

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.

Informativo Laboral No. 4

09 de marzo de 2015

ESTADO DE ALICORAMIENTO COMO JUSTA CAUSA PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO. GRAVEDAD. PROPORCIONALIDAD EN LA SANCIÓN. MEDIOS PROBATORIOS PARA DEMOSTRARLO.

La Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, profirió la sentencia SL8002-2014, mediante la cual hizo importantes consideraciones relacionadas con la aplicabilidad de este hecho como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, su gravedad y la idoneidad de las pruebas para corroborarlo.

En la mencionada providencia, se resaltó que legalmente presentarse al sitio de trabajo en estado de embriaguez, esta contemplado como una prohibición a los trabajadores (Artículo 60, numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo) y además que esta situación se podría calificar como grave en la convención colectiva, pacto colectivo, contrato de trabajo o reglamento interno, conforme a lo preceptuado por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, literal a), numeral 6).

Siendo además razonable esta última circunstancia (calificación como falta grave) cuando la empresa empleadora ejecute procesos industriales que requieran mayor concentración del trabajador, y cualquier sustancia que alterare las capacidades cognitivas o físicas, podría significar un factor de riesgo para sí mismo y para su entorno laboral (compañeros de trabajo o instalaciones físicas).

Asimismo, que la prohibición de consumir bebidas alcohólicas o presentarse en estado de alicoramiento al sitio de trabajo:

"...tiene su razón de ser en la preservación de bienes jurídicos de significativa importancia, como la prestación del servicio en óptimas condiciones y la preservación de riesgos para la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa...", en este mismo punto hizo la aclaración que *"...la gravedad de la conducta y la proporcionalidad de una decisión de despido deben ser examinadas en relación con las circunstancias particulares de cada caso y, de cualquier manera, atendiendo factores tales como, la labor que desarrolla el trabajador, el*

contexto y las demás condiciones medio ambientales en las que se desarrolla la labor.”.

Uno de los aspectos más importantes que esta sentencia analizo, fue la capacidad que tiene el empleador de disponer de equipos que le permitan establecer si alguno de sus trabajadores se encuentra en estado de alicoramiento exponiendo:

“...los dispositivos técnicos útiles para determinar el estado de embriaguez etílica de un trabajador, además de que constituyen un instrumento legítimo del empleador en la tarea de preservar la seguridad industrial y afrontar situaciones de riesgo, al mismo tiempo representan uno de los recursos fundamentales con los que cuenta el trabajador para ejercer su derecho de defensa y controvertir las imputaciones que le pueden ser elevadas, sin algún tipo de soporte técnico...”.

Por otro lado en materia probatoria, se resaltó que:

“... para la Corte lo más deseable es que, ante una sospecha razonada, se realice una prueba técnica que permita deducir el estado de ebriedad de un trabajador, su grado y sus consecuencias negativas para el desarrollo de las labores profesionales en condiciones normales. Sin embargo, ello no impide que, ante la negativa infundada del trabajador de realizarse la prueba, el empleador pueda acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado, como, entre otros, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser apercibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.”.

Por último la Sala reprocho la conducta en la que algunos trabajadores podrían estar inmersos al negarse a practicar dicha prueba, por cuanto la misma no es solo para perjudicarlos, sino por el contrario, podría demostrar que los cargos que se le endilgan son infundados, exponiendo:

“...no resulta sensato que un trabajador se niegue a realizarse una prueba, que puede redundar en su propio beneficio, si no ha consumido algún tipo de sustancia que enerve sus capacidades, durante su jornada de trabajo. Dentro de dicho panorama, la oposición infundada a la realización de un examen puede ser leída como una expresión del temor al descubrimiento de la falta y de torpedeamiento de las pesquisas, ante el hecho cierto de que se ha incurrido en ella, por lo que bien puede ser un indicio del estado de embriaguez.”.

Tomando en cuenta lo anteriormente mencionado, recomendamos que si bien el empleador está facultado, para practicar a sus trabajadores la prueba de alcoholemia, esta debe cumplir con algunos requisitos como lo son la fiabilidad del equipo con el cual se pretende tomar la prueba, manteniendo un razonable mantenimiento y revisión del mismo, por parte de personas especializadas en dicho tema, garantizando que si esta prueba tuviera un resultado positivo su certeza no pueda ser controvertida con facilidad; asimismo, levantar un documento el cual podría ser un "acta de alcoholemia" en el cual se deje constancia cuando un trabajador se niegue a realizarse la mencionada prueba, igualmente plasmando las situaciones que motivaron solicitársela al trabajador (movimientos descoordinados y erráticos, somnolencia, la percepción de un aliento alcohólico, junto con la firma de las personas que así lo notaron etc.).

Cordialmente,

RICARO LUIS BARRIOS LÓPEZ