



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

<b>Asunto.</b>	Apelación de sentencia
<b>Proceso.</b>	Ordinario laboral
<b>Radicación Nro.</b>	66-001-31-05-003-2019-000370-01
<b>Demandante:</b>	Jorge Eliecer López Gómez
<b>Demandado:</b>	Concretos Argos S.A.
<b>Juzgado de Origen:</b>	Tercero Laboral del Circuito de Pereira
<b>Tema a Tratar:</b>	<b>Despido sin justa causa – Estabilidad laboral reforzada</b>

Pereira, Risaralda, quince (15) de junio de dos mil veintidós (2022)

Acta número 86 de 10-06-2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida el 30 de septiembre de 2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Jorge Eliecer López Gómez** contra **Concretos Argos S.A.**, proceso que fue repartido a esta Colegiatura el 23/02/2022.

## **ANTECEDENTES**

### **1. Síntesis de la demanda y contestación**

Jorge Eliecer López Gómez pretende que se declare la existencia de un único contrato de trabajo celebrado desde el 04/06/2009 hasta el 29/08/2016, que finalizó sin justa causa por la parte demandada. Además, solicitó que se declare nula e ineficaz la prueba de alcoholemia realizada el día 08/08/2016, debido a que se practicó bajo una supuesta persecución laboral y sin observancia de los lineamientos estipulados para la misma; en consecuencia, solicita la parte demandante que se declare que, Jorge Eliecer López Gómez fue despedido sin causa legal y justa por el empleador, máxime que el trabajador se encuentra inmerso en la calificación de personas de especial protección en razón de su enfermedad (diabetes tipo II); por lo tanto, se ordene el reintegro como trabajador a la empresa Concretos Argos S.A.

Fundamenta sus pretensiones en que: *i)* el 04/06/2009 Jorge Eliecer López Gómez fue contratado por la Compañía Concretos Argos S.A. mediante una Empresa de Servicios temporales denominada Acción S.A. y enviado como trabajador en misión, contrato que tuvo vigencia hasta el 04/06/2010; *ii)* el 04/06/2010 fue contratado directamente por la Compañía Concretos Argos S.A. por un periodo de (3) meses que se prorrogaron hasta la fecha de terminación del vínculo laboral (29/08/2016), como conductor de mixer en una planta móvil de la empresa ubicada en la vía Buenaventura; *iii)* en el año 2002 el demandante fue diagnosticado con la enfermedad de Diabetes tipo II, información que era de conocimiento de la empresa contratante al haber realizado exámenes médicos previos a su ingreso como trabajador; *iv)* el día 08/08/2016 el trabajador no se presentó a su puesto de trabajo en la hora indicada; por lo que, su jefe intermedio de planta Johnny Alejandro Bedoya Alvarado se acerca al domicilio asignado por la empresa y le insta a movilizarse a su lugar de trabajo; *v)* con ocasión a su incumplimiento en el horario laboral se le practica prueba de alcoholemia que arroja resultado positivo; *vi)* situación que se presenta en medio de una persecución laboral al desconocer sus derechos para justificar su inasistencia de otras maneras; *vii)* no se siguieron los parámetros establecidos por la ley y la jurisprudencia del debido proceso durante la realización de la prueba.

**Concretos Argos S.A.** al contestar la demanda se opuso a las pretensiones, para la cual en primer lugar argumentó que, en el periodo comprendido entre el 04/06/2009 y 04/06/2010 el trabajador Jorge Eliecer López Gómez fue suministrado como trabajador en misión por la empresa de servicios temporales Acción S.A.

En segundo lugar, adujo que la prueba de alcoholemia realizada se llevó a cabo en total cumplimiento de las disposiciones del manual interno de la compañía. Por otro lado, frente a la finalización del contrato de trabajo expresó que *“pese a que el demandante ingirió bebidas alcohólicas, arrojando resultado positivo e incluso, cuando dicha situación fue aceptada por él mismo, éste no fue el motivo para el fenecimiento de la relación laboral, por el contrario, fue el no haberse presentado a prestar su servicio”* (fl. 23, archivo 42, exp. Digital).

Ahora bien, frente a la especial protección del trabajado en el momento de la terminación del vínculo laboral, expuso que la diabetes no es una enfermedad mortal; que el trabajador nunca presentó una limitación durante la realización de sus funciones, para lo cual echó mano de la decisión SL418-2021, para considerar que la sola situación de diabetes tipo II no lo convierte en persona en situación de discapacidad susceptible de la protección de estabilidad laboral dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 del 1997 (archivo 42, exp. Digital).

## **2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira negó la totalidad de las pretensiones y declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación.

Como fundamento para dichas determinaciones adujo que la contratación del demandante a través de la empresa de servicios temporales Acción S.A. desde el 04/06/09 hasta el 04/06/10 fue legal, pues no se presentó un desborde en los límites temporales para la contratación y, además, permitió la continuidad de la relación

laboral de manera directa con quien se iba a lucrar directamente de sus servicios que era la empresa Concretos Argos S.A., pero señaló que entre esta última y el demandante existió un contrato de trabajo desde el 04/06/2010 hasta el 09/08/2016.

En segundo lugar, frente a lo dispuesto por los vicios del consentimiento durante la práctica de la prueba de alcoholemia, concluyó que Jorge Eliecer López Gómez aun cuando no tenía pleno conocimiento que se le iba a practicar la prueba de alcoholemia y que por el contrario entendió que iba a ser trasladado a su puesto de trabajo a prestar normalmente su servicio. No obstante, adujo que el trabajador tampoco informó al empleador las razones de su ausencia y para el momento de la toma de la muestra aceptó realizarse la prueba de alcoholemia, tal como se desprende de la prueba documental. Sin que el demandante acreditara la existencia de vicio alguno en tal práctica de prueba de alcoholemia; por lo que, la misma era idónea, pues fue el resultado de una participación consiente, colaborativa y dispuesta del propio trabajador.

En cuanto al procedimiento y la forma en que se realizó la *a quo* adujo que fueron hechos que nunca se pusieron en consideración del plenario desde la presentación de la sentencia y, por ende, estaban fuera de controversia durante el proceso.

Para terminar, en cuanto al estado de salud del trabajador al momento de su despido, concluyó que su condición de diabetes no es calificada por la ley como una patología que genere, por lo menos en los estadios que se encontraba el trabajador (II), una protección especial derivada de la estabilidad laboral reforzada consignada en la ley 361 de 1997.

### **3. Del recurso de apelación.**

Inconforme con la decisión, el demandante elevó el recurso de apelación para lo cual argumentó *i)* que no se tuvo en cuenta al testigo Carlos Arturo García Muñoz,

que era de los más importantes, y se dejó de practicar su declaración ante la finalización del horario laboral.

ii) El demandante aseguró que la toma de la muestra para la prueba de alcoholemia no se realizó en debida forma, porque no se tuvo en cuenta la idoneidad de la persona que realiza la prueba, el tipo de prueba, el lugar de la prueba y que tampoco se siguieron los lineamientos establecidos en la ley para la realización de la misma, máxime que en tanto padece diabetes tipo II, entonces el resultado puede presentar variaciones.

Asimismo, expresa la parte demandante que la prueba documental aportada sobre el resultado no demuestra nada, pues no se logra identificar que, tipo de dispositivo es el que toma la muestra, y por ende no se puede afirmar que la herramienta que aparece en la foto sea adecuada para su realización.

## **CONSIDERACIONES**

### **Cuestión previa**

De manera preliminar debe decirse que no hay discusión, por cuanto así fue aceptado y no reprochado por los interesados que, entre Jorge Eliecer López Gómez y la Compañía Concretos Argos S.A. existió un contrato de trabajo que inició el 04/06/2010 y que finalizó el 29/08/2016; además, tampoco se enfiló reproche respecto a estabilidad laboral alguna en consecuencia, compete a esta Colegiatura formular los siguientes:

#### **1. Problemas jurídicos**

- (i) ¿La prueba de alcoholemia fue realizada conforme a los parámetros legales?

- (ii) ¿La terminación del vínculo laboral se dio sin justa causa legal por parte del empleador?

## **2. Soluciones a los interrogantes planteados**

### **2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa y procedimiento previo**

#### **2.1.1. Fundamento jurídico**

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia<sup>1</sup> ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo<sup>2</sup>.

En ese sentido, el numeral 6º del literal a) del art. 62 del C.S.T. consagra que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral y con justa causa por parte del empleador cuando se configure cualquier violación **grave** de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con los

artículos 58 y 60 de la misma codificación, o cualquier falta grave calificada así en los reglamentos, contratos, pactos, etc...

## 2.2. Ingesta de bebidas alcohólicas en el trabajo

Ahora bien, en torno a la ingesta de bebidas alcohólicas, la Corte Constitucional en sentencia C-636 de 2016 explicó que las únicas conductas de los trabajadores que son de interés legítimo para el empleador son aquellas que tienen un vínculo directo con el ejercicio de las funciones encomendadas a este. De ahí que el consumo de alcohol está prohibido en la medida que con tal ingesta se eleve el riesgo de lesiones en el trabajo en cuanto al empleado y terceros, todo ello porque resulta de trascendental importancia garantizar la seguridad de estos; por lo tanto, cuando las actividades laborales impliquen un riesgo menor a la seguridad de estos, tal prohibición resulta excesiva.

## 2.3. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente milita extracto del reglamento interno de trabajo de la demandada que establece en el numeral 4º del artículo 50 – prohibiciones – *“faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo”* (fl. 118, archivo 01, exp. digital). A su vez, el artículo 59 definió que son faltas graves *“la violación grave o reiterada por parte del trabajador de las prescripciones de orden, de las obligaciones especiales o prohibiciones legales, reglamentarias o contractuales”* (ibidem).bidem).

Luego, aparece la carta de terminación del contrato de trabajo de 29/08/2016 mediante la cual Concretos Argos S.A. indicó al demandante que el contrato finalizaba por la **“Violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que le incumben al trabajador, al no tener una causa justificada para no presentarse a laborar”** (ibidem).

Normativa interna y carta de terminación de la que se extrae que el motivo de finalización del contrato fue la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo, sin justificación atendible para dicho abandono.

Causal que la demandada acreditó en la medida que el demandante al rendir los descargos aceptó que “ (...) *me dio por tomarme unas cervecitas no pensé que eso me fuera a hacer tanto daño, pero es que como yo no tomo licor debido a la enfermedad, entonces siendo las 11:30 o 12 de la noche me fui a dormir a la casa entonces no encontré las llaves para abrir entonces no quise despertar a mis compañeros que estaban durmiendo me devolví y pague una residencia, por la mañana no fui capaz de levantarme me quede dormido, desperté como a las 7 a.m. entonces ya me fui para la casa y me sentía mal entonces me acosté a dormir porque ya a esa hora había llegado la aseo y había gente en la casa, como habíamos tenido una jornada larga de trabajo esa semana estaba alcanzado de sueño me quede dormido, no me reporte, no contestaba el celular porque se me perdió entonces cuando por ahí a las 9 a.m. más o menos llegó mi jefe tocó la puerta y yo abrí cuando lo vi que era el me asusté de ver lo que había cometido de no haber ido a trabajar, entonces le dije que me sentía mal, entonces el me dijo que fuéramos para que me hicieran la prueba de alcoholemia (...) yo no me presente a trabajar en esas condiciones porque podría causar un accidente (...)*” (fl. 113, ibidem).

Descargos de los que se desprende que en efecto el demandante aceptó que no se presentó a su lugar de trabajo; por lo que, se configura la prohibición contenida en el numeral 4 del artículo 50 del reglamento interno de trabajo, sin que el trabajador lograra acreditar una justificación atendible de su ausencia laboral, pues de los mismos descargos se desprende que la misma ocurrió porque había ingerido bebidas alcohólicas que impidieron su presencia en el trabajo.



Ausencia del puesto de trabajo por ingesta de alcohol que en el evento de ahora aparece como grave, si en cuenta se tiene que el demandante se desempeña como conductor de mixer, de ahí que se requiera que para el ejercicio de tal actividad se encuentre al tanto de todas sus facultades físicas y mentales; aspecto que pone en evidencia una conducta que eleva el riesgo dentro de la empresa de permitir que uno de sus trabajadores tenga como práctica usual ingerir bebidas de licor que impidan prestar sus servicios laborales, máxime que la ausencia de este tipo de trabajadores, conductor de mixer, trastoca el cumplimiento del objeto social de la demandada que precisamente tiene como finalidad, entre otras, el transporte de arena, cemento, gravas, concretos premezclados (fl. 254, archivo 01, exp. Digital); transporte que debe ser realizado por personal especializado en el manejo de este tipo de maquinaria pesada. En consecuencia, la ausencia del demandante en su lugar de trabajo se advierte como grave en el contexto de la necesidad de un trabajador especializado para el cumplimiento del objeto social de la demandada.

En ese sentido, se acreditó la razón justa para terminar el contrato de trabajo, sin que varié este resultado los argumentos elevados en el recurso que se concretaron en la toma indebida de la prueba de alcoholemia y la presencia de la patología de diabetes del demandante que podía influir en el resultado de la prueba, todo ello porque de los mismos descargos se desprende que Jorge Eliecer López Gómez aceptó no haber ido a trabajar como consecuencia de ingerir bebidas alcohólicas.

Acto que por demás se confirma con el correo electrónico enviado por Jhonny Bedoya – jefe de planta de Concretos Argos – en la que indicó que ante la ausencia del trabajador intentó comunicarse con este, pero ante tal imposibilidad se dirigió a la vivienda suministrada a los trabajadores lugar en el que halló a Jorge Eliecer López Gómez a quien percibió en estado de alicoramiento (fl. 110, ibidem).

Por último, de cara al recurso de apelación frente ante la ausencia de práctica de uno de los testimonios ante la finalización del horario judicial, es preciso acotar que, ante la confesión del demandante de haber ingerido bebidas alcohólicas, entonces

resultaba intrascendente cualquier descripción que pudiese hacer el citado declarante.

En consecuencia, el demandante al confesar haber ingerido bebidas de alcohol que impidieron su despertar temprano y presencia en el sitio de trabajo, además del malestar, entonces no logró acreditar una justa causa para ausentarse de su puesto de trabajo.

### **CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, se confirmará la decisión de primer grado, y se condenará en costas al demandante a favor de la demandada al fracasar la alzada, de conformidad con el numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 30 de septiembre de 2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Jorge Eliecer López Gómez** contra **Concretos Argos S.A.**

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas a la parte demandante y a favor de la demandada, por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 4 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz**

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 2 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 1 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **8fdeff9d58201595b93c6d4d0121aa854883365d106a2547df378e21697fbf91**  
Documento generado en 15/06/2022 07:00:01 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**