

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA-La prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa.

HECHOS: Solicitó el demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1º de julio de 2015 hasta el 13 de mayo de 2016, cuando fue terminado sin justa causa; se condene al reconocimiento y pago de indemnización por despido. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Civil del Circuito de Caldas, desestimó las pretensiones formuladas por la demandante. Debe la sala analizar si está acreditada la justa causa invocada por el empleador demandado, para terminar el contrato de trabajo con la demandante en forma unilateral, como presupuesto para la indemnización pretendida.

TESIS: Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia, por las siguientes razones: (...) En el caso debatido, el hecho del despido se encuentra aceptado por la demandada y está acredita con la carta de terminación del vínculo laboral, invocándose una justa causa calificada como grave en el reglamento interno de trabajo consistente en "...ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de terceras personas... La demandada también le endilgó a la trabajadora "... no acatar las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica ..." conforme al literal bb) del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo "... ya que a pesar de que por teléfono, evidenció que el trabajador presentaba alguna conducta extraña, le ordenó que se hiciera presente en las instalaciones de la planta generando un riesgo para la integridad del trabajador, por una orden de su superior inmediato, es decir, bajo la responsabilidad de la empresa ..." (...) Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2193-2019, indicó que para determinar la justeza del despido no resulta suficiente lo señalado en la carta que pone fin a la relación laboral, ya que por sí sola no tiene la virtud de demostrar la existencia de los hechos invocados, siendo necesario que se comprueben con otros medios de convicción (...) De modo que (...) el contacto establecido entre la Coordinadora de Control de Calidad y el auxiliar de planta, se realizó vía telefónica, por tanto, pese a que la demandante manifestó haber percibido que el auxiliar estaba hablando raro y tuvo la percepción de que se encontraba bajo efectos del alcohol, se trataba de una suposición, era un hecho del cual no se podía tener certeza mediante una llamada telefónica, más aún si se tiene en cuenta que le indagó al trabajador si se encontraba en buenas condiciones para asistir a prestar el servicio y este le respondió que sí (...) Sobre estos hechos, el señor WZ rindió testimonio manifestando que se desempeña como Auxiliar de Control de Calidad en Ponque Ramo, precisó que tuvo una celebración familiar con motivo de cumplir los 50 años de edad y 26 años de casado, laboró hasta viernes o sábado, descansaba y regresaba el domingo a las 10pm, ese día desde tempranas horas su jefe inmediato empezó a llamarlo, no contestó porque había ingerido licor en la noche anterior, ante la insistencia respondió y se le requirió para ir a trabajar a las 6pm (...) una vez arribó alrededor de las 5pm, la persona de salud ocupacional lo requirió para práctica de prueba de alcoholemia en vista que había trasnochado y él accedió gustosamente, fue llevado al hospital, debido al resultado del examen no laboró y fue acompañado hasta su lugar de residencia; se le indagó si en la llamada telefónica le manifestó a la demandante que estaba bajo efectos del alcohol y respondió "yo creo que sí, yo le dije que había compartido con mi familia en una reunión esa noche celebrando los 50 años, que me sentía bien para lo que iba a realizar", detalló que muchas otras veces había sido requerido para cubrir un turno adicional y lo tomaba como algo normal, aclaró que la demandante no estaba presente ese día en la planta, sino que la comunicación fue vía telefónica; el equipo de calidad estaba conformado por dos personas más. (...) no obstante, aunque la

Coordinadora de Calidad no estaba presente en la planta, para ahondar en garantías estableció otras comunicaciones internas, concretamente con el área de salud ocupacional, para que se cercioraran sobre la aptitud del trabajador en cuanto a sus condiciones físicas y fue por ello que, de manera preventiva, se le solicitó la práctica de la prueba de alcoholemia que finalmente dio resultado positivo. En el anterior contexto, esta Judicatura no encuentra que los hechos acaecidos el día 13 de marzo de 2016, ampliamente explicados en precedencia, constituyan la falta grave consagrada en el literal p) del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo (...) puesto que la gravedad del asunto se hizo depender del supuesto conocimiento tenido la demandante sobre el estado de embriaguez del señor W, lo cual no es preciso, pues como se explicó, éste le confirmó encontrarse en buen estado para desarrollar la tarea requerida y de todas maneras, como medida preventiva, se le practicó prueba técnico científica, lo que permitió verificar tal estado, eximiéndole de prestar el turno para el cual estaba programado y en su lugar, fue acompañado hasta su lugar de residencia por personal de la compañía; por tanto, se trata de una situación que no encaja en acto que ponga en peligro su seguridad o la de sus compañeros; por sustracción de materia, al descartarse la ocurrencia de dicha falta, igualmente queda sin sustento la consagrada en literal bb) del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo consistente en "... no acatar las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica ...". (...) Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra que la terminación del contrato de trabajo de la demandante se dio sin justa causa, siendo procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia; revocándose en cuanto absolvió a Productos Ramo S.A. de la pretensión de indemnización contemplada en el numeral 1º del literal a) del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y en su lugar, se le condenará a su reconocimiento y pago.

