

ALEGATOS EN CONCLUSIÓN

Litigios CRA <litigios@cortesromero.com>

Vie 12/05/2023 12:20

Para: Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio

<secltsvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: sandraluciaeugeniozarateslez@gmail.com <sandraluciaeugeniozarateslez@gmail.com>

 1 archivos adjuntos (58 KB)

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN (2021-059-01) - ECOPETROL.pdf;

TRIBUNAL SUPERIOR DE VILLAVICENCIO – SALA SEGUNDA LABORAL

E. S. D.

HONORABLE MAGISTRADA- DELFINA FORERO MEJÍA

REF: Alegatos en conclusión.

Proceso Ordinario Laboral de **EULISES BONILLA TRUJILLO** contra **ECOPETROL S.A.**

Radicado: 2021-059-01 (Juzgado 02)

JUAN PABLO SARMIENTO TORRES, abogado, mayor de edad, domiciliado en Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía No. 10.207.567.20 de Bogotá, portador de la tarjeta profesional No. 291.622 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, actuando en mi condición de apoderado especial de la **ECOPETROL S.A.**, según consta en poder que reposa en el expediente, estando dentro de la oportunidad legal para hacerlo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la ley 2213 de 2022, y teniendo en cuenta el auto del 03 de mayo de 2023, que fue publicado en Estado Electrónico del 04 de mayo del presente año, por medio del presente escrito, me permito presentar los alegatos en conclusión, los cuales se remiten en un archivo PDF.

Para constancia de lo anterior adjunto remito el memorial en mención.

Cordialmente,

JUAN PABLO SARMIENTO TORRES

C.C. 1.020.756.720 de bogotá

TP 291.622 del CSJ

Tel 3002083960

TRIBUNAL SUPERIOR DE VILLAVICENCIO – SALA SEGUNDA LABORAL

E. S. D.

HONORABLE MAGISTRADA- DELFINA FORERO MEJÍA

REF: Alegatos en conclusión.

Proceso Ordinario Laboral de **EULISES BONILLA TRUJILLO** contra **ECOPETROL S.A.**

Radicado: 2021-059-01 (Juzgado 02)

JUAN PABLO SARMIENTO TORRES, abogado, mayor de edad, domiciliado en Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía No. 10.207.567.20 de Bogotá, portador de la tarjeta profesional No. 291.622 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, actuando en mi condición de apoderado especial de la **ECOPETROL S.A.**, según consta en poder que reposa en el expediente, estando dentro de la oportunidad legal para hacerlo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y según lo establecido en el auto del 03 de mayo del presente año, publicado mediante el 04 mes de mayo, por medio del presente escrito, me permito presentar los alegatos en conclusión.

**ALEGATOS EN CONCLUSIÓN FRENTE AL RECURSO DE APELACIÓN
CONTRA EL AUTO DEL 23 DE FEBRERO DE 2023**

Sea esta la oportunidad para solicitar muy respetuosamente al Tribunal, **REVOQUE** el auto proferido en audiencia de fecha 23 de febrero de 2023, por el Juzgado 02 Laboral del Circuito de Villavicencio, en el cual no se encontró probada la excepción previa de falta de competencia por ausencia reclamación administrativa (remitida en el efecto devolutivo), teniendo en cuenta lo siguiente:

En primer lugar es necesario señalar que existe un criterio jurisprudencial el cual ha sido establecido por la Honorable Corte Suprema de Justicia, en cuanto a que establece que la totalidad de las pretensiones de la demanda incoadas contra una entidad del Estado deben tener relación directa con la reclamación administrativa

realizada por el demandante, so pena de que se declare la impredecibilidad de la demanda, por no cumplir con los requisitos legales establecidos para su presentación. En ese sentido, importante tener en cuenta que para el caso que nos acoge, en la reclamación administrativa presentada por el trabajador el día 25 de septiembre de 2019, la misma no contenía las pretensiones de pago de indemnización por despido sin justa causa, o el pago de perjuicios morales, las cuales si fueron incoadas en contra de mi representada en la presente demanda.

Por lo anterior, es de indicar muy respetuosamente el yerro en el cual recayó el ad quem, por cuanto a que en su análisis no se tuvo en cuenta que al no indicar la totalidad de las pretensiones en la reclamación administrativa, se negó de forma directa la posibilidad a mi representada de ejercer su derecho a la defensa y contradicción, frente a las dos pretensiones previamente indicadas.

Frente lo anterior, la Honorable Corte Suprema de Justicia, señaló lo siguiente en su sentencia SL8603 de 2015 con radicado 50550:

“Al respecto, esta Sala de Casación Laboral ha adoctrinado que la reclamación administrativa constituye un factor de competencia del juez del trabajo cuando la demandada sea la Nación, las entidades territoriales o cualquiera otra entidad de la administración pública, como lo es el ISS. En efecto, en sentencias CSJ SL, 13 oct 1999, Rad. 12221 y CSJ SL, 23 feb 2000, Rad. 12719, entre otras, la Corte adoctrinó:

Con todo, huelga resaltar que la demanda contra una entidad oficial, para su habilitación procesal y prosperidad, ha de guardar coherencia con el escrito de agotamiento de la vía gubernativa, de suerte que las pretensiones del libelo y su causa no resulten diferentes a las planteadas en forma directa a la empleadora, porque de lo contrario se afectaría el legítimo derecho de contradicción y defensa e, incluso, se violaría el principio de lealtad procesal. En este mismo sentido se ha pronunciado en anteriores oportunidades la Sala (cas. del 15/02/00, exp. 12767 y 22/10/98, exp. 11151).”

De acuerdo con el precepto anterior, se puede establecer que si bien se presentó una reclamación ante mi representada al no contar esta con la totalidad de las pretensiones que se iban a solicitar en una eventual demanda, la misma no cumplió con lo necesario para agotar el requisito de procedibilidad estipulado en la normatividad laboral frente a las pretensiones de la demanda que no fueron incluidas en dicha reclamación, razón por la cual, no existió una unidad entre la demanda y la reclamación administrativa, por lo cual debió declararse probada la excepción propuesta a favor de mi representada la empresa **ECOPETROL S.A.**, frente a las que no habían sido incluidas en la reclamación administrativa, por no surtirse de manera idónea el requisito de procedibilidad.

Conforme lo anterior, en el evento que el recurso de apelación que se interpuso en contra del auto que negó la excepción previa (remitido en el efecto devolutivo); no prospere o por el contrario que se acceda al mismo, solicito igualmente, que se confirme la sentencia de primera instancia proferida pro el Ad Quem, conforme procederé a señalar.

