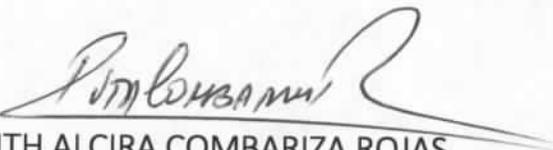


EDICTO No. 002

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ESPECIAL –FUERO SINDICAL RADICACIÓN No. 15238-31-05-001-2017-00102-01

DEMANDANTE : ACERÍAS PAZ DE RIO S.A.
DEMANDADO : ALBEIRO GARCÍA PULIDO
FECHA SENTENCIA : MARZO 08 DE 2019
MAGISTRADO PONENTE : Dr.(a) GLORIA INÈS LINARES VILLALBA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LUGAR PUBLICO DE LA SECRETARIA DE LA SALA POR EL TERMINO DE TRES (3) DÍAS, HOY CATORCE (14) DE MARZO DE DOS MIL DIECINUEVE (2019) SIENDO LAS OCHO DE LA MAÑANA (8:00 a.m.). VENCE EL DÍA DIECIOCHO (18) DE MARZO DE DOS MIL DIECINUEVE (2019) A LAS CINCO DE LA TARDE (5:00 p.m.).


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

"PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN"
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	152383105001-2017-00102-01
CLASE DE PROCESO:	ESPECIAL LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL
DEMANDANTE:	ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.
DEMANDADO:	ALBEIRO GARCIA PULIDO
DECISIÓN:	CONFIRMA DECISIÓN
APROBADA:	Acta No. 044
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, ocho (08) de marzo de dos mil diecinueve (2019).

I. MOTIVO DEL PRONUNCIAMIENTO

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante empresa Acerías Paz del Rio S.A., contra la sentencia del 6 de noviembre de 2018, dentro de los procesos de radicados No. 2017-00102 y 2017-00243, acumulados en el trámite del primero donde se declaró probadas las excepciones de mérito de *"Proceso disciplinario violatorio de los derechos fundamentales al debido proceso y al derecho a la defensa como al procedimiento convencional y prescripción por anticipación, inexistencia de justa causa para conceder permiso para para despedir"* y condenó en costas a la parte demandante.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En los hechos de la demanda se afirma que el demandado ALBEIRO GARCIA PULIDO, se vinculó a la empresa demandante mediante contrato de trabajo a término indefinido el 13 de julio de 1995, quien en la actualidad desempeña el cargo de inspector de control de calidad, e hizo parte de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz del Río de la Industria Metalúrgica, Siderúrgica y Minera seccional Belencito como secretario de seguridad social y salud ocupacional según comunicación recibida en la empresa el 16 de febrero de 2016; que mediante comunicación que se radicó en la demandante el 28 de noviembre de 2016, se informó el cambio de Junta Directiva en la que no se observa al señor ALBEIRO GARCIA PULIDO, como miembro de la misma.

Indica que, desde la vinculación laboral del demandante siempre se le ha brindado las capacitaciones requeridas para su cargo, misma razón por la que conoce el contenido del reglamento interno de trabajo, y el manual del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. Que el 16 de enero de 2017, pese a habersele comunicado vía correo electrónico se negó a participar en el diálogo diario de seguridad, golpeando de manera agresiva la puerta del lugar donde se desarrollaba la actividad, allí se informó por parte de los señores Wilson Carrero y José Fernando que el demandado había ingresado en horas de la mañana en aparente estado de embriaguez, por lo que se le requirió para realizarse la prueba de alcotest la que se negó a practicar, por lo que en compañía del personal de seguridad se retiró de la empresa, hechos de los que se le comunicó vía correo electrónico a la oficina de relaciones laborales, y el 17 de enero de 2017, se le comunicó al señor García Pulido de la apertura del proceso disciplinario y cita para descargos el día 24 de enero a las 3:30 p.m., donde acudió en compañía de dos delegados del sindicato de trabajadores, y presentó descargos por escrito.