MP. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 28/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



TRIBUNAL SUPERIOR
Medellín

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintiocho (28) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **MARÍA VICTORIA VALENCIA ARANGO**
Demandado : **PRODUCTOS RAMO S.A.**
Radicado : **05129 31 03 001 2017 00067 02**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual – Indemnización por despido sin justa causa -
Decisión : Revoca Sentencia absolutoria de Primera Instancia
Sentencia N° : 119

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

ANTECEDENTES

Pretensiones:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...*Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y 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 y se dictan otras disposiciones...*”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1° de julio de 2015 hasta el 13 de mayo de 2016, cuando fue terminado sin justa causa; se condene al reconocimiento y pago de **indemnización por despido**, sanción moratoria por el no pago de dicha indemnización, perjuicios materiales y morales, intereses moratorios, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que la señora María Victoria Valencia Arango laboró para Productos Ramo S.A. mediante **contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1° de julio de 2015 hasta el 13 de mayo de 2016**, en el cargo de **Coordinadora de Calidad** en turnos señalados por el empleador, el último salario devengado fue de **\$3.319.000**; desde el mes de enero sintió persecución por el jefe inmediato Jorge Palacio, quien era tosco y brusco, manifestándole que debido a información remitida por ella a Bogotá se había incrementado el trabajo; también de la supervisora de planta recibió un fuerte apretón de mano sintiéndose agredida; en el mes de marzo se le ordenó retomar los turnos de 12 horas en la planta; el día 4 de mayo rindió descargos donde se le solicitó aclarar la situación presentada con un colaborador de quien sospechó estaba alicorado y pese a ello, le pidió presentarse a laborar; el día 13 de mayo de 2016 recibió comunicación de terminación unilateral del contrato de trabajo, por incurrir en varias faltas como ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de terceras personas, sin tener documentado e implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevaleciendo unas órdenes que se dan por cumplir producción.

Respuesta a la demanda:

Productos Ramo S.A. a través de apoderado judicial, admitió lo referente a la existencia del contrato de trabajo, extremos temporales, el cargo desempeñado por la demandante en un empleo de dirección en el que tenía personal a cargo, salario devengado; frente a los demás hechos afirmó que no son ciertos. Explicó que la citación a descargos se realizó de manera legal, indicándole las razones para ello, la demandante solicitó contar con su jefe inmediato Tania Trujillo como testigo de la diligencia, quien compareció y suscribió el acta; **sobre la terminación del contrato de trabajo detalló que obedeció a que la trabajadora de manera intempestiva, cambió el turno de trabajo del auxiliar de planta Walter Zapata, generando interrupción de su descanso dominical, a pesar de percatarse que estaba alicorado o con alguna alteración especial, lo que constituye justa causa de terminación del vínculo laboral, catalogadas de esta manera en el reglamento interno de trabajo y en la ley laboral.** Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones que denominó cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir, buena fe, pago, prescripción.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Civil del Circuito de Caldas, desestimó las pretensiones formuladas por la demandante, a quien impuso condena en Costas, fijando las agencias en derecho en cuantía de \$500.000 en favor de Productos Ramo S.A.