ALEGATOS EN CONCLUSIÓN CONTRA EL RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO POR LA PARTE DEMANDANTE EN CONTRA DE LA SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA:

Solicito amablemente se **CONFIRME** la sentencia de primera instancia, proferida por el Juzgado 02 Laboral del Circuito de Villavicencio, en la cual se declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, teniendo en cuenta lo siguiente:

Tal y como se evidencia en el expediente, tal y como se demostró y se acreditó en el desarrollo de este proceso en primera instancia, lo cual igualmente fue corroborado por la Juez, quedo demostrado que la relación laboral suscrita con el señor Bonilla finalizó con justa causa, toda vez que el mismo incurrió en una falta grave contenida en el Reglamento Interno de Trabajo, que consistía en la prohibición de presentarse a realizar sus labores en estado embriaguez, lo cual sucedió en este caso, pues tal y como se evidencia en la pruebas que reposan en el expediente, el día 05 de septiembre de 2019 al demandante se le realizaron dos pruebas de tamización, la primera que dio un resultado positivo, razón por la cual con el motivo de confirmar se procedió a realizar una segunda prueba 15 minutos después la cual arrojó nuevamente un resultado positivo con un nivel de alcohol de 0,36% lo cual evidenciaba que se incurrió en las prohibiciones previamente señalada.

Lo anterior, evidencia diligencia por parte de la empresa frente a las pruebas que fueron tomadas a los trabajadores pues inclusive tal y como se probó en presente proceso y como fue indicado por la Ad Quem, las pruebas fueron realizadas por un tercero especializado (Cruz Roja), de conformidad con la guía de consumo de alcohol y drogas 038 expedida por la empresa. Adicionalmente, el procedimiento fue totalmente transparente pues el mismo se hizo en presencia de los compañeros de trabajo de este, tal y como consta en el interrogatorio realizado a los mismos, donde estos indican que el procedimiento fue el mismo que le practicaron al señor Bonilla, lo cual evidencia aún más el grado de gestión de mi representada.

Igualmente, es necesario recalcar lo indicado por la Juez de primera instancia frente a lo argumentado por la contraparte donde señaló, de forma errada que el grado de alcohol que se necesitaba para que se diera un resultado negativo en las pruebas de tamizaje era de 0,4. En ese sentido, y contrario a los señalado subjetivamente por la apoderada judicial de la contraparte, tal y como se indicó en los alegatos en conclusión y ratificado por la juez en la lectura del fallo, se hizo especial énfasis en la guía de procedimiento de manejo del uso de sustancias psicoactivas en

Ecopetrol en su numeral 4.3.3.3.1 que señala que las pruebas de alcohol se tomaran como negativas con un resultado igual o menor a 0,2 grados de alcohol, y no del 0,4 como mal quiere hacer valer la contraparte. En ese sentido, y teniendo en cuenta que el señor Bonilla contaba con un resultado de 0,36 grados de alcohol en la prueba realizada, el mismo incurrió en la falta previamente señalada, conforme las razones y motivos expresados en la carta de terminación de contrato de trabajo con justa causa.

De otra parte, es fundamental tener en cuenta que tal y como lo indica la Juez en su sentencia, mi representada no vulneró el debido proceso del señor Bonilla en las tomas de tamización, pues la misma no tenía la obligación de realizar una prueba de laboratorio con el motivo de confirmar el estado en embriaguez del mismo, pues la guía que define el procedimiento para manejo de sustancias psicoactivas en **ECOPETROL S.A.**, en el artículo 06 literal A, indica que si la prueba inicial es positiva se informará al jefe inmediato, y este remitirá para que se realice examen clínico **SI FUERE NECESARIO**, en ese sentido es claro que la decisión de enviar al trabajador a realizar una prueba de laboratorio no es obligación de la empresa, máxime cuando la mismo ya se le habían practicado dos pruebas de tamizaje.

Por otro lado, es de anotar que contrario a lo aducido por la contraparte, mal puede indicarse que el dispositivo con el cual se tomó la prueba de tamizaje de alcohol estuviera alterada toda vez que: **(i)** El tercero adjuntó al expediente el certificado de calibración del dispositivo lo que muestra que el mismo estaba funcionando a la perfección, y **(ii)** El mismo dispositivo fue utilizado para la toma de prueba de tamizaje en todos sus compañeros de trabajo, y al único al cual le salió positiva la prueba en cuestión fue al demandante, lo cual evidencia que dicho procedimientos cumplió en debida forma, sin que el dispositivo estuviera alterado.

Por otro lado, es menester indicar que no era necesario llevar a cabo un procedimiento disciplinario como el indicado en la ley 734 de 2002, pues este es un procedimiento alternativo, no excluyente al procedimiento interno que puede llevar a cabo una empresa, en materia laboral. En este sentido, no se puede tener en cuenta lo indicado por el demandante, donde se señala que no se podía aplicar el proceso disciplinario, indicado en el Reglamento Interno del Trabajo.

Conforme lo anterior debido a que como se acredita en debida forma dentro del proceso, se tiene que: **(i)** La terminación del contrato de trabajo del señor Bonilla se dio con justa causa, respetando el debido proceso y los lineamientos y disposiciones internas emitidas por **ECOPETROL S.A.**, y **(ii)** Como consecuencia de lo anterior, se evidencia que **ECOPETROL S.A.**, nunca actuó con la intención de causar un perjuicio al señor Bonilla, razón por la cual no hay lugar al reconocimiento y pago de las indemnizaciones de daños y perjuicios y demás pretensiones elevadas en la demanda.

Dicho esto, solicito de la manera más respetuosa que se **CONFIRME** la sentencia proferida por parte del Juzgado 02 Laboral del Circuito de Villavicencio, en la cual, se absolvió a mi representada **ECOPETROL S.A.** de las pretensiones incoadas en su contra, por parte de la demandante.

Cordialmente,

JUAN PABLO SARMIENTO TORRES

C.C. No. 10.207.567.20 de Bogotá.

T.P No. 291. 622 del C.S.J.

Alegatos de conclusión Eulises Bonilla Trujillo- Expediente 2021-00059-01

Sandra Eugenio <sandraluciaeugeniozarateslez@gmail.com>

Jue 11/05/2023 8:39

Para: Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio <secltsvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>;Saul Bocanegra Pinzon <notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co>

 1 archivos adjuntos (1 MB)

ALEGATOS DE CONCLUSION EULISES BONILLA EXP-2021 00059 01.pdf;

Villavicencio, Meta, mayo de dos mil veintitrés (2023)

Villavicencio-Meta, Mayo de 2022.

Doctora

DELFINA FORERO MEJIA

Magistrada de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Villavicencio.

TRIBUNAL SUPERIOR DE VILLAVICENCIO-SALA LABORAL

E. S. D.

Ref. Alegatos de conclusión.**TIPO DE PROCESO:** ORDINARIO LABORAL**DEMANDANTE:** EULISES BONILLA TRUJILLO.**DEMANDADO:** ECOPETROL S.A.**RADICADO:** 50001310500220210005901

Honorable Señora Magistrada,

SANDRA LUCÍA EUGENIO ZARATE, identificada con la cédula de ciudadanía N° 52'192.345 expedida en Bogotá D.C, abogada en ejercicio y portadora de la tarjeta profesional N° 110.671 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando como apoderada del señor **EULISES BONILLA TRUJILLO**, identificado con cedula de ciudadanía **7703915**, quien me otorgo poder debidamente reconocido por la judicatura para representarlo en el presente tramite 2021-00059-01 en contra de **ECOPETROL S.A.**

Actuando dentro de la oportunidad legal y otorgada por su despacho, por medio del presente escrito, me permito presentar los respectivos **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**.

--

Atentamente,

SANDRA LUCÍA EUGENIO ZARATE

Abogada Consultora

NOTA CONFIDENCIAL

La información contenida en este correo es confidencial, y solo puede ser utilizada por la persona o la compañía a la que se dirige. La información que no sea de carácter oficial y que se tramite por este medio, en ningún caso compromete a la firma. Sí no es el receptor autorizado, cualquier retención, difusión, distribución de este mensaje es prohibida y será sancionada por la Ley. Sí por error recibe este mensaje, favor eliminarlo inmediatamente.

CONFIDENTIAL NOTE

The information contained in this email is confidential and can only be used by the person or company which is headed. The information that is not official in nature and are treated by this method, in any case committed to the Office. If the recipient is not authorized, any retention, dissemination, distribution or copying of this message is prohibited and shall be punished by Law. If you receive this message in error, please delete it immediately.

Villavicencio, Meta, mayo de dos mil veintitrés (2023)

Doctora

DELFINA FORERO MEJIA

Magistrada de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Villavicencio.

TRIBUNAL SUPERIOR DE VILLAVICENCIO-SALA LABORAL

E. S. D.

Ref. Alegatos de conclusión.

TIPO DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: EULISES BONILLA TRUJILLO.

DEMANDADO: ECOPETROL S.A.

RADICADO: 50001310500220210005901

Honorable Señora Magistrada,

SANDRA LUCÍA EUGENIO ZARATE, identificada con la cédula de ciudadanía N° 52'192.345 expedida en Bogotá D.C, abogada en ejercicio y portadora de la tarjeta profesional N° 110.671 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando como apoderada del señor **EULISES BONILLA TRUJILLO**, identificado con cedula de ciudadanía **7703915**, quien me otorgo poder debidamente reconocido por la judicatura para representarlo en el presente tramite 2021-00059-01 en contra de **ECOPETROL S.A.**

Dando cumplimiento al auto del 3 de mayo de 2023, notificado por estado del 4 de mayo de 2023, donde se dispuso por el despacho admitir y tramitar el recurso de apelación en contra de la sentencia del 23 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Judicial de Villavicencio, donde absolvió a la demandada, así mismo ordena correr traslado para alegar de conclusión por 5 días una vez notificado y ejecutoriado el auto; así las cosas por medio del presente escrito procedo a formular los respectivos **ALEGATOS DE CONCLUSION** en los siguientes términos:

I. ARGUMENTOS DE CONCLUSION.

El presente escrito se dividirá en dos partes, la primera las consideraciones fácticas hasta el fallo de primera instancia y como segunda parte los argumentos del porque usted señora magistrada debe revocar la demanda de primera instancia y acoger las pretensiones de la demanda.

A. CONSIDERACIONES FACTICAS

La presente controversia surgió en virtud del despido unilateral 18 de septiembre de 2019 por parte de la empleadora, hoy demandada ECOPETROL S.A, en virtud de los hechos del 5 de septiembre de 2019, donde al señor EULISES BONILLA TRUJILLO al momento de ingresar a realizar su turno de trabajo, le fue realizada una procedimiento para determinar si habían consumido alcohol, por parte de la señora Nancy María Cardona Holguín, quien para la fecha de los hechos, se desempeñaba como auxiliar de enfermería adscrita a la Cruz Roja y realizaba sus funciones en las instalaciones de Ecopetrol S.A , en virtud de un contrato que había suscrito Ecopetrol S.A con la Cruz Roja.

El día de los hechos la señora CARDONA HOLGIN al efectuar la prueba de consumo de alcohol al señor ULISES BONILLA TRUJILLO, la misma arrojó el resultado positivo y al realizarle una segunda prueba la mismo tuvo un resultado 0.36 de alcohol en sangre y como consecuencia de los resultados arrojados en las pruebas de alcohol, el señor BONILLA TRUJILLO no se le permitió ingresar a realizar el turno de manera preventiva.

Posteriormente el día 6 de septiembre de 2019, el señor LUIS ENRIQUE SARMIENTO TIRADO quien se desempeñaba como Jefe Departamento de Producción Apiay, envía citatorio al demandante para que rinda su versión de los hechos acontecidos el 5 de septiembre de 2019, la diligencia de descargos se realizó el día 16 de septiembre de 2019, posteriormente el señor SARMIENTO TIRADO en representación del empleador decide dar por terminación¹ del vínculo laboral, con justa causa en los siguientes términos.

Asunto: Terminación Contrato Individual de Trabajo por Justa Causa

Mediante comunicación de fecha 06 de septiembre de 2019 usted fue citado para que compareciera a rendir descargos el día 16 de septiembre de 2019; en esta fecha usted se hizo presente en la Gerencia de Operaciones y Desarrollo de Producción Apiay en donde se llevó a cabo la diligencia programada.

La citación a descargos se originó por los siguientes hechos:

1. El día jueves 5 de Septiembre a las 18:08 al ingreso de las instalaciones se le aplicó el procedimiento de rutina para determinar consumo de alcohol con resultado "Se detectó alcohol".
2. De acuerdo con el procedimiento se esperan 15 minutos y a las 18:25 se procede con la segunda prueba cuyo resultado es positivo con 0,36 mg/l.

De acuerdo con los procedimientos, se considera una falta al Reglamento Interno de Trabajo el cual hace parte del contrato de trabajo que tiene suscrito con la Empresa, que se le menciona a continuación:

El Reglamento Interno de Trabajo en su "Capítulo XVII. Prohibiciones a Los Trabajadores, Artículo 71 numeral 2: "Presentarse al trabajo o permanecer durante la jornada laboral en estado de embriaguez o con los efectos secundarios que produce tal estado, o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o psicoactivas o con los efectos secundarios que ellas producen....".

Como se ha divulgado ampliamente a través de todos los medios internos de comunicación, lo cual ya es de conocimiento al interior de La Compañía, uno de los pilares fundamentales es "Cero Tolerancia" y ello involucra todos los funcionarios (directos y aliados) sin importar su cargo, y hace referencia a que en Ecopetrol S.A. no se acepta bajo ninguna circunstancia la desviación o incumplimiento a la normatividad que pueda originar riesgo en la vida de las personas y consecuentemente pueda generar alguna potencial condición de riesgo en la operación.

Una vez escuchado ampliamente en la diligencia de descargos y luego de analizar detenidamente los argumentos esgrimidos en la misma, se logró concluir que no

GERENCIA DE OPERACIONES DE DESARROLLO Y PRODUCCIÓN APIAY

se desvirtuaron los cargos atribuidos en la citación a descargos, encontrándose así de acuerdo a lo indicado en la misma comunicación que con su conducta usted infringió las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo constituyendo con ella una falta grave.

Por lo anterior, la Empresa ha decidido dar por terminado su contrato individual de trabajo unilateralmente y por justa causa, a partir del día dieciocho (18) de septiembre de dos mil diecinueve (2019), de conformidad con lo establecido en el artículo 77, 78 numeral 11 y artículo 80 del Reglamento Interno de Trabajo, así como el artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Acompañamos a la presente, la orden para los exámenes médicos de retiro, que debe practicarse dentro del término de cinco (5) días contados a partir de la fecha de la presente comunicación, pues de lo contrario se entiende que renuncia a ellos.

Así mismo le informamos que para su liquidación final de acreencias laborales a que puede tener derecho en virtud de la relación laboral que sostuvo con la Empresa, le será girada a la misma cuenta en que Usted solicitó le fuera consignada su remuneración laboral dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta comunicación. La tarjeta de acceso y el paz y salvo debidamente diligenciado debe ser entregado en el Centro de Atención Local de Servicios Compartidos ubicado en el primer piso de la Cámara de Comercio de Villavicencio.

Atentamente,



LUIS ENRIQUE SARMIENTO TIRADO
Jefe De Departamento De Producción
Gerencia de Operaciones de Desarrollo Y Producción Apiay
Vicepresidencia Regional Orinoquía
Ecopetrol S.A.

Nótese como el señor SARMIENTO TIRADO indico en la carta de terminación que la situación del 5 de septiembre de 2019, daba lugar a una justa causa para terminar el contrato de trabajo con fundamento en que el señor EULISES BONILLA TRUJILLO quebranto el artículo 71 numeral 2 de capítulo XVII del reglamento interno de trabajo.

Posteriormente el señor EULISES BONILLA TRUJILLO presente reconsideración al señor SARMIENTO TIRADO de la decisión del 18 de septiembre de 2019 que decidió dar por terminación del contrato laboral Ecopetrol S.A-Eulises Bonilla Trujillo, reconsideración que fue despachada de forma desfavorable al demandado, quien decidió entablar demanda ante la Jurisdicción Laboral porque el despido no estaba amparado con justa causa, porque el procedimiento de alcoholimetría del 5 de septiembre de 2019, estuvo lleno de equívocos tanto facticos como normativos y al momento proferir la carta de terminación del 18 de septiembre de 2019 el señor SARMIENTO TIRADO no considero normativas internas de Ecopetrol, las cuales reglamentaban el tema de las pruebas de alcoholemia y sus marcos de referencia para determinar si la persona estaban en condiciones de embriaguez.

El tramite fue admitido y repartido al Juzgado Segundo Laboral del Circuito Judicial de Villavicencio, el cual profirió fallo del 23 de febrero de 2023, donde el despacho decidió

absolver a la demanda, por considerar que no se desvirtuó la justa causa del despido por el demandante, la decisión tuvo como argumentos los siguientes:

“el demandante adujo que no existe justa causa para dar por terminado el contrato, la honorable corte suprema de justicia ha indicado desde años atrás que debe ser el trabajador quien desvirtuó la justa causa, especialmente la sentencia SL4547 de 2018, y que en ese escrito se deben indicar las razones de porque se dan por terminado el contrato de trabajo, de manera que quien decide dar por terminado, los de a conocer, y el demandante tenga la certeza de que son esos motivos y no otros, los que dieron origen a esa ruptura contractual y de esa manera incluso se garantizaría el debido proceso al demandante para que no expongan después otros motivos u otras razones jurídicas por las cuales se da por terminado el contrato de trabajo y sobre esas que se le exponen ejerza su derecho de defensa en esta clases de juicios.

Ahora el artículo 62 del CST define en forma taxativa cuales son las conductas del trabajador que den lugar a la terminación del contrato de trabajo por parte de su empleador de manera de unilateral y con justa causa y se abra paso si el del caso al reconocimiento y pago de la indemnización, dentro de las conductas esta prevista y teniendo en que cuenta que aquí se cumplió con la carga de la prueba de acreditarse la terminación del contrato, que incluso fue aceptado en la contestación de la demanda, (...), pero está claro que en numeral 6 del literal A del artículo 62 corresponde a los hechos alegados como justa causa, autorizando al empleador al despido del trabajador cuando ha incumplido en forma grave con las obligaciones o prohibiciones, que exponen los artículo 58 y 60 o cuando incurre en falta grave de las obligaciones o deberes que se comprometió en una forma específica a cumplir de acuerdo con su empleador, en este último caso la norma faculta a las partes definir en el contrato de trabajo o reglamento interno de trabajo o en pacto o convención colectiva cuales son las faltas que se consideran graves y cuando no estén así definidas en esos acuerdos debe el juez intrínsecamente, que tiene ese alcance, analizando cada caso en cumplimiento del trabajador y así lo aceptado la corte en sentencias SL-2342-2019, SL-3447 y SL-3196 del mismo año.

Del contenido de dicho documento se advierte que las conductas aducidas por la demanda, encuadran dentro de la causal prevista en numeral 6 del literal A de la exposición anteriormente mencionada, autorizando precisamente al empleador a despedir a su trabajador cuando haya incumplido en forma grave con las obligaciones o que exponen los artículos 58 y 60 del CST o cuando incurre en una falta grave a las obligaciones o deberes que se comprometió en forma específica a cumplir respecto de un empleador determinado, en este último caso la misma norma faculta a las partes a definir en el contrato, reglamento, pacto o convención colectiva cuales son las faltas que se consideran graves.

Ya pasa el despacho a verificar de las pruebas aportadas, tres aspectos esenciales para definir el problema jurídico planteado, 1) si los hechos alegados ocurrieron. 2) si tales hechos constituyen una falta a las obligaciones del trabajador. 3) si estos revisten de gravedad.

Sobre el primer aspecto, esto es si los hechos ocurrieron, una vez revisado el expediente, se advierte que la demanda Ecopetrol el 18 de septiembre entrego una comunicación al actor una comunicación en los siguientes términos:

Asunto: Terminación Contrato Individual de Trabajo por Justa Causa

Mediante comunicación de fecha 06 de septiembre de 2019 usted fue citado para que compareciera a rendir descargos el día 16 de septiembre de 2019; en esta fecha usted se hizo presente en la Gerencia de Operaciones y Desarrollo de Producción Aplay en donde se llevó a cabo la diligencia programada.

La citación a descargos se originó por los siguientes hechos:

1. El día jueves 5 de Septiembre a las 18:08 al ingreso de las instalaciones se le aplicó el procedimiento de rutina para determinar consumo de alcohol con resultado "Se detectó alcohol".
2. De acuerdo con el procedimiento se esperan 15 minutos y a las 18:25 se procede con la segunda prueba cuyo resultado es positivo con 0,36 mg/l.

De acuerdo con los procedimientos, se considera una falta al Reglamento Interno de Trabajo el cual hace parte del contrato de trabajo que tiene suscrito con la Empresa, que se le menciona a continuación:

El Reglamento Interno de Trabajo en su "Capítulo XVII Prohibiciones a Los Trabajadores, Artículo 71 numeral 2: "Presentarse al trabajo o permanecer durante la jornada laboral en estado de embriaguez o con los efectos secundarios que produce tal estado, o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sicoactivas o con los efectos secundarios que ellas producen....".

Como se ha divulgado ampliamente a través de todos los medios internos de comunicación, lo cual ya es de conocimiento al interior de La Compañía, uno de los pilares fundamentales es "Cero Tolerancia" y ello involucra todos los funcionarios (directos y aliados) sin importar su cargo, y hace referencia a que en Ecopetrol S.A. no se acepta bajo ninguna circunstancia la desviación o incumplimiento a la normatividad que pueda originar riesgo en la vida de las personas y consecuentemente pueda generar alguna potencial condición de riesgo en la

GERENCIA DE OPERACIONES DE DESARROLLO Y PRODUCCION APLAY

se desvirtuaron los cargos atribuidos en la citación a descargos, encontrándose así de acuerdo a lo indicado en la misma comunicación que con su conducta usted infringió las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo constituyendo con ella una falta grave.

Por lo anterior, la Empresa ha decidido dar por terminado su contrato individual de trabajo unilateralmente y por justa causa, a partir del día dieciocho (18) de septiembre de dos mil diecinueve (2019), de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, así

De las pruebas aportadas al expediente se pueden concluir que, en efecto, el día 5 de septiembre de 2019, al actor como parte de un proceso de rutina antes del ingreso al lugar de trabajo, se le practicó una prueba de alcoholemia que ante la señal de alarma que arrojó la primera prueba, con posterioridad se le aplicó una segunda que arrojó como resultado 0,36 así consta en el reporte por aparente estado de embriaguez del 5 de septiembre de 2019 y las tirillas del resultado de la prueba donde se advierte, una realizada a las 16:06 horas con resultado positivo y la realizada a las 18:25 con resultado de 0,36 están obrantes en el pdf 119 y 120 PDF9.

Ahora conviene precisar que en efecto en la Guía para el procedimiento y manejo del uso de sustancias sicoactivas en Ecopetrol que aportó la demandada, se define en el numeral 4.3.3.1., lo siguiente "Alcohol. Ecopetrol clasifica como negativo un resultado menor a 0,2 esto de acuerdo al límite establecido en la Ley 1696 del año 2013 y los que tengan uno por encima de concentración, no se consideran aptos para trabajar".

De dichas guías es posible establecer no como lo dice la apoderada que es de 0,4 sino que es de 0,2 y que para la empresa el nivel de alcohol que arrojó la prueba que se le practicó al actor es positiva, y ello es dable concluir que los hechos que le endilgan en la carta de terminación del contrato de trabajo en efecto ocurrieron.

Aunado a lo anterior también resulta pertinente referir lo manifestado por el mismo actor en la diligencia de descargos a la cual asistió el 16 de septiembre de 2019, pues en dicha diligencia al preguntársele sobre el resultado positivo de esas pruebas manifestó y me permito hacer lectura "PREGUNTADO: QUE TIENE QUE DECIR AL RESPECTO. CONTESTADO: El día 5 de septiembre de 2019 al ingresar me hacen las pruebas las cuales dan positivo quedo asombrado sobre el resultado y la observación que hace la socorrista donde escribe una observación, tal vez escucharía mal y da por escrito que yo mencione que yo me tome dos cervezas a la hora del almuerzo, lo que yo dije fue "ni que me hubiera tomado dos cervezas a la hora del almuerzo y la señora escribe como si yo lo hubiese afirmado esa fue la aclaración que le hice a ella y en el comentario consigno otra cosa. PREGUNTADO. De acuerdo con lo dicho usted cree que haya dado positivo en la prueba que se le aplicó. CONTESTO: De eso no se porque lo que yo venía consumiendo es una chupeta de panela, que eso no quedo consignado en el informe de la socorrista".

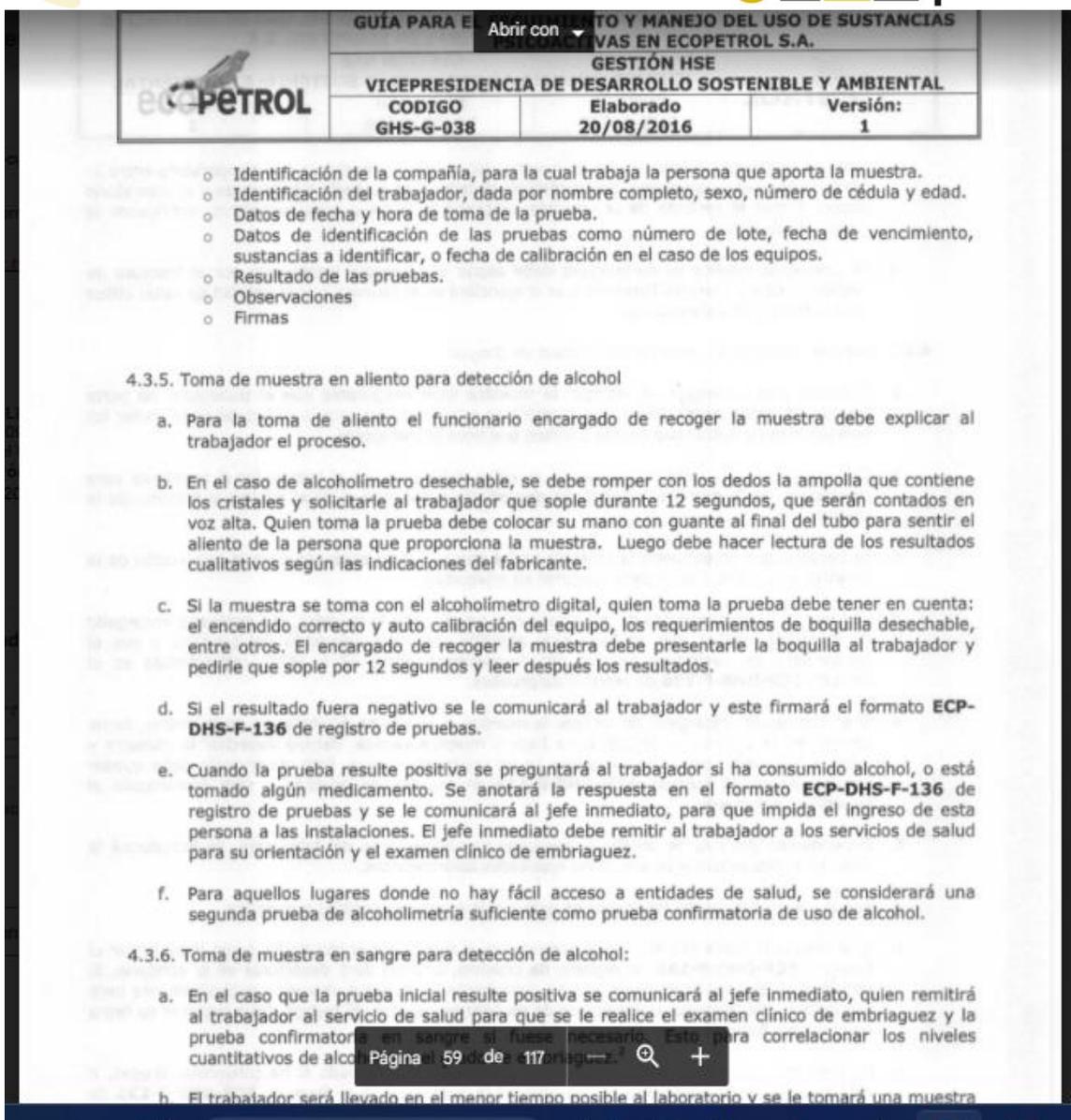
De esas manifestaciones no es posible concluir que las pruebas realizadas al actor no tuvieran resultado diferente al que se le endilgó frente a la justa causa en el sentir del despacho y por lo mismo, declaró la no prosperidad de las pretensiones.

B. CONSIDERACIONES DE DEFENSA

El despacho circunscribió sus argumentos para negar las pretensiones de la demanda, en que el señor EULISES BONILLA TRUJILLO no desvirtuó la justa causa de despido, sin embargo, el despacho paso por alto dos aspectos que de haberlos considerado el resultado hubiese sido diferente. En primer lugar, comenzamos porque la guía que regula el tema de la prueba preventiva en Ecopetrol, es clara en indicar que, existen tres tipos de pruebas: La primera en sangre, la segunda en orina y la tercera en aliento; donde la prueba en aliento es la prueba de carácter preventivo o de carácter inicial, sin embargo, esta no es por regla específica de la Guía del Manejo de Sustancias la que será tomada para ser la confirmatoria porque al verificar la misma se tiene que el procedimiento fijado por la Empresa debe ser respetado, lo que no sucedió en el caso del señor Eulises Bonilla, pues como la misma señora Nancy Cardona, en el reporte de la prueba reconoce que, ella fue quien aprobó la primera y confirmó el segundo procedimiento, porque nunca estuvo presente ningún superior inmediato del señor Bonilla, quien conforme a la guía, era el competente para remitirlo al servicio de salud y le hicieran el respectivo diagnóstico de alcoholemia, tal como lo ordena la guía vigente.

Al respecto de ello, se establece en la guía que:

"(...)



De donde se deduce que, la prueba en aliento será únicamente cuando no sea posible tener cercanía o forma de acceder a entidades de salud, lo que en el presente caso no fue demostrado por el empleador, ya que como lo confirmó el testigo Iván Camacho en su declaración, el señor Eulises Bonilla de haber estado presente su superior se hubiera dado cumplimiento a la guía y se hubiera remitido a un servicio de salud, que se encontraba en Pompeya o en su defecto a la ciudad de Villavicencio, la cual se encontraba a menos de cinco minutos la primera, y la segunda, a menos de veinte minutos de acuerdo a la información arrojada por los mapas digitales de Google, situación que el Despacho de instancia pasó por alto y desatendió y además dicha prueba, es la que permite saber si se encuentra o no en los niveles de alcohol que exige Ecopetrol y la normativa vigente del caso, porque en sentir de la juez, bastaba con que hubiera 0,2 de alcohol, cuando el porcentaje de alcohol se mide en sangre conforme a la guía en sangre y no en aliento y ello, conforme a las guías y a la normativa que fue aportada por la misma Empresa.

Como otro argumento que fue omitido por el despacho, es que Ecopetrol, al momento de tener por cierto el informe de la señora Nancy Cardona, en ningún momento fue suscrito por el trabajador sino por el contrario fue la información que la socorrista lleno y que al ser comparada con los descargos del trabajador éste ha afirmado que, el nunca

le dijo de forma afirmativa que se tomó dos cervezas, sino por el contrario, hizo un comentario fue de queja para su aparente calificación positiva de alcohol “ni que me hubiera tomado dos cervezas”, situación que generaba una duda en conocer cual fue realmente la versión que aconteció en ese momento; donde el despacho dio por cierto que el señor Eulises Bonilla escogió la afirmación cuando esta demostrado en su misma diligencia de descargos que él con extrañeza dijo que él no refirió tal situación y a pesar de que fue citada la socorrista Nancy Cardona ella no rindió el testimonio para aclarar dicha situación y que hubiera sido en este momento procesal para confrontarla y que hubiera dado razón de dos cosas, el porque consigno dicha información, porque el informe no lo suscribió el jefe quien debía avalar la misma y porque la prueba confirmatoria no se hizo en sangre, sino por el contrario fue en aliento y quien dio la orden.

Resulta además es pertinente indicar que en la diligencia del 23 de febrero de 2023, al momento en que fue tomada el interrogatorio de parte por el Despacho el señor Eulises Bonilla, refirió que por estos hechos le fue abierto un proceso disciplinario por la empresa, el cual le fue archivado porque la Empresa consideró que al momento en que se presentó y se tomaron las pruebas por parte de la señora Nancy Cardona no existía el grado de embriaguez para que se considerara como valido el argumento para terminar su contrato de trabajo.

Esta guía que fue aportada como prueba, tanto por esta parte actora como por la parte demandada no se analizó y en ella se establece claramente que:

PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE USO DE SUSTANCIAS PSICOACTIAS, ALCOHOL Y TABACO EN ECOPETROL (GHS-K-004), del 26 de octubre de 2016-V1, define la embriaguez como:

“Embriaguez: Conjunto de cambios psicológicos y neurológicos de carácter transitorio, así como en órganos y sistemas, inducidos en el individuo por el consumo de algunas sustancias farmacológicamente activas, las cuales afectan su capacidad y habilidad para la realización adecuada de actividades de riesgo.”.

Además, la DIRECTRIZ PARA EL SEGUIIENTO Y MANEJO DEL USO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN ECOPETROL S.A., estableció el limite máximo de alcohol permitido en un trabajador así:

“4.3.3. Valores límites para pruebas de verificación

4.3.3.1. Alcohol. ECOPETROL considera que el contenido permisible de alcohol en aliento o en sangre de un trabajador es de máximo 40 miligramos/decilitro. (Resolución 414 del 27 de agosto de 2002, emanada del Instituto de Medicina Legal y Ciencias forenses); los trabajadores que tengan más de esa concentración no se consideran aptos para trabajar”.

Como quiera que la guía remite a la Resolución 414 de 2002, la misma confirma que para la fecha en que sucedieron los hechos, el reporte entregado por la socorrista en el caso de Eulises Bonilla, no derivaba los niveles de alcohol para no ser considerado apto para trabajar contrario a lo indicado por el fallo de primera instancia.

Además tanto la guía como la resolución son específicas al indicar que “los resultados de alcohol sean en sangre” y la prueba idónea como la misma guía lo indica es la prueba en sangre, la cual no se realizó en el caso del señor Bonilla Trujillo, por la desidia de la señor Nancy Cardona de no seguir el procedimiento reglado en esa situación. Prueba de ello, es que el informe aportado por la demandante y la demandada obrante en el expediente, el cual tuvo como eje central del fallo que el señor Eulises Bonilla estaba en grado de alcoholemia y no reprocho la afirmación, cuando el informe se llena de manera aislada por el operador y segundo, la normativa es clara en indicar que lo debe remitir al jefe a quien en el informe tiene una casilla exclusiva para su firma y para que reporte el caso, casilla que jamás fue llenada por el inmediato superior del trabajador.

Por otra parte, en las tirillas solo se tiene certeza de que la prueba inicial fue realizada por Nancy Cardona, mientras que la segunda no la suscribe ningún operador. Sin embargo, el empleador le dio validez tanto a la tirilla como al informe, los cuales tenían deficiencias en su realización y ello generaba que dichos documentos no fueran válidos por haber sido elaborados sin el lleno de los requisitos legales. Situación que el despacho confirmó en favor del empleador despreciando que la normativa probatoria en relación con los documentos es específica al señalar: “que para que un documento sea auténtico se requiere certeza de la persona que lo elaboró o quien se le atribuya el mismo”, situación que en la segunda tirilla cobra especial relevancia, porque no se tiene certeza de ello, pero que el despacho paso por alto.

Ahora bien, es importante indicar que, la guía GHS-K-004 de 2016, al definir la situación de embriaguez es clara al precisar que, la prohibición de consumo de alcohol en Ecopetrol regulada por el artículo 71 del Reglamento interno del trabajo en el numeral 2, que lo que se le prohíbe al trabajador es presentarse en estado de embriaguez y al verificar la carta de despido del señor EULISES BONILLA TRUJILLO, norma que fue desarrollada al momento de terminar su contrato de trabajo, como una prohibición en relación a la protección de la seguridad de las personas en pro de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo, sin embargo dicha norma, debe ser no solo analizada de acuerdo a los parámetros del reglamento interno del trabajo sino por el contrario con las consideraciones de la Corte Constitucional, quien en sentencia de constitucionalidad C-636 de 2016, al momento de analizar la prohibición que imponía el código sustantivo del trabajo a los trabajadores a consumir alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante consagrada en el artículo 60 del C.S. del T., numeral 2º el cual indicaba al igual que el reglamento interno que se les prohíbe a los trabajadores presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

En dicha sentencia la Corte Constitucional, condicionó la exequibilidad del artículo a que no es la mera embriaguez la que da lugar a que la prohibición se configure sino por el contrario, a que solo dará lugar la prohibición cuando se afecte la seguridad de los trabajadores y el desempeño de la actividad laboral.

Al respecto indica y reitera, como se debe interpretar la prohibición del consumo de alcohol en el trabajo así.

“(...) es posible que en determinadas situaciones el consumo de sustancias psicoactivas no incida necesariamente en el adecuado desempeño de las labores contratadas o en la seguridad en el trabajo. El numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo es entonces demasiado amplio en la medida en que no realiza esta precisión, tratando de la misma forma a todos los trabajadores que consumen sustancias psicoactivas y perdiendo en algunos casos de vista la incidencia que este comportamiento pueda tener en la afectación de la labor u oficio prestado por ellos.

66. En consecuencia, concluye la Corte que para que el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo constituya un ejercicio legítimo del poder disciplinario del empleador debe precisarse que el incumplimiento de dicha prohibición solo podrá tener consecuencias disciplinarias cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador. Por esta razón, la Corte condicionará en este sentido la exequibilidad de la disposición acusada.

(...) el poder disciplinario del empleador sea legítimo no solo debe tener relación directa con el trabajo contratado sino ser respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores. Al respecto, insiste la Corte en que, en aplicación de la prohibición establecida en la norma demandada, no puede el empleador afectar los derechos fundamentales del trabajador, en particular sus derechos a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad.

En este sentido, las únicas conductas de los trabajadores que pueden ser de su interés legítimo son aquellas que tengan un directo vínculo con el ejercicio de las funciones encomendadas al trabajador, por lo que no le corresponde al empleador realizar un escrutinio sobre las conductas o modo de vida que el empleado realice en su esfera privada, lo cual para este caso comprende el tiempo por fuera del horario laboral, que no tengan relación directa con el ejercicio de sus deberes como trabajador.

(....) Advierte la Corte que el condicionamiento establecido mediante esta providencia a la disposición demandada no implica de ninguna forma desconocer su naturaleza preventiva. Este Tribunal, tomando nota de los estudios especializados acerca de los efectos del consumo de sustancias psicoactivas en el desempeño de una labor, reconoce la importancia de vigilar el cumplimiento de lo previsto por el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente en aquellas actividades que impliquen un riesgo para el trabajador, para sus compañeros de trabajo o para terceros. (...) no se podrán tomar medidas disciplinarias si no se demuestra por parte del empleador la incidencia negativa que el consumo de sustancias psicoactivas tiene sobre el cumplimiento de las obligaciones de los

trabajadores, y cualquier otro aspecto que sea determinante para la calificación de la conducta como grave. Lo anterior, en el marco del respeto al debido proceso en la relación laboral, el cual implica por lo menos que el trabajador debe tener la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa con relación a la circunstancia alegada por su empleador.

(...)

(...) resolver este problema jurídico, la Corte dividió su análisis en tres apartados. En el primero analizó de manera general el contenido del parámetro de constitucionalidad de la disposición acusada: el derecho al trabajo. Al respecto, la Corte reconoció que el derecho al trabajo ocupa un lugar prominente en el ordenamiento constitucional colombiano. Ello se explica por el hecho de que este derecho tiene una relación directa con el disfrute de otros derechos fundamentales, como por ejemplo el mínimo vital. Por ello, la Constitución, además de reconocer el derecho al trabajo en su artículo 25, consagra un amplio listado de derechos fundamentales de contenido laboral, los cuales constituyen una garantía para el trabajo en condiciones dignas y justas. Por otro lado, la Constitución también establece una serie de obligaciones específicas del Estado para respetar y garantizar el derecho al trabajo a las personas.

74. En segundo lugar, la Corte analizó el poder disciplinario del empleador y la posibilidad que este tiene de imponerles prohibiciones a los trabajadores. Sobre este tema, la Corte recordó que el poder disciplinario es, junto con el poder de dirección, la manera como se manifiesta la subordinación del trabajador con relación al empleador. En virtud del poder disciplinario, el empleador puede exigirles a los trabajadores determinados comportamientos e imponerles sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento. Unas de las maneras como el empleador puede ejercer este poder es mediante el establecimiento de prohibiciones a los trabajadores, algunas de las cuales fueron previstas por el legislador en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y otras pueden ser previstas por el empleador mediante el reglamento de trabajo.

75. La Corte advirtió, en todo caso, que el poder disciplinario no puede ser ejercido por el empleador de manera arbitraria, sino con estricto apego a los límites constitucionales existentes. Esos límites son especialmente dos. El primero tiene que ver con que el empleador debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores en ejercicio de cualquier medida disciplinaria, tal como lo reconoce expresamente el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. El segundo es que el poder disciplinario debe ejercerse solo respecto de conductas que tengan incidencia directa en la labor desempeñada. Las medidas disciplinarias del trabajador que no cumplan cualquiera de estas condiciones deben ser reconocidas como inconstitucionales.

76. Finalmente, con base en los elementos de juicio expuestos, el Tribunal estudió la constitucionalidad del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, llegando a la conclusión de en términos generales no desconocía el derecho al trabajo de las personas, aunque reconociendo que era necesario condicionar la exequibilidad de la disposición demandada. Así, la Corte advirtió que la medida prevista en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo persigue finalidades legítimas que tienen relación con el trabajo desempeñado, como lo son garantizar la seguridad en el trabajo y velar por el adecuado cumplimiento de las labores contratadas. La Corte consideró que esta tesis se encuentra soportada en estudios especializados sobre los efectos del consumo de sustancias psicoactivas, en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia relativa a la interpretación del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional al realizar control abstracto a disposiciones normativas de contenido similar a la norma demandada.

(...) la Corte que en ciertos casos el consumo de sustancias psicoactivas puede no afectar la seguridad de los trabajadores ni el desempeño de la actividad laboral. Respecto de ellos, la prohibición del consumo de sustancias psicoactivas no cumpliría uno de los límites del poder disciplinario del empleador, a saber: la relación directa con el trabajo. Con base en este razonamiento, concluyó la Corte que la prohibición del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo resulta demasiado amplia, por lo que resultaba necesario restringir su alcance para no afectar de manera injustificada la autonomía individual de los trabajadores. Por ello, concluyó que la exequibilidad de la disposición demandada debería condicionarse con el propósito de enfatizar la relación que debe tener la prohibición prevista en la norma mencionada con el buen desempeño de la labor contratada, reconociendo que la prohibición no recae sobre el sujeto, sino sobre la potencial afectación que dicha conducta pudiese tener en la labor contratada.

(...) el condicionamiento introducido a la norma demandada no implica desconocer la importancia de vigilar el cumplimiento del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo. Por el contrario, la Corte reafirmó la importancia que esto tiene en actividades que involucran riesgos para el trabajador, para sus compañeros de trabajo o para terceros. Igualmente, respecto de actividades que impliquen un menor riesgo también puede exigirse el cumplimiento de la prohibición establecida en la norma demandada, en la medida en que es un interés legítimo del empleador que los trabajadores presten de manera adecuada las labores contratadas. (...) no se podrán tomar medidas disciplinarias si no se demuestra por parte del empleador la incidencia negativa que el consumo de sustancias psicoactivas tiene sobre el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores.

(...)

Declarar **EXEQUIBLE** el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.”²

Podrá observar el despacho como la Corte Constitucional en el fallo fue enfática al indicar que la prohibición de presentarse al trabajo va el influjo de sustancias psicoactivas o alcohol, solo constituirá una prohibición cuando se demuestre por parte del empleador, la incidencia negativa en la labor contratada esto quiere decir que, la situación de que el trabajador haya consumido sustancias alcohólicas, hoy solo constituirá prohibición cuándo se ponga en peligro las labores contratadas por el empleador y, estará en cabeza de él, demostrar qué un trabajador que haya consumido alcohol, ponga en peligro la actividad y, una vez habiendo hecho una demostración apegada al derecho de defensa y al debido proceso podrá tomar las medidas disciplinarias, de acuerdo a lo expresado por la Corte Constitucional en el fallo antes citado.

Al verificar la situación, del despido efectuado por Ecopetrol al señor Ulises Bonilla no consideró el planteamiento constitucional “C-636 de 2016”, que analizó y dio pautas en relación al caso de trabajadores que se presentan al trabajo después de haber consumido alcohol, dónde lo que se debe hacer es verificar la peligrosidad para las actividades a desempeñar por el trabajador que hubiese consumido alcohol y cómo ponía en peligro la labor contratada, a los compañeros, situación que el empleador omitió en su despido al señor Eulises Bonilla, a pesar de que el demandante por medio de comunicación del 24 de septiembre de 2019, expresó dicha situación y por el contrario fue despachada de manera desfavorable por el señor Luis Enrique Sarmiento Tirado quién por medio de comunicación número 2-2019-001-1528 obrante en el expediente.

A pesar que la guía que limita el procedimiento del manejo de sustancias psicoactivas y alcohol, es clara al expresar que debe ser el jefe del trabajador quien debe manejar el caso y tomar las medidas pertinentes en relación del trabajador con prueba de alcohol positiva, situación que no aconteció, además de que se demostró que BONILLA TRUJILLO no tenía signos de embriaguez y se demostró dicha situación por medio del testigo Johnny Sterlin quien venía en la ruta con el hoy demandante Ulises Bonilla, quien afirmó que el señor Bonilla no tenía signos de embriaguez y le resultaba ilógico que estuviese en ese estado cuando al día siguiente salía de descanso, además la señora Nancy indicó que no vio signos de embriaguez físicos.

Así las cosas, no se demostró por parte de Ecopetrol que, el señor Eulises Bonilla podía poner en riesgo la actividad contratada como pretende hacerlo ver la hoy demandada, inobservando la sentencia C-636 de 2016, situación que constituye una omisión crasa por parte de Ecopetrol, quién no le intereso demostrar cómo Eulises Bonilla ponía en peligro a la actividad siendo aquel el elemento central para tomar las medidas disciplinarias por parte del empleador y que la conducta sea prohibida y grave.

² Sentencia C-636 de 2016, M.P. Alejandro Linares Cantillo.

Por lo que se concluye que Ecopetrol al momento de terminar el contrato de trabajo del señor Eulises Bonilla quebrantó sus derechos fundamentales al debido proceso y desconocer la sentencia C-636 de 2016, el cual dio pautas del caso de un trabajador bajo el consumo de alcohol y que el proceso estaba lleno de falencias.

III. PETICION.

Solicito a la señora Magistrado Ponente, que se sirva tomar las siguientes decisiones:

1. Revocar el fallo de primera instancia el cual absolvió a la demanda.
2. Como consecuencia de la revocatoria del fallo, se sirva acoger las peticiones de la demanda.

Con el debido y acostumbrado respeto,



SANDRA LUCIA EUGENIO ZARATE

C.C. No. 52.192.345 de Bogotá

T.P No. 110.671 del C.S de la J.