Que finalizado el proceso disciplinario que se le adelantó al demandado se concluyó que cometió una falta grave de acuerdo con lo estipulado en la Convención Colectiva de Trabajo, razón por la que el 21 de febrero de 2017, la empresa a través de la oficina de imposición de sanciones tomó la decisión de despedirlo con justa causa, decisión contra la que el señor García Pulido y los representantes sindicales que lo acompañaron a descargos presentaron recurso de apelación, el que luego de varias sesiones la tercera instancia resolvió el 7 de junio de 2017, de lo cual se le comunicó al demandado.

Con base en lo anterior, pretende que se declare que el señor Albeiro García Pulido es trabajador de la empresa Acerías Paz del Río S.A., desde el 13 de julio de 1995, quien en la actualidad se desempeña como inspector de control calidad, que el demandado tuvo la calidad de secretario de seguridad social del sindicato hasta el 18 de noviembre de 2016, que se declare que el demandado incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa y, como consecuencia se ordene el levantamiento del fuero sindical y autorice el despido con justa causa al señor ALBEIRO GARCIA PULIDO.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz del Río dio respuesta oportuna a la demanda, se pronunció frente a los hechos y pretensiones y propuso como excepciones previas "prescripción de la acción por ineficacia de la interrupción de la misma" y de fondo las de "Inexistencia de justa causa para conceder permiso para despedir, proceso disciplinario violatorio de los derechos fundamentales al debido proceso y defensa, prescripción de la acción, prescripción por anticipación".

A su vez, el demandado Albeiro García contestó la demanda en término, refiriéndose a los hechos y a las pretensiones y propuso como excepciones las de "prescripción de la acción por ineficacia de la interrupción de la misma, inexistencia de justa causa para conceder permiso para despedir, proceso

disciplinario violatorio de los derechos fundamentales al debido proceso y defensa, prescripción de la acción, prescripción por anticipación”.

III.- LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 6 de noviembre de 2018, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama profirió sentencia dentro de los procesos acumulados de radicado No. 2017-00102 y 2017-00243, donde declaró probadas las excepciones de proceso disciplinario violatorio de los derechos fundamentales al debido proceso y defensa y prescripción por anticipación propuestas por el demandado y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz del Rio dentro del proceso No. 2017-00102 y frente al proceso 2017-00243 declaró probadas las excepciones de Inexistencia de justa causa para conceder permiso para despedir propuesta por la parte demandada y el sindicato de trabajadores y condenó en costas a la demandante, tras considerar que el primer proceso se inició de manera anticipada a la finalización del proceso disciplinario y, el segundo por cuanto la falta endilgada al trabajador demandado no es de las denominadas graves dentro de la convención colectiva de trabajo.

IV.- RECURSO DE APELACION

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la demandante empresa Acerías Paz del Rio S.A., interpuso recurso de apelación, sus argumentos:

Difiere de lo resuelto en el proceso 2017-00102, donde se declaró probada la excepción de prescripción por anticipación, término que no es comprensible bajo el entendido que en derecho solo existe la prescripción extintiva y adquisitiva, el A quo obvió el procedimiento previsto en las cláusulas 28 y 30 de la convención colectiva donde se establece la facultad de la empresa en terminar los contratos cuando haya discrepancia entre esta y el trabajador

frente a la causal que se le invoca y, la del trabajador de acudir ante el comité obrero patronal como tercera instancia decisión que no suspende la decisión de la empresa, pues ante una determinación diferente por parte del comité la misma convención prevé pagarle los salarios y prestaciones a título de sanción.

Insiste en que, para el caso la empresa ya estaba facultada para iniciar la acción judicial por cuanto la tercera instancia es facultativa y no imperativa para el trabajador, de tal manera que los dos meses de prescripción de que trata el art. 118ª del CPT y de la SS, se cuentan a partir de la decisión de la oficina de relaciones laborales en finalizar el contrato de trabajo al demandante.

Frente a la decisión del proceso de radicado 2017-00243, difiere en cuanto el A quo no diferenció el alcance de los conceptos sanción disciplinaria y terminación del contrato con justa causa, ya que la cláusula 49 parágrafo 2, dispone que lo establecido en ese capítulo no se aplica al personal amparado por la convención colectiva restricción que también está prevista en el reglamento interno de trabajo, es decir, que se trata de dos situaciones algunas no aplicables a los beneficiados de la convención colectiva de trabajo.

El A quo cometió varios errores al concluir que lo que se le debió endilgar al trabajador fue una presunción de embriaguez en razón al incumplimiento de la cláusula convencional al no permitir realizarse el examen, con lo que se tiene como confeso; tampoco realizó un análisis frente a las políticas de prevención pro consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, de donde se establece que el trabajador que se niegue a la práctica de la prueba para detectar la ingesta de alcohol o incumplimiento de las obligaciones contractuales está sujeto a las sanciones disciplinarias, en este caso por política de la empresa a la terminación del contrato de trabajo.

No estaba el juez de primera instancia facultado para determinar la gravedad de la falta en la que incurrió el demandado, pues ese nivel ya está determinado en la convención colectiva de trabajo, el reglamento interno e incluso en el CST, pues dadas las funciones especiales que desempeñaba el trabajador con su actuar puso en riesgo su integridad física y la de sus compañeros, dadas las condiciones de la empresa que está catalogada como nivel de riesgo V, incurrió en una falta grave de la cual se inició el correspondiente proceso no para imponer una sanción disciplinaria sino que existiendo la justa causa dar por finalizado el contrato de trabajo, consecuencias de naturaleza diferente que el A quo en su análisis confundió.

Por último, difiere de las agencias en derecho impuestas a la empresa Acerías Paz del Rio, las que en su sentir deben ser aplicadas al demandado.

V.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los llamados presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso, y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

Atendiendo entonces el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del C. P. del T., que hace referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, la Sala se limitará a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados con el marco de la decisión.

PROBLEMA JURÍDICO

Según el planteamiento de la parte recurrente, Corresponde a la Sala **1)** determinar si la decisión del A quo al declarar probada la excepción de prescripción por anticipación se ajusta al momento a partir del cual la empresa

estaba facultada para iniciar la acción judicial y, **2)** establecer si bajo la interpretación de las cláusulas de origen convencional, las conductas atribuidas al señor García Pulido son constitutivas de justa causa para autorizar permiso para despedirlo.

1.- De la excepción de prescripción especial en acciones de fuero.

El artículo 405 del CST, establece el fuero sindical como la garantía para algunos trabajadores para no ser despedidos, desmejorados ni trasladados. A su vez, el artículo 406 del ordenamiento en cita, menciona a qué personas se extiende la protección foral y, señala en su literal c), que gozan de esta garantía *"c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más"*; calidad que satisface el demandado, conforme comunicación de 11 de febrero de 2016, mediante la cual el Ministerio de Trabajo a través de la Inspectoría de Trabajo de la ciudad de Sogamoso, informa a la empresa Acerías Paz del Río, el envío del depósito #002 de cambio de Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz del Río de la Industria metalúrgica, siderúrgica y minera- Seccional Belencito", junto con la constancia de registro, donde aparece Albeiro García Pulido como integrante principal de la Junta Directiva de la organización sindical hasta el 24 de noviembre de 2016, data en la que se registra por parte de la organización modificación en los integrantes de la junta directiva, es decir que, la garantía se extendió para el actor hasta el mes de mayo de 2017, con posterioridad a la fecha de ocurrencia de los hechos del 16 de enero de 2017, por los que se inicia la presente acción.

En punto al tema de la prescripción, la discusión sobre este aspecto es el momento a partir del cual se inicia a contar el término de los dos meses de prescripción de la acción de levantamiento del fuero sindical y permiso para

despedir; desde la decisión que resuelve la "tercera instancia" como lo dedujo el A quo o, desde el mismo momento en que se adoptó la decisión de terminar la relación de trabajo del demandado García Pulido como lo sostiene el recurrente.

El Código Sustantivo del Trabajo, en acciones que devienen de fuero sindical mantiene una regla especial en el artículo 118^a que establece: *"Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso."*

Significa lo anterior que, dada la modalidad de la acción, esto es, levantamiento de fuero sindical la decisión de iniciarla radica exclusivamente en el empleador, quien tiene la posibilidad de escoger entre el momento en que tuvo conocimiento del hecho o, a la finalización del trámite convencional.

Para el caso que se analiza, es claro que la empresa Acerías Paz del Río adoptó la opción de agotar el trámite previsto en la convención colectiva de trabajo suscrita entre las partes vigente hasta el año 2018, donde a partir de la cláusula 28^a prevé el procedimiento para imposición y aplicación de sanciones disciplinarias, y en el literal i) se observa la cláusula que merece reparo por la parte recurrente, la cual establece: *"Cuando se trate de un despido por justa causa de ley, la aplicación podrá hacerse inmediatamente después de la decisión de la Oficina de Relaciones Laborales, independientemente de que el trabajador haya apelado o no ante el Comité, o en la tercera instancia se decide revocarla o modificarla, la Empresa reembolsará al trabajador los salarios o prestaciones no percibidos por causa de la sanción"*.

Es decir, que el procedimiento convencional para la imposición de sanciones plantea tres instancias, la primera ante la oficina de relaciones laborales, la segunda ante el Comité Obrero Patronal y una tercera ante la vicepresidencia DHO y el Presidente de la Directiva Nacional del Sindicato.

Para el trámite de segunda instancia ante el Comité obrero patronal la cláusula 30ª en el acápite de normas especiales establece: *“Los comités obreros patronales dispondrán de un máximo de tres (3) reuniones para juzgar todo caso que sea sometido a su consideración, Vencido este término, se considerará que no hubo acuerdo entre las partes, de los cuales se dejará constancia en el acta de la reunión siguiente. En este caso se sintetizarán en dicha Acta por los representantes de las partes, las razones en que fundan sus respectivos puntos de vista”*.

De la interpretación de la cláusula en mención cuando advierte que *“Los comités obreros patronales dispondrán de un máximo de tres (3) reuniones para juzgar todo caso que sea sometido a su consideración”*, no es otra que la potestad del comité para deliberar en una, dos y sin exceder de tres sesiones para adoptar una decisión, no se trata de una imposición, pues el comité podrá decidir incluso en la primera sesión sin que ello implique desconocer el trámite previsto en convención colectiva de trabajo.

Sin embargo, y continuando con la interpretación de la cláusula convencional, en ella se advierte que, vencido ese término, es decir las tres sesiones si las hay, se considerará que no hubo acuerdo, lo cual debe constar en el acta de la reunión siguiente, donde se indicará las razones en que fundan sus respectivos puntos de vista.

En el procedimiento que se adelantó al señor García Pulido se observa de la documental que se le comunicó la apertura formal del proceso disciplinario el 17 de enero de 2017, quien acudió a la diligencia de descargos el 24 de enero

2017, y el 21 de febrero de 2017, se adoptó la decisión de terminar el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa, decisión que no compartió el demandado ni la representación de la organización sindical, por lo que el 23 de febrero de 2017, presentaron recurso de apelación ante el Comité Obrero Patronal, donde en el orden del día de la sesión del 1 de marzo de 2017 se planeó el caso pero se suspendió el debate, el cual se retomó el 6 de marzo sin llegar a un acuerdo, en esta última actuación se encontraba el proceso disciplinario cuando se presentó la primera demanda de radicado 2017-00102, el 15 de marzo de 2017.

Como se puede observar, es clara la disposición sin embargo, la demandante la incumplió por cuanto al revisar el acta de la sesión del 6 de marzo de 2017 (f. 278) donde se trató el caso del demandado, luego hacer una breve síntesis de lo expuesto por el trabajador y el representante de la empresa se consignó **“No se presenta acuerdo y se continua en el siguiente debate...”**, es decir, que fue clara la intención de las partes en continuar analizando el caso del señor García Pulido en una segunda sesión, cuando de manera anticipada y sin finalizar el trámite convencional la empresa presentó la acción de levantamiento de fuero sindical el 15 de marzo de 2017.

Aunado a lo anterior, para entender la verdadera intención de quienes suscribieron el acuerdo convencional, es importante distinguir entre el momento en que se hace efectivo el despido como sanción y en el que finaliza el proceso disciplinario, ya que respecto del primero, la cláusula 28ª literal i) indica que su aplicación podrá hacerse de manera inmediata desde la decisión de la oficina de relaciones laborales, es decir, que no es necesario esperar la resolución en las demás instancias para hacerla efectiva y, en cuanto a la segunda esto es, la finalización del trámite disciplinario, si bien es cierto como lo aduce el recurrente, la apelación es facultativa ello no obsta para que una vez ejercido ese derecho como ocurrió en este caso, el trámite continúe hasta su resolución definitiva con la decisión de la tercera instancia si se acude a

ella, es decir, que el trámite propuesto y consignado en la Convención Colectiva de Trabajo solo se agota con la resolución de todas las instancias, si las partes acuden a ellas.

Con lo anterior, más allá de la denominación que le dio la parte demandada al presentar como excepción la de anticipación por prescripción y que acogió el A quo, no hay duda para la Sala que la empresa Acerías Paz del Río se precipitó al iniciar la acción sin esperar que se resolviera incluso la tercera instancia que tuvo el proceso disciplinario del demandado según se demostró en el trámite del proceso acumulado 2017-00243, lo cual era un derecho del trabajador aforado, razones suficientes para confirmar la sentencia apelada en lo que se refiere a la prescripción de la acción de fuero sindical.

2.- El estado de embriaguez como justa causa para autorizar permiso para despedir y, su demostración en el proceso.

En el acta de decisión No. 006 de 2017, del 21 de febrero (fs. 410-419 Cdo. 1 rad. 2017-243), la Oficina de Relaciones Laborales decidió para el caso del señor García Pulido que la finalización del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, estuvo dada en la no participación activa en el diálogo diario de seguridad DDS y, en la negativa a la práctica de la prueba médica de alcohol, decisión que fue confirmada en segunda y tercera instancia.

Como fundamento de esa decisión se citó el **artículo 38, numerales 3, 7 y 9 del Reglamento Interno de Trabajo**, que contiene entre otros deberes de los trabajadores 3. Procurar la armonía con sus compañeros y superiores en el desarrollo de la actividad laboral, 7. Recibir y aceptar órdenes, instrucciones y correcciones y 9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el lugar de sus labores. **La cláusula 29 literal d**, que señala: "**Normas especiales sobre aplicaciones de sanciones**. Cuando se inculpe a un trabajador de

encontrarse en estado de embriaguez en su turno de trabajo, al informativo que se pase a la Oficina de Relaciones Laborales, deberá acompañarse el resultado del examen de Alcotest clínico practicado por un médico o enfermero de turno, pero si este examen no pudiese practicarse, se acompañará el resultado del examen clínico practicado por un médico. La negativa del trabajador de someterse al examen de Alcotest o al clínico, será prueba suficiente de la falta que se le imputa y tal circunstancia se hará constar en el informe que el jefe de departamento rinda a la oficina de relaciones laborales"

Y, el **numeral 6 del artículo 62 del CST**, "*Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*". disposición que se establece al interior de nuestro ordenamiento jurídico como la facultad en cabeza del empleador para despedir con justa causa cuando el trabajador se presenta al trabajo en estado de embriaguez, lo cual, de por sí, resulta un comportamiento contrario al recto desempeño de las obligaciones laborales, tal como se consigna expresamente como una "prohibición a los trabajadores", en el numeral 2 del artículo 60¹, con miras a que la prestación del servicio sea en óptimas condiciones y, la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa.

De las anteriores disposiciones se debe establecer la gravedad de la conducta para así, determinar la proporción de la sanción, teniendo en cuenta que en el acta de decisión, se encontró injustificada la conducta por tratarse de una clara violación a las disposiciones reglamentarias y legales, a las normas del reglamento interno, al CST y a la Convención Colectiva de Trabajo, por ello, la

¹ Art. 60 No. "Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes"

Sala acude a la principal fuente de decisión donde empleador y trabajadores fijaron las pautas de sus relaciones laborales.

En el texto convencional a partir de la cláusula 27 contiene un régimen disciplinario, estableciéndose una escala de faltas y sanciones disciplinarias; ésta cláusula contiene un artículo 88 donde se indica: "Fuera de las señaladas en los ordinales 1 al 15 del art. 7 del Decreto 2351 de 1965, constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa", norma que fue modificada por el art. 62 del CST, y que establece la terminación del contrato por justa causa, disposición que aplica para trabajadores amparados con la Convención.

Lo anterior significa que, aun cuando no se consignó una tabla de faltas donde se prevea la gravedad de la conducta y su sanción, es claro el texto convencional al establecer como justa causa para despedir las dispuestas en el Decreto que, aun con la modificación del art. 62 del CST, establece como causal de terminación del contrato de trabajo, la violación grave de las obligaciones y prohibiciones conforme al art. 60 de la misma obra, entre ellas la de presentarse al trabajo en estado de embriaguez. Valga decir, que tanto la causal como su consecuencia están reglamentados al interior de la Convención Colectiva de Trabajo y por ello, de encontrarse demostrada la causal una de sus posibles consecuencias sería el despido.

Prueba del estado de embriaguez

Tal como lo vimos, las conductas por las que se inició el trámite disciplinario al señor García Pulido fueron no participar en el diálogo diario de seguridad actuando de manera supuestamente agresiva y no permitir realizar la prueba médica de alcohol.

En primer lugar, de la diligencia de descargos del demandado (fol. 359-367 Cdo. 1) las razones de su dicho fueron, frente a la primera inculpación que, el día 16 de enero de 2017 recibió turno a las 7:30 a.m., que en su sitio de trabajo la "mesa de enfriamiento estaba llena de material" por lo que solicitó al Ingeniero Rodolfo Gómez realzar la reunión en otro lugar, pues estaba atrasado en la muestra, pero no accedió. Justifica el hecho del golpe a la puerta por cuanto tiene inconsistencias y es necesario empujarla con el "pie y la mano". En lo que respecta a la no practica de la prueba de alcohol, indicó que ingresó a la empresa a las 7:10 a.m. por el callejón donde todos deben soplar, que allí se la realizó con "aparato electrónico", sin embargo, a las 10:30 el Ingeniero Rodolfo Gómez, lo requirió para otra prueba a la que se negó por cuanto ya se la había practicado.

De lo sucedido el 16 de enero de 2017, en el trámite del proceso disciplinario se recepcionaron los testimonios de MANUEL FARID LOAIZA ARIAS, quien es trabajador de le empresa en el cargo de "Tomador y preparador de muestras", frente a lo sucedido indicó que estuvo presente el día de los hechos, le consta que el señor Albeiro estaba pendiente del material por cuanto se estaba en producción, por ello estaba ocupado en su trabajo, no observó ninguna actitud anormal de su compañero y frente al golpe de la puerta manifestó que la misma es de acero y toca empujarla. EDGAR ISMAEL MONTAÑA, inspector control de calidad, manifiesta que el demandado, si participó de la reunión, pero entraba y salía porque estaba pendiente del material, era incomodo porque hay ruido de las barras, indica que no lo vio alterado sino estaba preocupado por su trabajo, no vio en una actitud anormal.

LUIS RODOLFO GOMEZ LIZARAZO, coordinador gestión de calidad, manifiesta que el señor Albeiro no participó en la charla; que tenía una actitud grosera, estaba alterado, inquieto, fuera de lo normal, e interrumpió la charla y, sabe que se negó a practicarse la prueba de alcohol justificando que ya se había realizado una ese mismo día, a su vez, el señor HERNANDO DE JESUS

SANABRIA BERNAL, (supervisor control de producto) indica que el demandado sí estuvo en la reunión, quien entró y salió en varias oportunidades de la cabina, y a la pregunta de si observó una actitud hostil? Contestó, no, solo entraba y salía.

Esos elementos de prueba así valorados por sí solos no logran establecer el indicio que se le quiere dar al hecho de no permitir la realización de la prueba de alcohol, ya que, aun cuando en función de sus actividades y del entorno laboral, el uso de dispositivos como el alcotester resultaba admisible y el trabajador debía soportarlo como una carga válida, no se trata de una prueba solemne única con la que es posible demostrar el estado del trabajador, ya que ante una sospecha razonada el empleador puede acudir a otro tipo de elementos indicativos del estado que se le imputa como la falta de motricidad, coordinación, aliento a alcohol, que pueden ser percibidos fácilmente sin necesidad de prueba técnica.

Frente a esos otros elementos indicativos del estado de ebriedad del demandado, la empresa se respalda en la actitud agresiva del trabajador el día de los hechos, sin embargo, los testigos antes relacionados quienes estuvieron presentes indicaron las razones por las que, el día de los hechos la asistencia del trabajador fue alterna dado la labor que estaba desarrollando en ese momento en su lugar de trabajo y, frente al comportamiento agresivo niegan tal circunstancia.

Además, ese indicio del estado de ebriedad pierde fuerza si se suma lo expuesto en el interrogatorio de parte de la parte demandante, donde al preguntarle si el día de los hechos el demandado pasó por el sensor, contestó sí él pasó por ese sensor, afirmando que esa información la obtuvo una vez revisó el video, de donde infiere que el trabajador no sopló bien. Por su parte el demandado en el suyo confirma que sí se realizó la prueba y que el resultado fue negativo, por cuanto sin ella no se puede ingresar.

En el testimonio del señor Elkin Yecid García, coordinador de seguridad, al preguntarle si el aparato seleccionador se puede modificar, contestó "No, es un equipo cerrado", es una prueba que realiza el personal de seguridad con equipos de alcotest donde marca positivo o negativo. Por su parte el testigo JOSÉ FERNANDO MOYANO, quien tuvo contacto con el demandado el día de los hechos manifestó que no observó ningún comportamiento agresivo ni "tufo" a licor.

Con las anteriores pruebas tampoco se puede acreditar, primero, que el actor no haya realizado la primera prueba al ingreso de la empresa, por el contrario quedó demostrado que si se la practicó, segundo, que el dispositivo de alcotest se encontrara en mal estado o, que presentara alguna irregularidad que no le permitiera obtener un resultado asertivo frente al estado de embriaguez del trabajador, tercero, que el personal que practica esta primera prueba es el de vigilancia, que en términos del coordinador de seguridad está perfectamente capacitado para esa actividad, cuarto, que el mecanismo utilizado no se puede manipular por tratarse de un dispositivo cerrado.

Las anteriores son razones son suficientes para que la sentencia apelada sea confirmada, pero por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, EL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DE DECISIÓN, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

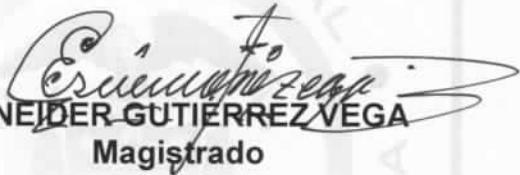
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente



ESNEIDER GUTIERREZ VEGA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO
Magistrada

*Consejo Superior
de la Judicatura*

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007

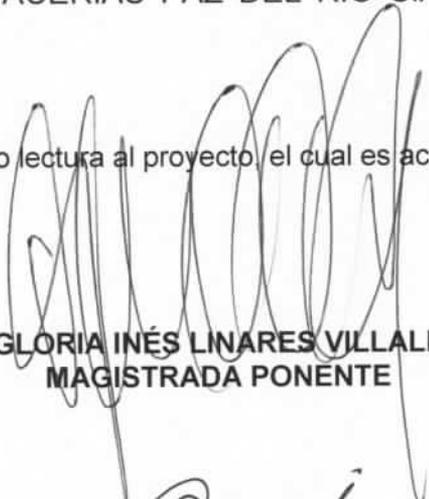
SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	152383105001-2017-00102-01
CLASE DE PROCESO:	ESPECIAL LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL
DEMANDANTE:	ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.
DEMANDADO:	ALBEIRO GARCIA PULIDO
DECISIÓN:	CONFIRMA DECISIÓN
APROBADA:	Acta No. 044
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

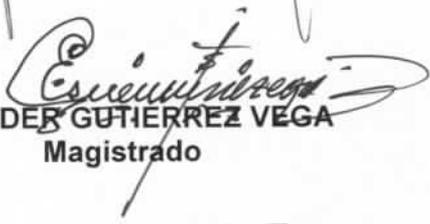
En Santa Rosa de Viterbo, a los ocho (08) días del mes de marzo de 2019, se reunieron los Srs. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. ESNEIDER GUTIÉRREZ VEGA, LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, con el fin de discutir el siguiente proyecto:

ESPECIAL LEVANTAMIENTO DE FUERON SINDICAL No. 1523831050012017-00102-01 adelantada ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A. contra ALBEIRO GARCIA PULIDO.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad.



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
MAGISTRADA PONENTE



ESNEIDER GUTIÉRREZ VEGA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO
Magistrada