Recurso de Apelación apoderada de la demandante:

Sostiene que **a la demandante se le entrega el manejo de una planta de producción sin el material para cumplir las obligaciones**, no se trató de una falla de la actora sino de la empresa, pues **tiene entre su personal a un trabajador que requiere ayuda para el tratamiento de una adicción**, lo que califica como una doble moral, pues se exige a la demandante una conducta firme y luego la sancionan con el despido; **el señor Walter se encontraba alicorado en el momento de ser llamado a laborar** y de todas maneras se puede asegurar que acudiría al puesto de trabajo en las mismas condiciones; el Juzgador no puede atenerse a lo escrito en la carta y al episodio de la prueba de alcoholemia según los testigos, sin analizar la falta de personal para cubrir las funciones; no se ha ofrecido un tratamiento a dicho trabajador para su adicción, quedándose cortas las consideraciones frente a la afirmación de haberse puesto en peligro la vida del trabajador y la empresa misma, pero lo imposible es dar cuenta del cumplimiento de una obligación de manera cabal sin el personal suficiente y personas con adicción, debiéndose tener en cuenta las actuales exigencias del mundo laboral y los mercados cada vez más rigurosos, **sin que se haya incurrido en un real perjuicio a las condiciones del trabajador aunque la conducta típica sea poner en peligro**, pero sí un desmedro en la imagen de la demandante. Refiere a que los testigos son trabajadores de la demandada y por tanto no podían declarar en su contra, se debió valorar también el miedo que adujo el trabajador alicorado; el tema no fue violación de alguna norma, sino encontrar la forma acomodada de terminar un contrato de trabajo. Solicita se acceda a lo pretendido en la demanda, revocándose también la condena en Costas ya que la demandante se encuentra desempleada y no le es fácil su pago.

Alegatos de conclusión:

El apoderado de **Ponque Ramo S.A.** reiteró argumentos expuestos en el trámite de primera instancia, solicitando se confirme la Sentencia absolutoria, al estar acreditada la justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la demandante.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984 y los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si hay lugar a revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si está acreditada la justa causa invocada por el empleador demandado, para terminar el contrato de trabajo con la demandante en forma unilateral, como presupuesto para la indemnización pretendida.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia, por las siguientes razones:

Se encuentra por fuera de discusión, que entre la señora María Victoria Valencia Arango y Ponque Ramo S.A., **existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1° de julio de 2015 hasta el 13 de mayo de 2016**, desempeñándose la demandante en el cargo de **Coordinadora de Control de Calidad** en turnos señalados por el empleador, el último salario devengado fue de \$3.319.000.

En cuanto a lo que es objeto de apelación, tenemos que para dar por terminado el contrato de trabajo, corresponde al empleador manifestar el motivo de la decisión al momento de la terminación, sin que en forma posterior puedan alegarse otras razones, según lo establecido en el **artículo 66** del Código Sustantivo del Trabajo.

Respecto a la **carga de la prueba en estos casos**, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en **Sentencia SL1045-2024 indicó que** “... *la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes ...*”, reiterando **SL4267-2022**.

En el caso debatido, el hecho del despido se encuentra aceptado por la demandada y está acredita con la **carta de**

terminación del vínculo laboral, invocándose una justa causa calificada como grave en el reglamento interno de trabajo consistente en “...ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de terceras personas ... esto debido a que **a pesar de que usted se percató de que el auxiliar de planta estaba alicorado** o con alguna alteración especial, **le ordenó que se hiciera presente en las instalaciones de la planta, fuera de su turno normal de trabajo, colocándolo en riesgo fuera y dentro de la planta...**”, conducta calificada como falta grave según el **literal p) del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT)**: “... Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, vehículos, herramientas, triciclos, mercancías, etc, en cualquier lugar donde se desempeñe el trabajador ...”. La demandada también le endilgó a la trabajadora “... no acatar las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica ...” conforme al **literal bb) del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo** “... ya que a pesar de que por teléfono, evidenció que el trabajador presentaba alguna conducta extraña, le ordenó que se hiciera presente en las instalaciones de la planta generando un riesgo para la integridad del trabajador, por una orden de su superior inmediato, es decir, bajo la responsabilidad de la empresa ...” (folio 367 archivo 05 C01).

Sobre este tema, explicó la Juez de Primera Instancia que los motivos citados por la demandada para la notificación del despido, están comprobados fácticamente, consistentes en que la demandante citó a un trabajador antes del horario señalado, habiendo reconocido que estaba alterado o alicorado y pese a existir un antecedente similar, siendo política de la compañía la prevención de riesgos.

Al respecto, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2193-2019**, indicó que **para**

determinar la justeza del despido no resulta suficiente lo señalado en la carta que pone fin a la relación laboral, ya que por sí sola no tiene la virtud de demostrar la existencia de los hechos invocados, **siendo necesario que se comprueben con otros medios de convicción** y reiteró Sentencia SL del 26 de agosto de 2008 Radicado 33535, en los siguientes términos:

*“...para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta asección, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, **lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos...**”* (Negritas fuera de texto).

A su vez, en la Sentencia con **Radicación 35998** del 25 de junio de 2009, señaló que, **aunque la falta esté calificada como grave en el contrato de trabajo, el Juez no está impedido para examinar las razones aducidas, con el fin de establecer si el trabajador incurrió en ella.**

Y en SL2857-2023 recogió cualquier criterio anterior, donde se hubiere indicado que al Juez no le era dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, precisando que **siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez**, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso, veamos:

*“... Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues **al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por***

decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que **siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso ...**” (Negritas fuera de texto).

De acuerdo a lo expuesto y con el fin de resolver el tema objeto de inconformidad por la apoderada de la demandante, **procede esta Judicatura a valorar la prueba practicada con el fin de verificar si están acreditados los hechos calificados como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo**, encontrándonos con que mediante **comunicación emitida por la demandante el día 11 de abril de 2016**, en respuesta a correo electrónico de la abogada Sandra Milena Páez López, quien respecto al caso del auxiliar de planta señor Walter Zapata le solicitó aclarar entre otras cosas, qué síntomas o signos especiales había notado en el trabajador para solicitarle una prueba de alcoholemia y si éste le había expuesto alguna situación especial, a lo cual contestó:

“...1. Se solicita la prueba debido a que **a las 11am se llama al colaborador** para inicio de actividades a las **6pm** debido a las contingencias de la planta el fin de semana, y después de intentar 10 veces la llamada, me contesta la esposa del colaborador, donde me lo comunica inmediatamente y al hablar con él se escucha vía telefónica que habla enredado, a lo que me doy cuenta que se encuentra en estado de alicoramamiento y **explicándole el motivo de mi llamada le solicito el apoyo para ingresar a las 6 pm**, donde inmediatamente **me dice que sí**, sin embargo, **para estar segura le pido que me comunique a la esposa y darle información, respondiéndome que no hay necesidad que él se encuentra bien**, (y finalmente no me la comunica) **le pregunto, don Walter usted sí se encuentra bien, me dice que sí**, así que le dije que más tarde lo llamaba para hablar con él.

2. Se encontraba hablando enredado y era notorio que se encontraba en estado de alicoramamiento.

3. **Le pregunté que si se sentía bien y que si contaba con él para iniciar y me dijo que si, que no tenía inconveniente**, porque en primera instancia se les pregunta si es posible contar con la colaboración de ellos.

Se llama primero a Jorge Palacio y al no contestar, se llama a Sandra Calderón, para que lo revisaran al ingreso, ya que al yo iniciar en Ramo, tuve una novedad muy similar y le solicité a Walter entrar más temprano y sentí que tenía algún síntoma de alicoramamiento (no tan notorio como esta vez) y en días posteriores lo conversé con el señor Palacio y me explicó que se debe avisar en portería, ya que esto puede generar un accidente laboral del colaborador o de sus compañeros, estando directamente en proceso y en manipulación de maquinarias, por lo que recordando estas palabras solicito el apoyo de GH para evitar algún accidente posible en la planta ...” (Negritas fuera de texto, folio 358 y 359 archivo 01 C01);

Por su parte, el **Representante Legal de la demandada** señor Nixon Josué Vivas Camacho explicó que la falta atribuida a la demandante fue adelantar el turno al señor Walter para que fuera a supervisar el aseo en la planta, habiéndolo sentido como raro; en averiguaciones con el señor Walter éste informó que la noche anterior había tenido un evento familiar, persona que continúa vinculada laboralmente con la empresa; se le indagó cuántas personas había disponibles para control de calidad en esa fecha y dijo que tres o cuatro; respecto a si la compañía sufrió algún percance con el evento, respondió que **la empresa no iba a parar la producción, no había riesgo inminente de afectar la calidad de productos**, para haber citado al trabajador en aparente estado de alicoramamiento; **la empresa fue precavida en tomarle primero la prueba de alcoholemia en el hospital para evitar riesgos**, detectándose que no estaba en condiciones para laborar y **efectivamente no laboró, por lo que fue acompañado de nuevo a su hogar**, pero se puso en riesgo su integridad al hacerlo trasladar desde su casa; no se trata de persona adicta, pues **el trabajador informó que el evento familiar fue a las 10pm de la noche anterior, que él podía dormir 10 horas y ya estaría en otras condiciones.**

Así mismo, en **diligencia de descargos** rendida por la demandante el 13 de marzo de 2016, aceptó conocer que las normas del reglamento interno de trabajo están publicadas en las instalaciones de la compañía, que cuando un colaborador se presenta a laborar con señales de haber ingerido licor existen riesgos de accidentalidad, generación de incendios o afectación a la integridad de otras personas; precisó que el señor Walter tenía para ese día asignado el turno 3 en horario de 10pm a 6am, le solicitó presentarse a las 6pm antes de la hora fijada, debido a cambios en el proceso que hicieron necesario modificar horarios laborales en el área de calidad, las otras dos personas disponibles estaban fuera de la ciudad y solo contaba con el señor Walter (folio 352 archivo 01 C01).

A su vez, en **interrogatorio de parte la demandante manifestó** que entre sus funciones tenía velar por las buenas prácticas en la planta de Antioquia, donde tenía personal a cargo, debía garantizar procesos de inocuidad, con prácticas higiénicas, velar en todo momento porque se cumpliera la normativa en buenas prácticas de manufactura pues se tenía intenciones de exportación; **con relación a los hechos donde fue requerido el señor Walter Zapata**, expuso que por la contingencia microbiológica que se tenía, para limpieza de equipos por alta producción, **se requería una persona para arranque de producción y no era factible que las otras dos personas capacitadas para el cargo llegaran a tiempo, solo tenía disponible al señor Walter a quien le solicitó se presentara en la planta y no disminuir los pedidos de producción que se debían entregar**, no lo sintió normal, logró identificar que estaba hablando medio rarito, con la lengua enredada; mencionó que en oportunidad anterior se había presentado una situación similar donde se le advirtió que frente a

estos casos se debía impedir la ocurrencia de un accidente en la planta; **cuando el señor Walter se presentó fue llevado al hospital para tomar una prueba de alcoholemia que salió positiva y debido a ello fue acompañado hasta su casa;** se arrancó el proceso de producción sin presencia de persona de calidad, por lo cual había unos riesgos asociados pero era una situación que se salía de sus manos, pues **había una persona que no estaba en sus condiciones para ejercer un rol tan importante en control de calidad,** donde debía introducir su mano en maquinarias y al no estar en sus cinco sentidos eventualmente podía ocurrir un accidente; solicitó el apoyo al señor Walter viendo que no tenía opción de otras personas y se trataba de un requerimiento urgente de producción.

De lo hasta aquí expuesto, lo que puede concluirse es que, el contacto establecido entre la Coordinadora de Control de Calidad y el auxiliar de planta, se realizó vía telefónica, por tanto, pese a que la demandante manifestó haber percibido que el auxiliar estaba hablando raro y tuvo la percepción de que se encontraba bajo efectos del alcohol, **se trataba de una suposición, era un hecho del cual no se podía tener certeza mediante una llamada telefónica, más aún si se tiene en cuenta que le indagó al trabajador si se encontraba en buenas condiciones para asistir a prestar el servicio y este le respondió que sí,** a tal punto que, con el fin de verificar el pleno ejercicio de sus facultades físicas y descartar la sospecha de alicoramiento, en forma previa a iniciar cualquier actividad laboral, fue llevado a centro hospitalario donde se practicó prueba de alcoholemia, única forma técnica que podría dar certeza o evidenciar tal estado; estando claro que en ningún momento el trabajador ingresó a las instalaciones de la planta para ejercer la labor.

Sobre estos hechos, **el señor Walter Zapata rindió testimonio** manifestando que **se desempeña como Auxiliar de Control de Calidad en Ponque Ramo**, precisó que tuvo una celebración familiar con motivo de cumplir los 50 años de edad y 26 años de casado, laboró hasta viernes o sábado, descansaba y regresaba el domingo a las 10pm, ese día desde tempranas horas su jefe inmediato empezó a llamarlo, no contestó porque había ingerido licor en la noche anterior, ante la insistencia respondió y se le requirió para ir a trabajar a las 6pm, puso de presente la distancia e inconvenientes que se pudieran presentar por congestión vehicular, él estaba nervioso porque había antecedente de despido de compañeros, también notó a la señora asustada porque la podrían despedir, decidió organizarse y asistir; cuando se trasladaba lo volvió a llamar para confirmar si llegaría y le confirmó que iba en camino, que no se preocupara, una vez arribó alrededor de las 5pm, la persona de salud ocupacional lo requirió para práctica de prueba de alcoholemia en vista que había trasnochado y él accedió gustosamente, fue llevado al hospital, debido al resultado del examen no laboró y fue acompañado hasta su lugar de residencia; **se le indagó si en la llamada telefónica le manifestó a la demandante que estaba bajo efectos del alcohol y respondió “yo creo que sí, yo le dije que había compartido con mi familia en una reunión esa noche celebrando los 50 años, que me sentía bien para lo que iba a realizar”**, detalló que **muchas otras veces había sido requerido para cubrir un turno adicional y lo tomaba como algo normal**, aclaró que la demandante no estaba presente ese día en la planta, sino que la comunicación fue vía telefónica; el equipo de calidad estaba conformado por dos personas más.

Versión que es coherente con lo informado por la demandante y confirma que, a raíz de la comunicación vía telefónica

sostenida entre la Coordinadora de Control de Calidad y el auxiliar de planta, no era dable tener certeza y tampoco evidente, que el señor Walter se encontrara bajo los efectos del alcohol; nótese que según la prueba practicada, la conversación fue vía telefónica, a las **11am**, esto es, siete **(7) horas antes de la hora fijada para iniciar labores** (a las **6pm**), en forma previa a su desplazamiento la Coordinadora le consultó si estaba en condiciones de ir a laborar, a lo que este contestó *“que me sentía bien para lo que iba a realizar”*; de acuerdo a la versión del representante legal de la demandada, fue el **mismo trabajador quien informó que el evento familiar había tenido duración hasta las 10pm de la noche anterior y “...que él podía dormir 10 horas y ya estaría en otras condiciones...”**, 10 horas que se cumplirían al otro día domingo a las 8am, término señalado por el mismo empleado y que incluso ya se había cumplido cuando recibió la llamada de la Coordinadora a las 11 am; de donde puede inferirse que **existían razones válidas para que la demandante entendiera que el señor Walter realmente podía cumplir su función, pues fue el mismo trabajador quien se lo confirmó**; no obstante, aunque la Coordinadora de Calidad no estaba presente en la planta, **para ahondar en garantías estableció otras comunicaciones internas, concretamente con el área de salud ocupacional, para que se cercioraran sobre la aptitud del trabajador en cuanto a sus condiciones físicas** y fue por ello que, de manera preventiva, se le solicitó la práctica de la prueba de alcoholemia que finalmente dio resultado positivo.

En el anterior contexto, **esta Judicatura no encuentra que los hechos acaecidos el día 13 de marzo de 2016, ampliamente explicados en precedencia, constituyan la falta grave** consagrada en el **literal p) del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo** consistente en *“... Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad,*

la de sus compañeros y la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, vehículos, herramientas, triciclos, mercancías, etc, en cualquier lugar donde se desempeñe el trabajador ...”, puesto que la gravedad del asunto se hizo depender del supuesto conocimiento tenido la demandante sobre el estado de embriaguez del señor Walter, lo cual no es preciso, pues como se explicó, éste le confirmó encontrarse en buen estado para desarrollar la tarea requerida y de todas maneras, como medida preventiva, se le practicó prueba técnico científica, lo que permitió verificar tal estado, eximiéndole de prestar el turno para el cual estaba programado y en su lugar, fue acompañado hasta su lugar de residencia por personal de la compañía; por tanto, se trata de una situación que no encaja en *acto que ponga en peligro su seguridad o la de sus compañeros*; por sustracción de materia, al descartarse la ocurrencia de dicha falta, igualmente queda sin sustento la consagrada en **literal bb) del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo consistente en “... no acatar las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica ...”**.

Debiéndose recordar que conforma a la jurisprudencia citada de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en estos casos no es admisible la responsabilidad objetiva o la aplicación fría y directa de las consecuencias derivadas de una falta calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo, sin previo análisis de las circunstancias que rodearon el hecho, pues **“... admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los**

hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta ..." (SL2857-2023).

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra que la terminación del contrato de trabajo de la demandante se dio sin justa causa, siendo procedente **modificar** la Sentencia de Primera Instancia; **revocándose** en cuanto absolvió a Productos Ramo S.A. de la pretensión de **indemnización** contemplada en el numeral 1° del literal a) del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y en su lugar, se le condenará a su reconocimiento y pago.

Atendiendo a que el contrato de trabajo que unía a las partes lo era a término indefinido, que la duración fue no mayor a un (1) año (desde el 1° de julio de 2015 hasta el 13 de mayo de 2016); la indemnización corresponde a treinta (30) días de salario, equivalentes a **\$3.319.000** (último salario devengado); suma que pagará la demandada debidamente **indexada** a partir del 1° de junio de 2016 y hasta el momento efectivo del pago de la obligación, como factor que permite compensar la pérdida del valor adquisitivo de la moneda por los efectos del fenómeno inflacionario, concepto que puede ser impuesto por el Juez de manera oficiosa sin que ello represente una condena adicional, ni vulnere el principio de congruencia, pues lo que se busca garantizar es el pago completo e íntegro de la prestación cuando el transcurso del tiempo la devalúa (SL3028-2024).

Se confirmará la decisión absolutoria frente a la pretensión de indemnización de perjuicios, frente a lo cual la *a quo* explicó que en todo caso se requiere sean acreditados y que ninguna prueba se aportó al proceso sobre la ocurrencia de algún perjuicio, aspecto que no fue objeto de recurso de apelación. **Sin que haya lugar a sanción moratoria por no pago de la indemnización por despido sin justa causa**, como fue pretendido en la demanda, toda vez que conforme a lo señalado en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, está contemplada en caso no pago de salarios y prestaciones sociales, conceptos que no fueron objeto de demanda.

COSTAS:

Se revocará la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a la demandante; se condenará a éstas en ambas instancias a cargo de Productos Ramo S.A., al haberse revocado totalmente la Sentencia de Primera Instancia y en favor de la demandante María Victoria Valencia Arango, anotándose que las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por la *a quo*; en Segunda Instancia se fija como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.300.000) a favor de la demandante; de conformidad con lo establecido en el numeral 4º del artículo 365, artículo 366 del Código General del Proceso y Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **MODIFICA** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; **revocándose** en cuanto absolvió a **PRODUCTOS RAMO S.A.** de la pretensión de **indemnización** por despido sin justa causa; en su lugar, se le **CONDENA** a reconocer y pagar a la señora **MARÍA VICTORIA VALENCIA ARANGO**, la suma de **\$3.319.000** por concepto de **indemnización** contemplada en el numeral 1° del literal a) del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; debidamente **indexada** a partir del 1° de junio de 2016 y hasta el momento efectivo del pago de la obligación; **confirmándose** en lo demás; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se **REVOCA** la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a cargo de la demandante. Se condena en Costas en ambas instancias a Productos Ramo S.A. en favor de al demandante, las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por la *a quo*; en Segunda Instancia se fija como agencias

en derecho un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.300.000) a favor de la demandante; según lo indicado en la parte motiva.

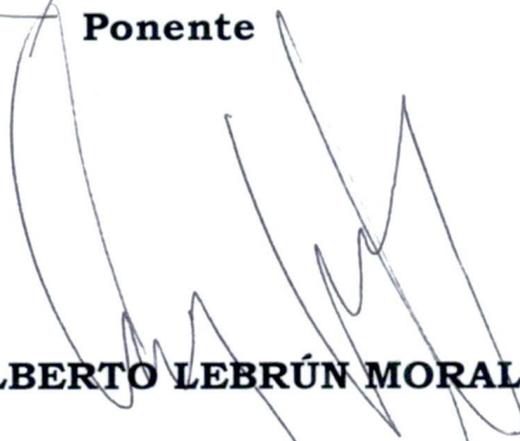
TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO