sep. 2009, rad. 33779, CSJ SL 9 mar. 2010, rad. 37461). En la primera de las referidas decisiones, la Sala expresó:

"En el caso de la embriaguez o la conducta determinada por el consumo de drogas o sustancia enervantes, no está limitado el juez por tarifa probatoria alguna, de manera que solo está sometido a los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, por lo que cuando ella se exterioriza mediante signos inequívocos de consumo de cualquiera de estas sustancias, tal como ocurrió en este caso, el hecho es posible establecerlo mediante cualquiera de los medios probatorios admitidos por la ley, entre ellos la prueba testimonial".

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » CONFESIÓN » REQUISITOS - Debe versar sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar acreditada la justa causa invocada para poner fin a la relación laboral -presentarse en estado de embriaguez-

Tesis:

« Un análisis objetivo y razonable de las pruebas calificadas en las que se fundamenta el cargo, no permite comprobar los errores de hecho manifiestos denunciados por la censura, acerca de la demostración efectiva de que el

trabajador se encontraba en "...visible estado de alicoramiento..." el 8 de marzo de 2002.

(...)

En los anteriores términos, en este caso particular, no resultaban atendibles los reclamos frente a la gravedad de la conducta, pues la empresa ya la había considerado como tal dentro de su Reglamento Interno de Trabajo, ni en torno a la proporcionalidad de la medida del despido, pues la legislación laboral autorizaba al empleador para adoptarla, por haber sido catalogado el hecho que la determinó, expresa y previamente, como una "violación grave" de las prohibiciones impuestas al trabajador.

(...)

En definitiva, la Corte puede concluir que el Tribunal no distorsionó el contenido de las pruebas calificadas en las que se apoya el cargo, ni incurrió en los errores de hecho allí denunciados, al inferir que la demandada había cumplido con la carga de demostrar la justa causa de despido».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » PRUEBA DEL ESTADO DE EMBRIAGUEZ - El hecho de que un trabajador se niegue a realizarse un examen de alcoholemia, puede ser un indicio del estado de embriaguez

Tesis:

«En efecto, como ya se había dicho, los dispositivos técnicos útiles para determinar el estado de embriaguez ética de un trabajador, además de que constituyen un instrumento legítimo del empleador en la tarea de preservar la seguridad industrial y afrontar situaciones de riesgo, al mismo tiempo representan uno de los recursos fundamentales con los que cuenta el trabajador para ejercer su derecho de defensa y controvertir las imputaciones que le pueden ser elevadas, sin algún tipo de soporte técnico. En esa misma medida, no resulta sensato que un trabajador se niegue a realizarse una prueba, que puede redundar en su propio beneficio, si no ha consumido algún tipo de sustancia que enerve sus capacidades, durante su jornada de trabajo. Dentro de dicho panorama, la oposición infundada a la realización de un examen puede ser leída como una expresión del temor al descubrimiento de la falta y de torpedeamiento de las pesquisas, ante el hecho cierto de que se ha incurrido en ella, por lo que bien puede ser un indicio del estado de embriaguez».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR - El trabajador puede negarse al examen de alcoholemia cuando no existen garantías para determinar con plena fiabilidad su estado, pero debe de poner de presente esta circunstancia al momento de la realización de la prueba

Tesis:

«Ahora bien, la Corte no desconoce que existen razones fundadas para que el trabajador se niegue a someterse a cierto tipo de procedimientos, como sucede cuando, por ejemplo, no existen las suficientes garantías para determinar con plena fiabilidad su estado, pues los dispositivos técnicos no cuentan con las

condiciones óptimas de funcionamiento o no han sido llevadas a mantenimiento. Sin embargo, esas circunstancias impeditivas deben ser puestas de presente en el momento de la realización de la prueba, además de contar con algún soporte, de forma tal que quede clara la razón de la oposición del trabajador, pues de lo contrario, las trabas infundadas pueden constituir un indicio razonable del estado de beodez».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES - Artículo 6 de la convención 2001-2002 suscrita con Bavaria S. A.

LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » INTERPRETACIÓN - Las apreciaciones razonadas que haga el fallador deben respetarse

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que no se requería el trámite previo convencional para finalizar contrato por estar reservado para imposición de sanciones y no para el despido

Tesis:

«En el presente asunto, se repite, la cláusula 6 de la Convención Colectiva de Trabajo establecía un "...procedimiento para investigación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias..." y en ninguno de sus apartes trataba la decisión del despido, de manera que la conclusión del Tribunal de que dichos trámites estaban reservados para la imposición de sanciones disciplinarias y no para el despido, resultaba razonable.

(...)

Así las cosas, se repite, el Tribunal no incurrió en algún error de hecho ostensible, al determinar que el procedimiento establecido en la cláusula 6 de la convención colectiva de trabajo estaba reservado para la imposición de sanciones disciplinarias y no para el despido».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA - El despido no es una sanción disciplinaria, no está sujeto a un trámite previo, a menos que así se hubiera pactado

Tesis:

«Vale la pena recordar también que esta Sala de la Corte ha considerado en anteriores oportunidades que la decisión del despido no puede ser considerada en sí misma como una sanción disciplinaria, frente a la cual el empleador esté obligado a seguir un determinado procedimiento, salvo que se encuentre consagrado de manera expresa en algún instrumento normativo vinculante. En la sentencia CSJ SL 15 feb. 2011, rad. 39394, la Sala consideró al respecto:...».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA - Exige un planteamiento y desarrollo lógico-jurídico, además de los requisitos formales

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA DIRECTA - Si la inconformidad radica en temas jurídicos -las condiciones legales que debe cumplir un examen de alcoholemia-, el ataque debe orientarse por esta vía

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA - Exige un planteamiento distinto a un alegato de instancia

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO » PRUEBAS CALIFICADAS » TESTIMONIO - No es prueba apta para estructurar el yerro fáctico, su estudio sólo es posible si previamente se demuestra error manifiesto en alguna de las pruebas hábiles

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA - Necesidad de atacar los verdaderos argumentos de la sentencia acusada

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO EN LA INTERPRETACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES - No se presenta cuando la cláusula admite varias interpretaciones razonables y el juez aplica una de ellas

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en: TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA > VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR - Prohibición de presentarse en estado de embriaguez

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO: SALVAMENTO DE VOTO: ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN