



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.064

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 PROVIDENCIA DE FECHA VEINTIOCHO (28) DE MAYO DE 2025 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238310500120230020401
DEMANDANTE(S) : JORGE HERNANDO BARRIOS RÍOS
DEMANDADO(S) : ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.
FECHA SENTENCIA : 28 DE MAYO DE 2025
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 29/05/2025 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.



ZULMA ROCÍO ALBARRACÍN CELY
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 29/05/2025 a las 5:00 p.m.



ZULMA ROCÍO ALBARRACÍN CELY
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

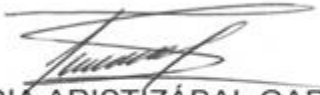
SALA ÚNICA

APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN DEL 10 DE ABRIL DE 2025

El diez (10) de abril de dos mil veinticinco (2025), los Magistrados de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, GLORIA INÉS LINARES VILLALBA y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, discutieron el siguiente proyecto:

ORDINARIO LABORAL – SEGUNDA INSTANCIA – adelantado por JORGE HERNANDO BARRIOS RIOS contra ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. bajo el Rad. No. 15238-31-05-001-2023-00204-01.

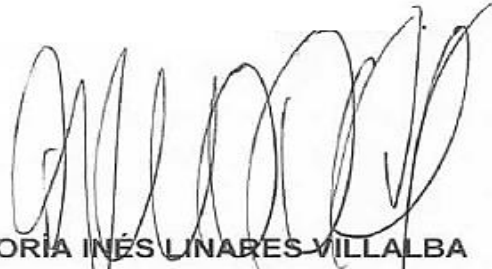
Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado por unanimidad, por consiguiente, se ordenó su impresión en limpio Para constancia se firma como aparece.



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Mayo, veintiocho (28) de dos mil veinticinco (2025).

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2023-00204-01
DEMANDANTE:	JORGE HERNANDO BARRIOS RIOS
DEMANDADO:	ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A.
Jo ORIGEN:	Laboral del Circuito de Duitama
Pva. RECURRIDA:	Sentencia del 26 de septiembre de 2024
DECISIÓN:	Confirma
DISCUSIÓN:	Aprobado en Sala No.10 de 8 de mayo de 2025
M. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO. (Sala Primera de Decisión)

Se ocupa la Sala de resolver los recursos de apelación propuestos por las partes, a través de sus apoderados, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 26 de septiembre de 2024.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- SÍNTESIS DE LA DEMANDA

El 17 de agosto del 2023, el señor Jorge Hernando Barrios Ríos, a través de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra Acerías Paz del Rio S.A., con el objeto que se declare:

- i).- Que existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1 de marzo de 2007 hasta el 25 de noviembre de 2020;
- ii) Que la terminación unilateral y sin justa causa del contrato por parte de la demanda es ilegal e ineficaz por haber transgredido el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

iii) Que el proceso disciplinario seguido en su contra se adelantó con violación al debido proceso y a la defensa.

iv) La nulidad de la prueba de alcoholimetría realizada por el 22 de noviembre de 2020, por no cumplir con los requisitos legales necesarios para su validez;

v) Que Acerías Paz del Rio S.A. incumplió con su deber de seguridad y cuidado, en tanto no le brindó el acompañamiento necesario para evitar que se volviera alcohólico o drogadicto ni para rehabilitarlo, del mismo modo, no implementó políticas de promoción de convivencia sana, en las que se incluyan protocolos de prevención de consumo de sustancias.

Como consecuencia,

i) Se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de igual o mejor categoría sin solución de continuidad;

ii) Pagar lo correspondiente a los salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones, seguridad social y demás emolumentos laborales, legales y convencionales causados desde el 26 de noviembre de 2020 y hasta cuando se haga efectivo su reintegro; la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los demás derechos que resulten probados en ejercicio de las facultades *ultra y extra petita* todo debidamente indexado e

iii) La indemnización por perjuicios morales y a la vida de relación generados con ocasión a la terminación del contrato.

1.2.- Como fundamento de las pretensiones, adujo, en síntesis, los siguientes hechos:

-. Refirió que, el 16 de febrero de 2006, ingresó por *contrato de entrenamiento industrial* a la empresa Acerías Paz del Rio S.A y, el 1 de marzo de 2007, fue vinculado mediante contrato de trabajo escrito a término indefinido para desempeñar la labor de “*obrero operación en entrenamiento*” en el departamento de ferrocarriles de la planta industrial de la compañía ubicada en Belencito, Nobsa, Duitama y Corrales.

-. Señaló que el 26 de junio de 2008, en ejercicio de sus funciones, sufrió un accidente de trabajo que derivó en la amputación de su pie izquierdo, con ocasión a lo cual, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá determinó una pérdida de capacidad laboral equivalente al 33,20% con fecha de estructuración el 26 de junio de 2008, decisión que fue ratificada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 26 de febrero del 2010, sin que mediara reparación integral por parte de la empleadora.

-. Relató que, el 25 de noviembre de 2020, fue enterado por escrito de la terminación unilateral de su contrato de trabajo a partir del 26 de noviembre siguiente, la cual, tuvo como fundamento los hechos presentados el 22 de noviembre de esa anualidad y que fueron objeto de proceso disciplinario al interior de la empresa, proceso dentro del cual se adujo que ingresó a la compañía bajo el influjo del alcohol, lo anterior, fundamentados en la prueba cuantitativa de alcoholimetría que le fue practicada.

-. Indicó que a la fecha del despido tenía más de 42 años de edad, llevaba más de 14 años al servicio de Acerías Paz del Río S.A, devengaba un salario promedio de \$2.251.720 y estaba afiliado al sindicato de trabajadores.

-. Sostuvo que en un *procedimiento exprés* de tres (3) días y con el afán de prescindir de sus servicios, porque *“quien estaba más tiempo incapacitado que laborando”*, se le convocó para que compareciera el 25 de noviembre de 2020 a la oficina de imposición de sanciones por presuntamente haberse presentado a laborar bajo el influjo del alcohol el 22 de ese mismo mes y año, diligencia en la que, fue sancionado con la terminación del contrato.

-. Narró que la representación sindical de Acerías Paz del Río S.A. manifestó no estar de acuerdo con la referida sanción *“por ser desproporcionada y exagerada la cual no se encuentra enmarcada en la convención colectiva de trabajo, teniendo en cuenta que hay otros métodos no tan drásticos para impartir justicia ante una presunta falta. Es una sanción vengativa la cual no tiene de presente las múltiples solicitudes y motivos como que el trabajador se verá gravemente afectado toda vez que le será imposible vincularse a otra actividad laboral producto de la amputación del miembro inferior a causa de un accidente laboral producto de su compromiso y entrega al servicio de esta compañía. Por lo tanto, reiteramos este trabajador goza de la protección por estabilidad laboral reforzada, Ley 1361 de 1997...”*.

-. Afirmó que se le vulneró el derecho a la igualdad, puesto que, existen casos de trabajadores sindicalizados que no fueron sancionados con la terminación del contrato de trabajo a pesar que la prueba de alcoholemia practica fue positiva.

-. Adujo que la verdadera motivación de la terminación del contrato del actor radicó en *su continua y reiterada permanencia en incapacidad laboral posterior al accidente de trabajo donde perdiera su miembro inferior izquierdo*, pues, el grado de alcoholemia 0.067% mg/100ml que presentó *escasamente* supera por la mínima diferencia (0.028), al grado cero de alcoholemia que corresponde a 0.039mg/100ml, el cual se cataloga *sin embriaguez*, al tiempo que era determinante solo para la socialización del tema con el trabajador y la imposición de una sanción, más no la terminación del contrato, máxime, cuando era la primera y única comparecencia a proceso disciplinario en toda su vida laboral.

-. Aseveró que el analizador de etanol en aire espirado empleado para la práctica de la prueba de alcoholemia realizada por la empleadora no cumplía con los requisitos previstos en la Resolución No 1844 del 18 de diciembre de 2015 expedida por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, por cuanto, (i) no corresponde a un modelo aprobado u homologado por el ente nacional competente; (ii) no estaba configurado conforme al factor de conversión 2100:1, ni contaba con etiqueta, certificado o informe de calibración que obrara en la hoja de vida del dispositivo; (iii) no se verificó que el proveedor del servicio calibración tuviese competencia técnica para ello; (iv) el usuario no definió la frecuencia de calibración del analizador que debe constar en estampilla adherida al instrumento; (v) no se mostró las unidades de medida de la alcoholemia equivalente; (vi) no se demostró la competencia del operador del instrumento de medición en comento; y (vii) no se le puso de presente el equipo utilizado, el cual tampoco fue se presentó como prueba al interior del trámite disciplinario.

-. Adujo que dentro de proceso disciplinario no obra documentación alguna que contenga el procedimiento operativo de uso del analizador; certificados de capacitación del operador; hoja de vida del analizador; lista de chequeo del estado del analizador antes de utilizarlo en cada jornada; registro de entrevista, de resultados y de la declaración de la aplicación de un sistema de aseguramiento de la calidad de la medición, la cual, afirma, se realizó sin la utilización de una boquilla

nueva y sin hacer una prueba previa de aire exento de alcohol para corroborar que el instrumento no arroje un falso positivo.

-. Insistió en que, con todo, el “*mendaz*” resultado de 0,067% que arrojó la prueba, no es suficiente para afectar de manera directa su desempeño laboral y, por consiguiente, no era procedente la terminación del contrato, ello, porque la H. Corte Constitucional en sentencia C-636 de 2016, sostuvo que la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez contenida en el numeral 2 del artículo 60 del CST no recae sobre el sujeto, sino sobre la potencial afectación que dicha conducta pudiese tener en la labor, debiendo por lo tanto acreditarse de manera suficiente, la incidencia negativa de ello en el desempeño del trabajador, lo que, en este caso, no ocurrió.

-. Aseguró que el procedimiento sancionatorio aplicado fue irregular, toda vez que la prueba que sustentó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo no se allana a los parámetros establecidos por el Instituto Nacional De Medicina Legal y Ciencias Forenses para la medición de alcohol en aire espirado, al tiempo que no se valoró la estabilidad reforzada que por motivos de discapacidad le asistía, su intachable desempeño laboral y en general no se acreditaron los elementos legal y convencionalmente necesarios para adoptar tal determinación.

-. Indicó que desde la terminación del contrato y debido a su edad, oficio, estado psicológico depresivo y a su discapacidad física, no ha podido ser contratado por otra empresa, lo cual, ha afectado notablemente su vida de relación, toda vez que dicha circunstancia, le ha generado angustia, depresión y zozobra, sentimientos que se han transmitido a su familia, especialmente a sus tres (3) hijos menores de edad, quienes dependen económicamente de él.

-. Esbozó que, (i) la carta de terminación del contrato no especificó los efectos negativos que el mínimo porcentaje de alcohol visto en la “*ambigua*” prueba de alcoholemia realizada, pudo haber tenido directamente en el desempeño laboral del trabajador; (ii) “*informó que hace bastante tiempo no se le hace ninguna reinducción sobre la política de alcohol y drogas como también de prevención y promoción*”; (iii) la empleadora no lo confrontó a través del médico de la empresa o de la ARL frente a los hechos que se presentaron, con expresa indicación de las consecuencias de los mismos, en aras de iniciar un tratamiento en pro de su bienestar, de la misma

forma que no acredita haber ofrecido protección y acompañamiento para su rehabilitación antes de haber hecho uso de las potestades sancionatorias aplicadas.

1.3.- TRÁMITE PROCESAL.

-. La demanda le correspondió al Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, Despacho que la admitió el 13 de octubre de 2023, en consecuencia, ordenó notificar personalmente su contenido y correr traslado de la demanda al extremo pasivo.

-. Una vez notificada, Acerías Paz del Rio S.A., por intermedio de apoderada, dio contestación a la demanda, oportunidad en la que se opuso a la prosperidad de las pretensiones salvo la formulada en el numeral primero relativa a la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo. Además, planteó las excepciones de mérito que denominó: *“Estar incurso el actor en las justas causas para la terminación del contrato de trabajo conforme se expuso en la carta de terminación del vínculo”*; *“a la finalización del vínculo laboral el actor no gozaba de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”*; *“incidencias negativas que el consumo de sustancias psicoactivas sobre el cumplimiento de las obligaciones del trabajador JORGE HERNANDO BARRIOS RIOS”*, y la *“innominada o genérica”*.

-. El 1 de diciembre de 2023, el demandante presentó reforma a la demanda, ello, adicionando la solicitud de pruebas documentales, concretar los hechos sobre los que versaría el interrogatorio de parte peticionado y agregar nuevos hechos referentes a reseñar que Acerías Paz del Rio dentro de los procesos disciplinarios adelantados contra Jhonnatan Camilo Cubides Tristancho, Diego Ferney Reyes Mendoza y Wilmar Bernardo Hurtado Tibaduiza, no impuso como sanción la terminación del contrato, pese a contar con prueba positiva de alcoholemia.

-. El Juzgado Laboral del Circuito de Duitama mediante auto del 1 de abril del 2024 admitió la reforma de la demanda, por ende, dispuso correr traslado de la misma a la demandada, quien, guardó silencio.

-. El 24 de julio de 2024, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama llevó a cabo la audiencia prevista en el artículo 77 del C.P.T.S.S y en sesiones del 10 y 26 de

septiembre de esa anualidad desarrolló la audiencia que trata el artículo 80 *ejusdem*.

2.- DEL FALLO RECURRIDO

El 26 de septiembre de 2024, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, resolvió:

“PRIMERO: NEGAR las pretensiones de la demanda propuestas por el demandante JORGE HERNANDO BARRIOS RIOS contra ACERIAS PAZ del RIO S.A

SEGUNDO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de ESTAR INCURSO EL ACTOR EN LAS JUSTAS CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CONFORME SE EXPUSO EN LA CARTA DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO; INCIDENCIAS NEGATIVAS QUE EL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR JORGE HERNANDO BARRIOS RIOS, propuestas por Acerías Paz del Río.

TERCERO: declarar NO PROBADA la excepción denominada que a la finalización del vínculo laboral el actor no gozaba de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.”

La anterior decisión se fundamentó así,

-. Previa reseña de las nociones jurídicas y jurisprudenciales aplicables al caso, precisó que, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en armonía con la postura fijada la H. Corte Constitucional, ha señalado que la existencia de la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se determina de acuerdo a unos parámetros objetivos, a saber, (i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o enfermedad de mediano o largo plazo; (ii) la existencia para el trabajador de una barrera del tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer adecuadamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; (iii) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido a menos que sean notorios para el caso.

-. Esbozó que para estudiar dicha garantía foral se debe valorar (i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o enfermedad de mediano o largo plazo – *factor humano*; (ii) el análisis del cargo, sus funciones,

requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico *-factor contextual-*; y *(iii)* la contrastación e interacción entre estos dos factores *-interacción* de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

-. Refirió que la presunción del despido discriminatorio por parte del empleador se puede desestimar si éste demuestra que frente a la discapacidad del trabajador *(i)* realizó los ajustes razonables; *(ii)* acredita que la implementación de tales ajustes constituiría una carga de carácter desproporcionado e irracional que se le comunicó al trabajador; *(iii)* se cumplió con una causal objetiva y que esto constituye una justa causa de terminación del contrato; o *(iv)* la rescisión del vínculo, se dio por mutuo acuerdo o por decisión libre y voluntaria del trabajador.

-. Señaló que las pruebas practicadas en el proceso permiten advertir que el demandante se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada con ocasión a su estado de salud, como así se extrae, entre otros, *(i)* del informe de accidente laboral¹ sufrido por el señor Barrios Ríos el 26 de junio de 2008, que conllevo a la amputación de su pie izquierdo y al uso continuo de prótesis; *(ii)* del dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez² que confirmó la pérdida de su capacidad laboral en un porcentaje del 33.20% con fecha de estructuración el 26 de junio de 2008; y *(iii)* la reubicación del actor en el cargo de *pasonivelista* en ferrocarril³ que, de acuerdo a la discapacidad física derivada del accidente de trabajo sufrido por éste, efectuó ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.

-. Arguyó que, pese a lo concluido en punto de la garantía foral invocada por el demandante, se probó que el 22 de noviembre de 2020 el señor Jorge Hernando Barrios Ríos se presentó a laborar bajo el influjo del alcohol, tal y como se concluye de lo indicado por el demandante en el interrogatorio absuelto, de los testimonios recaudados y, especialmente, de la prueba de alcoholimetría aportada⁴, la cual, cumple con los parámetros mínimos, por cuanto se utilizó un alcoholímetro debidamente calibrado con una entrada para colocar la boquilla estéril y la practicó un analizador calificado que contaba con los certificados de uso y manejo del alcoholímetro⁵ y de mantenimiento, verificación y ajuste del mismo⁶.

¹ C01Principal, 06SubsanaciónDemanda.pdf, fl. 20.

² C01Principal, 06SubsanaciónDemanda.pdf, fl. 24.

³ C01Principal, 11PruebasDemandada, CERTIFICACIONES sobre extremos, afiliación y funciones.pdf.

⁴ C01Principal, 11PruebasDemandada, ALCOHOLIMETRIA POSITIVA 6810-AREE-0407.pdf

⁵ C01Principal, 11PruebasDemandada, Certificación Manejo y Uso de Alcoholímetros Fabian Fuquen Cicuamia.pdf

⁶ C01Principal, 11PruebasDemandada, Certificado de mantenimiento, verificación y ajuste Alcotest 6810-AREE-0407.pdf

-. Agregó que, la conducta referida fue aceptada por el demandante en su interrogatorio, quien, señaló, que, si bien, *“no se encontraba tomando en el sitio de trabajo, si lo había hecho el día anterior...”*, igualmente aludió que *“un compañero le sintió el tufo y fue quien dio aviso al supervisor”*, versión que fue corroborada con el testimonio de Martha Inés Barrios Ríos al referir que su hermano *“llegó el día de la fecha de los hechos como a la una de la mañana a la casa teniendo que estaban celebrando un cumpleaños y se tomaron unas cervezas y unos aguardienticos...”*, elementos que también son indicativos de la veracidad de la prueba realizada.

-. Indicó que no es de recibo lo manifestado por el demandante, respecto a que no se cumplió con los lineamientos dispuesto por el Instituto de Medicina Legal en la Resolución No. 1844 de 2015 para la práctica de la prueba de alcoholemia, dado que, el estado de embriaguez no requiere una prueba solemne y, por lo tanto, se puede acreditar por cualquier medio de prueba autorizado⁷, aunado a que existe material probatorio suficiente que acredita la conducta reprochada, así como el hecho que la misma contraría la política de cero alcohol fijada por la empresa, misma que el demandante conocía plenamente.

-. Para puntualizar la incidencia negativa de la conducta del actor en el desarrollo de sus labores, memoró lo señalado por el testigo Juan Pablo Danetra Manotas, médico de la compañía, quien calificó el valor arrojado por la prueba practicada (0.67 mg) como de leve a medio *caracterizado por alteraciones en la percepción, en el nivel de señales de alerta del cuerpo y por afectaciones en el desarrollo psicomotor*; así como lo declarado por Mario Salomón Molina, coordinador de logística férrea, quien, señaló que el cargo desempeñado por Jorge Hernando Barrios demanda que la persona esté *en sus cinco sentidos* para evitar algún accidente con vehículos, personas o animales que transiten la vía más aun en tratándose de un punto tan crítico como el que estaba a cargo del demandante, lo que, coincide con lo manifestado por éste en su declaración de parte.

-. Consideró demostrado que el nivel de alcohol reflejado en la prueba de alcoholimetría tuvo una relación directa y negativa en el desempeño de las funciones del trabajador, quien, con su conducta puso en peligro su seguridad, la

⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL11632 de 2015.

de otras personas y la de bienes de la compañía, de manera que sí existió una falta grave constitutiva de justa causa de terminación del contrato de trabajo.

-. Refirió que contrario a lo manifestado por el demandante, el acompañamiento por parte del área médica o ARL no podía activarse para este caso, por cuanto no existía antecedente médico o laboral que diera cuenta de un consumo habitual de alcohol por parte del señor Barrios Ríos, lo que coincide con lo manifestado tanto por éste en su interrogatorio como con lo declarado por la totalidad de los testigos escuchados, quienes, al unísono manifestaron que el demandante no tenía problemas asociados con alcoholismo o similares.

-. Frente al trato desigual alegado por el demandante, adujo que no se pudo establecer que la terminación del contrato fuera producto de un trato discriminatorio o de acciones de persecución, pues, en primer lugar, no hay elementos de juicio que prueben que los trabajadores “reseñados en la demanda” inmersos en proceso disciplinario por contar con prueba positiva de alcoholemia, se encontraban en iguales condiciones, al igual, aquellos, fueron disciplinados con la misma medida adoptada frente Barrios Ríos, y, en segundo lugar, no se trajo ninguna circunstancia o conducta sospechosa a partir de la cual se pudiera evidenciar el presunto acoso del que se duele por parte de Acerías Paz del Ruo S.A., aunado a que, el empleador tiene la facultad de abstenerse o no de aplicar una sanción en función de las circunstancias particulares de cada caso.

3.- DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconformes con la decisión, las partes, a través de sus apoderados judiciales, incoaron recurso de apelación, lo cuales pasan a detallarse.

3.1. DEL RECURSO PRESENTADO POR EL DEMANDANTE

El señor Jorge Hernando Barrios Ríos recurrió la decisión del *A quo* con el objeto que sea revocada y, en su lugar, se concedan las pretensiones esbozadas, recurso que fue sustentado de la siguiente manera;

-. Señaló que el *A quo* valoró el testimonio del médico Juan Pablo Danetra Manotas como si de un peritaje se tratara, encontrando en su dicho reflexiones subjetivas

que en ningún momento refieren a la conducta precisa del demandante, por cuanto él no estuvo presente en el momento de la comisión de la falta, aunado a que el empleador omitió realizarle acompañamiento médico.

-. Reprochó que, cuatro años después del suceso, se adujera que la conducta desplegada constituyó un riesgo y con ello aseverar que existió una justa causa para la terminación del contrato, pues, era obligación del empleador realizar la verificación de los presupuestos necesarios para predicar la existencia del riesgo, al momento de la terminación del contrato.

-. Indicó que el *A quo* valoró erróneamente lo que manifestó en interrogatorio, particularmente, en cuanto “*al tufo que probablemente su compañero había sentido por tratarse de un lugar reducido*”, comoquiera que esto se interpretó como si de un hecho o afirmación se tratara, cuando en realidad, obedeció a una suposición lejos de constituir una prueba fehaciente de ello.

-. Refirió que el *A quo* se apartó de las reglas establecidas en la sentencia SL771-2024, providencia en la cual, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral señala el deber del empleador de demostrar, en los casos invocar la causal de despido establecida en el numeral 2 del artículo 60 del CST, la afectación negativa de dicha conducta en el desempeño laboral o que se generaba un riesgo en el entorno de trabajo, circunstancias que, en todo caso, debieron ser estudiadas por el empleador al momento del despido, o, al menos, alegadas en la defensa de la empresa y no de manera extemporánea en la sentencia.

-. Aseguró que, diferente a lo interpretado por el *A quo*, el tratamiento o acompañamiento médico al trabajador que incurre en esta clase de comportamientos no se activa únicamente cuando se trata de una enfermedad, sino que también es procedente en los casos que haya una conducta de alcoholemia o drogadicción positiva del trabajador, como ocurrió en el presente caso.

-. Censuró la regla aplicada por el *A quo* para concluir que no existió un trato discriminatorio por parte del empleador al sancionar con terminación del contrato al demandante y con otra clase de sanciones a otros trabajadores que incurrieron en la misma falta, ya que, si bien, no se pudo anexar la prueba documental completa de los procesos disciplinarios de dichos trabajadores, toda vez que el *A quo* no

insistió en ellas, lo cierto es que Acerías Paz del Río S.A no impuso la terminación de contrato sanción a trabajadores que se presentaron a trabajar en estado de alcoholemia, incluso, superior al reportado para él.

-. Reiteró que el procedimiento disciplinario del que fue objeto se trató de una estrategia engañosa y vengativa para prescindir de sus servicios, pues, se encontraba en constantes incapacidades médicas como consecuencia del accidente laboral sufrido, aunado, el resultado de la prueba practicada es un porcentaje muy bajo, recuérdese, 0.067%, -y no del 67% como lo consignó el *A quo*, el cual no corresponde al primer grado de alcohol, pues, dicho porcentaje es el más próximo, según estándares internacionales, a estar en cero grados de alcohol, por lo que es desproporcional aplicar una sanción de despido a un trabajador que en toda su vida laboral cometió una primera falta tan leve, sin tener especial consideración sobre su estado de discapacidad física para aplicar la sanción.

3.2. DEL RECURSO PRESENTADO POR LA DEMANDADA

Acerías Paz del Río S.A, interpuso recurso de apelación con el objeto que este Tribunal revoque el numeral 3 de la sentencia y se confirme en lo restante, petición que fundamentó de la siguiente manera,

-. Sostuvo que el demandante, al momento de su despido, no gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto, no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, tal y como consta en la historia clínica ocupacional aportada.

-. Reseñó que la discapacidad presentada por el demandante no comportaba un límite para el desarrollo de sus labores, pues, en las valoraciones realizadas no referenció que padeciera de ansiedad, depresión o alguna molestia relacionada, aunado a que las incapacidades se dieron única y exclusivamente por el cambio de la prótesis, como se extrae de las valoraciones médicas del 01 de octubre de 2017⁸, del 11 de octubre de 2017⁹ y del 03 de octubre de 2019¹⁰ que obran en el expediente.

⁸ C01Principal, 11PruebasDemandada, HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL.pdf fl. 30

⁹ C01Principal, 11PruebasDemandada, HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL.pdf fl. 34

¹⁰ C01Principal, 11PruebasDemandada, HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL.pdf fl. 47

-. Manifestó que no se encuentran plenamente demostrados los presupuestos descritos en la sentencia SL1152-2023 para la procedencia de la estabilidad laboral reforzada, dado que, tan sólo se probó la existencia de una deficiencia física a largo plazo, mientras que, el factor contextual, que implica la existencia de una barrera actitudinal, social, cultural o económica que le impida ejercer sus labores en iguales condiciones que los demás, no se encuentra acreditado, por el contrario, el demandante a pesar de su discapacidad desarrollaba con normalidad sus funciones, ello, sin ningún tipo de trato especial, por lo que no concurre el nexo entre los factores físico y contextual requeridos para predicar la estabilidad laboral reforzada declarada por el *A quo*.

3.3.- ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA

Una vez admitidos los recursos, mediante proveído del 7 de febrero de 2025, se corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegatos, oportunidad de la que hicieron uso así:

3.3.1.- DE LAS ALEGATOS RENDIDOS POR EL DEMANDANTE

El demandante Jorge Hernando Barrios Ríos, a través de su apoderado, recorrió el traslado para alegar, oportunidad en la que reiteró los argumentos expuestos en el recurso, así:

i).- Reseñó que la prueba de alcoholemia que se le practicó carece de validez legal, ya que no cumple con todos los requisitos exigidos por el Instituto Nacional de Medicina Legal para su validez;

ii).- Adujo que el *A quo* se excusó en la falta de solemnidad para la demostración de la alcoholemia positiva, pasando por alto lo señalado en el artículo 2 de la Resolución 1844 de 2015 así como el hecho de que las certificaciones y constancias allegadas al plenario fueron dilucidadas apenas en el trámite del proceso;

iii).- Refirió que el equipo empleado para la prueba no cumplía con los requisitos necesarios para la práctica efectiva de la misma y no se le puso de presente;

iv).- Esbozó que contrario a lo concluido por el *A quo*, no confesó estar bajo el influjo del alcohol, sino haber ingerido *unas copas* el día anterior, del mismo modo que no aseguró que su compañero le haya sentido *tufo* y que con ocasión a ello le tomaron la prueba, simplemente, mencionó haber pensado que ello pudo haber sucedido;

v).- Manifestó que la alcoholemia positiva de 0.067%mg/100 ml escasamente supera al grado cero de alcoholemia y no tenía la entidad para que se impusiera la terminación del contrato, menos aun, si se tiene en cuenta que era la primera falta que registraba;

vi).- Indicó que se valoró el testimonio del médico de Acerías Paz del Rio S.A. como si se tratara de un dictamen pericial, pese a que éste apenas hizo un bosquejo de los efectos de ciertos niveles de alcohol en las personas en general, sin referirse concretamente al demandante, máxime cuando no fue médico tratante del mismo ni estuvo presente en el momento de los hechos;

vii).- Expuso que la misiva a través de la cual se comunicó el despido adolece de la motivación necesaria para justificar el retiro del trabajador por justa causa, al tiempo que aduce de forma errónea la cuantificación que se hace de la prueba, esto es, 67mg/100 ml y no la verdadera y cierta que la presunta prueba describió en 0.067%;

viii).- Señaló que no se acreditó la incidencia negativa de su conducta en el desarrollo de sus funciones;

ix).- Aludió que la empresa no confrontó al trabajador en aras de que éste iniciara un tratamiento en pro de su bienestar ni le ofreció protección y acompañamiento para su rehabilitación;

x).- Anunció que el *A quo* valoró negligentemente la sentencia SL771-2024 de la Corte Suprema de Justicia y tomó como fundamento de su fallo el salvamento de voto en punto tanto de la obligatoriedad del acompañamiento por parte del empleador como respecto de la demostración del riesgo de la conducta;

xi).- Refirió que el *A quo* desconoció el principio de igualdad pese a que no se allegaron las pruebas solicitadas a la demandada relativas a los procesos disciplinarios que por iguales causas se adelantaron contra otros trabajadores, a quienes, no se les terminó el contrato de trabajo y que dan cuenta que la supuesta regla de acero de cero alcohol no existe y se aplica a conveniencia; y

xii) Expresó que la verdadera razón de la terminación del contrato es porque se le consideraba *“un empleado molesto y minusválido en constante tiempo de incapacidad frecuente y recurrente, a quien la empresa encontró la oportunidad, que al mínimo consumo de alcohol darle por terminado su contrato de trabajo con justa causa”*.

Adicionalmente, exaltó que el *A quo* acertó al reconocer la estabilidad laboral reforzada, a partir de la cual, en su sentir, se debió concluir que la terminación del contrato de trabajo se dio con ocasión a su estado de salud y no a una causal objetiva, por consiguiente, era imperativo que el empleador acudiera al Ministerio de Trabajo para obtener la autorización del caso, sin que así se haya efectuado, lo cual torna ineficaz el despido y abre paso al reintegro deprecado.

3.3.2.- DE LOS ALEGATOS PRESENTADOS POR LA DEMANDADA

Acerías Paz del Río S.A., al descorrer el traslado para alegar, refirió que erró el *A quo* al declarar que el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada, comoquiera que, desde su reubicación, desempeñó sus funciones con normalidad y sin necesidad de ayuda o apoyo diferente al cambio de la prótesis, sin presentar llamados de atención al respecto, ni reparo por parte de él, con ocasión a lo cual se tiene que las barreras propias de su discapacidad estaban superadas al momento del despido.

Ahora, con relación a las demás pretensiones de la demanda, expuso que los razonamientos jurídicos, fácticos y probatorios manejados por el *A quo* corresponden a los postulados del artículo 60 y 61 del C.P.T.S.S, sin que se evidencie reproche alguno sobre los mismos, así como tampoco error de iuris o manifiesto de hecho.

Al igual, afirmó que la decisión del *A quo* es producto del análisis individual y en conjunto de las pruebas allegadas por las partes y subrayó que el demandante no demostró los supuestos facticos en que fundó sus pretensiones.

Resaltó que, con su conducta, el demandante incumplió las obligaciones contenidas en los numerales 1 y 9 del artículo 43 y el numeral 2 del artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo y el numeral 2 del artículo 60 del C.S.T. y las políticas de consumo de alcohol y drogas establecidas por la sociedad.

4.- CONSIDERACIONES

4.1.- COMPETENCIA

Este Tribunal es competente para conocer de los recursos incoados por las partes conforme al numeral 1 del literal B del artículo 15 del CPTSS, al igual, se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo y no se observa irregularidad que pueda invalidar la actuación.

4.2.- PROBLEMA JURÍDICO:

De cara a los argumentos de inconformidad expresados por las partes y en consonancia al artículo 66A del CPTSS, esta Sala se ocupará de

i).- Determinar si el *A quo* erró al declarar que Jorge Hernando Barrios Ríos reúne los requisitos para ser beneficiario del fuero de estabilidad laboral en razón a su discapacidad;

ii).- Establecer si erró el *A quo* al negar la ineficacia del despido del Jorge Hernando Barrios Ríos, de ser así, si hay lugar a ordenar el reintegro al cargo que ocupaba al momento del despido o uno de mejor categoría;

En caso afirmativo,

iii).- Verificar si hay lugar a condenar Acerías Paz del Río S.A. al pago de las prestaciones, acreencias e indemnizaciones solicitadas en la demanda.

4.3.- DEL CASO EN CONCRETO

En primera medida, se advierte que no existe debate sobre la existencia del contrato de trabajo entre el aquí demandante y la demandada, la afiliación del señor Jorge Hernando Barrios Ríos al sindicato de trabajadores de Acerías Paz Del Rio, ni que el demandante al momento de su despido, recuérdese, 25 de noviembre de 2020, ejercía sus funciones como *pasonivelista*, cargo al que fue reubicado luego del accidente de trabajo acaecido el 26 de junio de 2008 y a raíz del cual sufrió la amputación de su pie izquierdo.

Ahora, la inconformidad del demandante se centra en la decisión del *A quo* de negar las pretensiones de la demanda, ello, a su juicio, derivada de una indebida valoración probatoria y una incorrecta interpretación del precedente jurisprudencial aplicable al caso, pues, si bien reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada derivada de la discapacidad que padece, lo cierto es que avaló el despido efectuado por Acerías Paz del Rio S.A., producto de un procedimiento disciplinario irregular y “*express*” en el que no se observaron sus condiciones particulares y se le aplicó una sanción desproporcionada, la cual, se fundamentó en el resultado de una prueba de alcoholimetría tomada con un equipo que no cumple con los requisitos legales necesarios para su validez, aunado, la sanción no guarda armonía con el trato dado a otros trabajadores que por similares razones fueron disciplinados con sanciones distintas a la terminación del contrato, situación que pone en evidencia que le fue terminado el contrato por considerarlo molesto para la sociedad.

A su turno, Acerías Paz del Rio S.A., disiente de la decisión adoptada por el *A quo* única y exclusivamente en la declaración de estabilidad laboral reforzada de Jorge Hernando Barrios Ríos, por cuanto, la condición del demandante “*deficiencia física de carácter permanente*” no representaba una limitación para cumplir con su función, al punto que para la fecha de su despido llevaba varios años desempeñando sin problemas el cargo de *pasonivelista*.

En ese norte, la controversia en esta instancia se enfoca en determinar si está plenamente demostrado que, al momento de la terminación del contrato, el demandante estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud; al igual, si el despido efectuado por Acerías Paz del Rio S.A. es

ineficaz y, por ende, hay lugar al reintegro y a las consecuentes reclamaciones solicitadas en la demanda

Dilucidado lo anterior, es menester recodar que la Ley 361 de 1997, establece los mecanismos para la integración social de las personas con limitaciones, y, en el artículo 26, prohíbe el despido de un trabajador por sus limitaciones físicas.

Es así, que, la normativa aclara que ninguna persona en condición de discapacidad puede ser despedida o ver terminado su contrato por esa razón, salvo que medie la autorización del Inspector de Trabajo, por lo que, en caso contrario, si el despido se efectúa sin dicha autorización, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en su puesto de trabajo sin interrupción alguna y recibir los salarios dejados de percibir, además, ser acreedor de una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de otras prestaciones e indemnizaciones legales aplicables.

Al respecto, la H. Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, sostuvo,

“...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato...”

Corolario, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral¹¹, fijó, a la luz de la convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, determinando que el fuero por discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos: *i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo y, ii) La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.*

Lo expuesto establece que para que proceda la estabilidad laboral reforzada, es necesario acreditar la existencia de ciertos parámetros, estos son: *(i) una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que sea de mediano o largo plazo; (ii) barreras*

¹¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL1491-2023, M.P. IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

para el trabajador, de tipo actitudinal, social, cultural o económico, que interfieren con su capacidad para desempeñar su labor en condiciones de igualdad con otros empleados; y (iii) que dichos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean de carácter notorio.

En el mismo sentido, la H. Corte Suprema enseña que, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos, a saber, (i) *la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o enfermedad de mediano o largo plazo – factor humano –*; (ii) *el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-;* y (iii) *la contrastación e interacción entre estos dos factores - interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-¹².*

Descendiendo al *sub examine*, se tiene que de acuerdo a lo consignado en el “*informe para presunto accidente de trabajo del empleador o contratante*” No. 102527217¹³, las historias clínicas¹⁴, el expediente médico-ocupacional¹⁵, los soportes de autorización de servicios médicos expedidos por la ARL POSITIVA¹⁶, el *formulario de dictamen para la calificación de la capacidad laboral y la determinación de la invalidez* diligenciado por dicha ARL¹⁷, el dictamen de pérdida de capacidad laboral practicado tanto por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá¹⁸ como por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez¹⁹, el acta de entrega de ayuda técnica (prótesis)²⁰ aportados, se extrae que el 26 de junio de 2008 en ejercicio de sus funciones como “*obrero operación en entrenamiento*”²¹ Jorge Hernando Barrios Ríos sufrió un accidente de trabajo con ocasión al cual, perdió su capacidad laboral en un 33,20% y tuvo que someterse a una amputación traumática del pie izquierdo (desarticulación de tobillo) requiriendo uso de prótesis de por vida, es decir, adquirió una deficiencia física de carácter permanente o discapacidad.

¹² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL1268-2023, M.P. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

¹³ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 20; 126-127;

¹⁴ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 3; 32-33; 55-66; 69-125; 128-149; 150-311; 332; 336-353

¹⁵ 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL.pdf

¹⁶ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 4-17; 333-334

¹⁷ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 18-19; 67-68

¹⁸ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 325 - 329

¹⁹ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 22-26; 47-52

²⁰ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 319-324

²¹ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 317-318. (contrato de trabajo a término indefinido No. 276)

De ahí que, la Dirección del Departamento de Medicina Industrial de Acerías Paz del Río S.A. mediante oficio MEI – 642 del 03 de julio de 2009²² dirigido al jefe de la sección de ferrocarriles de la misma empresa, solicitara la reubicación de carácter permanente y definitivo del señor Jorge Hernando Barrios Ríos, en *“actividades livianas que no impliquen movimientos repetitivos de flexo-extensión y posturas forzadas de miembros inferiores, levantamiento de cargas superiores a 10 kilos, desplazamientos caminando por superficie irregular no superior a 100 metros, así como permanencia prolongada superior a 2 horas en bipedestación, subir-bajar escaleras”*.

Por lo anterior, mediante oficio CRL-1285/2011 del 29 de agosto de 2011²³ se le informó al demandante que para efectos de continuar asignándole actividades en procura de su salud no podía seguir ejerciendo el cargo de *“obrero operación en entrenamiento”* y, en consecuencia, sería reubicado al cargo de *“pasonivelista”*, el cual, de acuerdo con el certificado laboral²⁴ expedido por Acerías Paz Del Río S.A. desempeñó como interno desde 1 de septiembre de 2011 hasta el 31 de enero de 2015 y, luego, como externo desde el 1 de febrero de 2015 hasta el 25 de noviembre de 2020, comportando, según el dicho del representante legal de la empresa para asuntos laborales Camilo Andrés González²⁵, un caso exitoso de reubicación, en el que la mesa multidisciplinar de la compañía conformada por el área de relaciones laborales y el área de medicina industrial, atendiendo la situación médica del señor Barrios Ríos y lo que éste pensaba, decidió reubicarlo en el cargo mencionado, por cuanto se adecuaba a su condición física al punto que podía ejercerlo en un 100% y siendo totalmente productivo.

Sin embargo, el hecho de que el señor Jorge Hernando Barrios Ríos estuviera reubicado en un cargo que técnicamente podía ejercer en su integridad, para el 25 de noviembre de 2020, fecha en que se efectuó la terminación del contrato de trabajo, no diluye por sí solo la estabilidad laboral reforzada que le asistía en atención a la discapacidad de carácter permanente, misma a partir de la cual ha requerido un seguimiento continuo por ortopedia y fisioterapia como incluso se consigna en la historia clínica ocupacional²⁶ y presentado molestias continuas relacionadas con la prótesis que debe utilizar para solventar en algo la función del miembro

²² 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 27,38 y 378.

²³ 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), BARRIOS RIOS JORGE HERNANDO otros anexos contestacion.pdf

²⁴ 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), CERTIFICACIONES sobre extremos, afiliación y funciones.pdf, folios 2-4

²⁵ 26Actadeaudiencia.pdf, [portal de grabaciones](#) (video 03:04:55), min. 00:58:10 – 01:18:55

²⁶ 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL.pdf

inferior que le fue amputado, según lo dejan ver las historias clínicas allegadas, lo que, a su vez implica por supuesto una limitación que podía impedirle el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás, situación que por supuesto era conocida por la empleadora.

Es decir, que contrario a lo que sostiene Acerías Paz del Río S.A., el señor Jorge Hernando Barrios Ríos sí estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada al momento de su despido y, por lo tanto, en principio, operaría la presunción de que la terminación del contrato de trabajo se debió a su limitación física, sin que pueda por lo tanto esta Sala de decisión aterrizar en conclusión distinta a la adoptada en primera instancia en ese sentido.

No obstante, debe memorarse que aun verificada la concurrencia de los elementos necesarios para activar la presunción que implica garantía foral en cuestión, la misma es susceptible de ser desvirtuada por el empleador, entre otros, acreditando que la terminación del contrato se fundamentó en una causal objetiva, correspondiendo a quien la invoca, en este caso al demandante, demostrar que su despido se dio con ocasión a su discapacidad.

En este punto, vale la pena recordar lo indicado por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL3117-2024, que al memorar la sentencia SL1152-2023, indicó:

“(...) ella se dijo que si bien que ya no era necesario que una persona contara con un dictamen de PCL para que se considerara una persona incapacitada o que se activara la estabilidad laboral reforzada, cierto es, que también puntualizó que no toda incapacidad o padecimiento de salud, es significativo de protección especial laboral, pues debe entenderse que no toda deficiencia es discapacidad, ni que toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. Puntualizando que debe revisarse cada caso en concreto y puntualmente cuando existen despidos, cuando se finaliza un vínculo laboral, revisar si ese despido o terminación laboral fue en razón a la discapacidad o deficiencia física del trabajador con relación a las funciones que realizaba. Concretó que conforme al artículo 167 del CGP correspondía al demandante acreditar o demostrar que la terminación del vínculo laboral obedeció o tuvo que ver con sus padecimientos de salud como lo alega, sin embargo, ello no fue así (...) razones muy alejadas de lo alegado en la demanda, por lo que no existió un nexo causal entre la finalización del vínculo laboral y los padecimientos de salud (...)”

Ahora, de cara a los reparos formulados el demandante y atendiendo las nociones conceptuales, jurídicas y jurisprudenciales acotadas en precedencia, se tiene que la terminación del contrato de trabajo de Jorge Hernando Barrios Ríos efectuada por Acerías Paz Del Río S.A. el 25 de noviembre de 2020, según se observa en la carta de terminación²⁷ de la misma fecha, tuvo como fundamento esencialmente,

“(…) los graves hechos presentados el 22 de noviembre de 2020, objeto de proceso disciplinario donde se probó su responsabilidad al ingresar a la compañía bajo el influjo del alcohol con un resultado en la prueba cuantitativa de (67mg/100ml) como se verificó mediante prueba de centro médico de alcoholimetría no 103”

De lo precedente, se verifica que por los mencionados hechos y de acuerdo al procedimiento establecido en la cláusula 28 de la Convención Colectiva de Trabajo²⁸ se adelantó proceso disciplinario²⁹ en el que se llamó³⁰ al demandante a rendir sus descargos, quien, acudió en compañía de los señores Raúl Santiago Monsalve y Víctor Manuel Figueroa Rojas en calidad de delegados del sindicato de trabajadores de la empresa, manifestando en esa oportunidad, que para la fecha de los hechos no se presentó a trabajar bajo el influjo del alcohol, sino que el día al salir de su turno se tomó unos tragos, narró que el 22 de noviembre de 2022 estaba laborando en el segundo turno, esto es, de 03:30 p.m. a 11.30 p.m. y que a las 6:15 p.m. mientras se tomaba un tinto llegó personal de vigilancia de la empresa y tras una llamada de su supervisor le tomaron una prueba que el vigilante le dijo que había salido positiva, por lo que, lo trasladaron al centro médico donde le practicaron otra prueba que también salió positiva. También dijo conocer el reglamento interno de la empresa y la política de *cero tolerancias al alcohol*.

En la misma fecha, se profirió la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo la cual, en síntesis, se sustentó en el incumplimiento del reglamento interno de trabajo, las normas de SSMA y del C.S.T., disposiciones a partir de las cuales se prohíbe que los trabajadores ingresen bajo el influjo del alcohol debido a que esta condición pone en riesgo su integridad personal, la de terceros y la seguridad industrial de la compañía, dado su objeto social y las implicaciones que tiene el ejercicio de los cargos dispuestos para su operación.. lo anterior quedó plasmado

²⁷ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folio 40;381.

²⁸ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 420-518

²⁹ 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), PROCESO DISCIPLINARIO.pdf

³⁰ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folio 52

en acta de la misma fecha, la cual fue suscrita por el demandante y los delegados sindicales, quienes manifestaron su inconformidad.

La referida decisión fue impugnada a través de la representación sindical en los términos señalados en la Convención Colectiva de Trabajo (cláusula 28) ante el Comité Obrero Patronal en segunda instancia³¹ y “*tercera instancia*”³² manteniéndose incólume, tras considerar que, (i) el actuar del trabajador fue debidamente acreditado con las pruebas de alcoholimetría que le fue practicada; (ii) esto pone en riesgo la seguridad de la operación por cuanto deja al azar la consumación de un accidente de trabajo propio o de sus compañeros; (iii) no se puede supeditar la terminación del contrato de trabajo a que exista un efecto, es decir, un accidente grave e irreversible; (iv) laborar bajo el influjo del alcohol es inadmisibles para una operación de alto riesgo como la que adelanta la compañía; (v) por igualdad y proporcionalidad en casos similares debe mantenerse la misma de decisión; y (vi) por existir una justa causa comprobada del despido no es necesario acudir al Ministerio de Trabajo para que autorice la terminación.

Ahora, el señor Jorge Hernando Barrios Ríos en su interrogatorio³³ aunque afirmó que no ingresó a la planta “*borracho*” y que no era cierto que se presentó a laborar bajo el influjo del alcohol, confesó que el día anterior al terminar su turno “11:00 p.m.” asistió a una reunión familiar a la que dijo haber llegado a la 1:00 a.m. donde se tomó unos tragos hasta el amanecer, durmió y comió poco y, que en razón a esto, para el día de los hechos cuando se presentó a laborar en el turno de las 3:30 p.m. presentaba “*tufo*”, el cual, dijo que su compañero “Nevardo” sintió procediendo “*por envidia*” a llamar al supervisor y a partir de ello le tomaron la prueba, misma a la que afirma nunca antes había sido sometido.

Asimismo, insistió en que no se presentó “*borracho*” a trabajar, pues, si bien tenía “*tufo*” él estaba en su “*sano juicio*” y cumpliendo plenamente con sus actividades conforme a los parámetros de la empresa, admitió conocer la regla de acero de “*cero alcohol*”, que tal regla consistía en no ingresar a la planta bajo los efectos del alcohol, dijo que, aunque no conocía exactamente la política de “*cero alcohol*” desde la firma del contrato, sí fue ilustrado sobre la misma “*cuando empezaron a dar las*

³¹ 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), ACTAS COMITE OBRERO PATRONAL.pdf

³² 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), Tercera instancia Comité Obrero Patronal.pdf

³³ 26Actadeaudiencia.pdf, [portal de grabaciones](#) (video 03:04:55), Min. 00:20:30 – 00:56:30

charlas” y que la misma estaba contenida en el reglamento interno de trabajo que le fue entregado.

Por otra parte, indicó que, en efecto, era riesgoso desplegar las funciones que tenía asignadas, pero solo sí se estaba *“borracho”* porque la persona se podía dormir o dejar de advertir cuando pasara el tren, también negó tener problemas de consumo de alcohol o *“alcoholismo”*.

Manifestó que por su discapacidad presentaba dificultades para realizar sus funciones de *pasonivelista* frente a lo cual no contó con seguimiento médico ocupacional y, que, en razón a dicha condición, hubo persecución por parte de la empleadora en aras de desvincularlo de la empresa, lo que, sustenta en que *“por tantas incapacidades”* lo remitieron a que fuera calificado nuevamente por parte de la ARL POSITIVA.

Frente a la prueba de alcoholemia, relató que, tras una llamada de su supervisor, a su puesto de trabajo, llegó personal de seguridad de la empresa y le practicó una prueba que salió positiva, a raíz de lo cual fue trasladado al centro médico donde le tomaron una segunda prueba que también dio resultado positivo con un porcentaje del 0,067% la que señala firmó porque así se lo indicaron y pensó que ello no tenía ninguna consecuencia.

A su turno, el representante legal de Acerías Paz del Río S.A. para asuntos laborales Camilo Andrés González³⁴, quien, refirió llevar apenas un año en ese cargo y haberse informado, para efectos de este proceso, solamente del caso del señor Barrios Ríos, puntualizó no conocer con precisión todos y cada uno de los casos de los trabajadores, que se adujo como similares a los del demandante y en los que presuntamente se aplicaron sanciones distintas a la terminación del contrato, empero, aclaró que la sanción dependía de cada caso en concreto y de lo actuado en el proceso disciplinario exaltando un asunto que se resolvió de forma distinta pero por cuestiones procedimentales más que de fondo

De otro lado, resaltó que, con todo, la política de *“cero tolerancia al alcohol”* es igual para todas las personas que laboran para la empresa comoquiera que la misma opera en una planta de riesgo V, aunado que la decisión de terminar el contrato de

³⁴ 26Actadeaudiencia.pdf, [portal de grabaciones](#) (video 03:04:55), min. 00:58:10 – 01:18:55

trabajo fue completamente objetiva, de lo que da cuenta el procedimiento empleado para su exitosa reubicación en el cargo de “*pasonivelista*”, tras el accidente de trabajo por el que perdió su pie izquierdo, máxime cuando el actor venía desempeñando dicho cargo desde hacia 10 años para el momento de la falta.

Al respecto, la testigo Martha Inés Barrios Ríos³⁵, hermana del demandante, corroboró que la noche anterior a los hechos, invitó al Jorge Hernando a la celebración del cumpleaños de su esposo, reunión a la que el demandante acudió a la 1:00 a.m. permaneciendo hasta las 4.00 a.m. y donde “*tomó por ahí cerveza y un vino o una champaña*” y “no salió borracho – perdido”, razón por la que cuando le comentó de su situación en la empresa consideró que ello solo acarrearía una sanción, especialmente, porque el demandante en vigencia de la relación laboral no había presentado ninguna falta disciplinaria hasta ese momento.

Adicionalmente, indicó que su hermano, siempre tuvo problemas con la prótesis porque ninguna le había servido y aseguró que el demandante nunca ha tenido problemas de alcohol, ni siquiera en la actualidad que está deprimido y en seguimiento por psiquiatría desde hace un año, tras quedar visiblemente afectado por su despido y ante las escasas posibilidades laborales que tiene.

Por su parte, la testigo Marisol Cusba Naranjo³⁶ poco aportó frente al objeto debate, pues refirió vagamente como causa de terminación del contrato que el demandante no estaba en su puesto de trabajo, dicho que no coincide con la traída juicio, siendo consistente solo en afirmar que, con ocasión a su despido, el señor Jorge Hernando Barrios cambió mucho y se deprimió, por lo que le preocupaba su estado emocional.

Situación distinta se presenta respecto del testigo Mario Salomón Molina Vega³⁷, Coordinador de Logística Férrea de Acerías Paz del Río S.A. desde 2019 y vinculado a la compañía desde hace 17 años, quien, pese a manifestar no constarle los hechos directamente, como líder del área de ferrocarriles sí ratificó la existencia de la regla de acero y la política de “*cero alcohol*” así como los buenos resultados de su implementación para efectos de prevención y disminución de fatalidades y accidentes, junto con el hecho que las mismas están contenidas en el reglamento

³⁵ 26Actadeaudiencia.pdf, [portal de grabaciones](#) (video 03:04:55), min. 1:20:01 – 1:44:15

³⁶ 26Actadeaudiencia.pdf, [portal de grabaciones](#) (video 03:04:55), min. 01:45:45 – 02:01:22

³⁷ 26Actadeaudiencia.pdf, [portal de grabaciones](#) (video 03:04:55), min. 02:10:18 – 02: 33:25

interno de trabajo y se dan a conocer a través de socializaciones en general y en los diálogos diarios de seguridad.

Asimismo, señaló que el cargo de *pasonivelista*, recuérdese, el desempeñado por el demandante, era “*crítico*”, por cuanto debía ocuparse de dicha labor en el paso nivel de Corrales, el cual presenta un cruce entre la vía férrea y la vía nacional que da la entrada al citado municipio, por lo que, es un punto muy concurrido con alto riesgo de fatalidad, en el que se hace absolutamente necesario contar con una persona todo el tiempo que garantice la seguridad, razón por la que los trabajadores que allí laboran se programan en 3 turnos específicos de rotación semanal que se cumplen de 7:30 a.m. a 3:30 p.m., de 3:30 p.m. a 11:30 p.m. y de 11:30 p.m. a 7:30 a.m.

En el mismo sentido, esbozó que el *pasonivelista* es el encargado del control entre la carretera y la vía férrea mediante barreras de protección como talanqueras y señales visuales con el objeto de garantizar que el tren no se encuentre con ningún obstáculo al pasar ni se causen accidentes, comoquiera el mismo es una máquina de 80 toneladas que normalmente pasa cargada transportando mucho peso y no cuenta con la capacidad de accionar un frenado rápido, por ende, de no hacerse un adecuado control y dada la concurrencia de la vía nacional de personas, vehículos y animales el riesgo de fatalidad es alto, máxime, cuando, si bien, se intenta mantener una frecuencia establecida, en ocasiones, salen trenes de mantenimiento, carro motores con personal, mesas de empuje de las cuadrillas de mantenimiento o trenes a deshoras cuando se presentan retrasos.

Por consiguiente, adujo que la labor descrita requiere que la persona esta “*en sus cinco sentidos*”, pues de estar bajo el influjo del alcohol puede omitir parar el tráfico, no advertir alguna situación de alerta y en general cumplir con sus funciones adecuadamente.

Finalmente, manifestó que el trabajador cumplía sus funciones con normalidad y que la prótesis no era un impedimento para ello, que de hecho se enteró de su discapacidad varios meses después de ocupar el cargo de líder del área, que en el tiempo en que fue jefe del señor Barrios Ríos no tuvo conocimiento de alguna afectación específica que le representara la prótesis, de que este haya tenido algún problema disciplinario o que presentara algún problema con el alcohol, enfatizando

además que el cargo que desempeñaba el actor no requería mayor esfuerzo físico pero sí un alto nivel de concentración.

De otra parte, el testigo Juan Pablo Danetra Manotas³⁸ médico del trabajo de Acerías Paz del Río S.A. desde el 15 de septiembre de 2023 y previamente médico encargado de realizar exámenes médicos ocupacionales para la misma empresa desde 2019, refirió no tener conocimiento del hecho en concreto, pero, dadas su calidades y experiencia profesional, junto con su actual cargo e historial con la empresa, precisó que la demandada tiene una política “robusta” de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas que lleva tal vez 10 años, la cual él actualizó en 2024 y cuyo mensaje central es la no tolerancia de consumo de alcohol a trabajadores, contratistas y en general a todas las personas que ingresen a las plantas y zonas de operación de la compañía, por lo tanto, deben contar con un nivel del 0% de alcohol en sangre.

Destacó que el valor de 0,067% equivalente a 67 mg de alcohol, corresponde a un nivel de alcoholimetría de leve a medio y que si bien el efecto de dicha sustancia varía de acuerdo a factores como la susceptibilidad individual, las horas de ingesta de alimentos o la duración, cuando se superan los 40 a 50 mg se presentan alteraciones en la habilidad que requiere la persona para el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, lentitud mental, alteraciones en la percepción y quizás algún condicionamiento físico. Explicó que es posible que una persona que terminó de ingerir licor a las 4:00 a.m. sí puede tener rastros de alcohol para las 3:00 p.m. pues el hígado metaboliza aproximadamente 15 mg por hora y su eliminación es pulmonar.

Por lo anterior y luego de indicar que conoce las funciones de un *pasonivelista*, señaló que contar con 67 mg de alcohol sí representa un riesgo muy grave, incluso, crítico, pues, siendo aquel el garante de la seguridad de la vía férrea, no podría cumplir con sus funciones adecuadamente, en tanto, inclusive, desde los 20 mg que constituyen el primer nivel de alcoholemia se presentan alteraciones visuales y de lenguaje así como en el raciocinio y el juicio, que por su puesto son mayores en el grado de alcohol inicialmente mencionado, donde la percepción con la realidad cambia facilitando la ocurrencia de accidentes.

³⁸26Actadeaudiencia.pdf, [portal de grabaciones](#) (video 03:04:55), min. 02:33:39 – 03: 04:55; [portal de grabaciones](#) (video 00:44:57) min. 00:00:00 – 00:12:06

Aunado, refirió que, en el examen ocupacional de retiro que le practicó al demandante, no encontró ningún hallazgo específico, no se le puso de presente ningún problema con el alcohol, molestia por la prótesis, padecimiento mental o síntoma en general. Sobre el mismo punto, indicó que en la historia clínica ocupacional se encuentra la información relativa al accidente de trabajo, pero allí tampoco se refieren problemas de alcohol o de salud mental del señor Barrios, quien nunca fue ingresado al *“programa de vigilancia epidemiológica por riesgo psicosocial”* por parte del área de psicología, misma que registra al trabajador como una persona estable y sin ninguna alteración mental.

Explicó que conforme a las reglas cardinales (de acero) de la empresa y a la política de 0% alcohol se tienen dispuestos 29 alcoholómetros marca Dräger, para la práctica de pruebas de alcoholimetría, las cuales se dividen en generales o cualitativas y en confirmatorias o cuantitativas, que las primeras se realizan de forma aleatoria sin boquilla y ante un resultado positivo (que solo se ve en la pantalla del equipo), se traslada al trabajador al centro médico o enfermería de la planta, donde los enfermeros adscritos a la Cruz Roja (entidad con la que se tiene contrato para el efecto) *“con toda rigurosidad”* le practican la prueba cuantitativa esta sí con boquilla, la cual arroja el porcentaje de alcohol detectado, mismo que se puede imprimir y se deja en el registro de hallazgos.

Por último, manifestó que si bien las pruebas cualitativas se practicaban de forma aleatoria *“hay algunas que se toman porque se da el conocimiento de que el trabajador tuvo una ingesta de alcohol o cuando hay accidentes de trabajo o de tránsito”* y que los equipos y el procedimiento adoptado por la empresa cumplen con los estándares de medicina legal.

En suma. se recepcionó el testimonio Fabian Fuquen Sicuamia³⁹ enfermero encargado de practicarle la prueba cuantitativa a Jorge Hernando Barrios, quien manifestó que de acuerdo al protocolo estandarizado y a las políticas de seguridad de Acerías Paz del Río S.A., se debe realizar una prueba cualitativa en portería que de dar resultado positivo, da lugar a que se traslade al trabajador al centro médico para que allí se practique la prueba cuantitativa confirmatoria, sobre la cual explicó

³⁹ 26Actadeaudiencia.pdf, [portal de grabaciones](#) (video 00:44:57) min. 00:19:50 – 00:39:40

que esta se realiza en la enfermería central con equipos *Draguer* precalibrados y se utiliza una boquilla estéril de único uso que se emplea exclusivamente para el paciente, a quien previamente se le hace una anamnesis donde se registra si hay irritación conjuntival, ruborización o aliento alcohólico, entre otros, se le toman signos vitales, se le indaga si tuvo consumo de sustancias embriagantes o alcohólicas, si se impregnó con colonias o cualquier circunstancia similar que haga que el equipo cualitativo sea reactivo, luego se le explica el procedimiento, se le da a firmar el consentimiento informado y se le practica la prueba de acuerdo a los parámetros establecidos por la empresa y su área de medicina industrial, en presencia de dos garantes, un líder de prevención en representación de Acerías Paz del Rio S.A. y el inspector o jefe de supervisión de seguridad física, que en el caso del señor Barrios fueron William Acevedo y Hader Vargas.

Señaló que los equipos empleados para las pruebas son confiables en la medida que están calibrados, se revisan periódicamente por medicina industrial y cuentan con calibración de seis meses a un año, la cual, realiza una empresa en Bogotá que deja la anotación de la fecha de vencimiento de la calibración y expide el certificado correspondiente, certificado que reposa en los archivos de medicina industrial.

Indicó que para la realización de las pruebas en su momento contaban con una capacitación anual que certificaba la misma empresa *Draguer* y que hoy en día cuentan con un aval de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud “FUCS” que los autoriza la toma de alcoholimetrías.

Finalmente, hizo referencia a que una de las cinco (5) *reglas de oro* de Acerías Paz del Rio S.A. es la de cero alcohol y que la misma está contenida tanto en los protocolos como en las normas de ingreso que la empresa les comunica a los trabajadores desde la inducción.

Contrastado, lo que muestran las pruebas reseñadas en las líneas precedentes con (i) el reglamento interno de trabajo⁴⁰ de Acerías Paz del Rio S.A. (art. 45 num. 2º, art. 48 num. 4º y 5º), -el cual se comprometió a cumplir el demandante desde la suscripción de su contrato de trabajo a término indefinido⁴¹ (cláusula primera)-; (ii) la Convención Colectiva de Trabajo⁴² (clausulas 27 y 28); y (iii) el artículo 62 numeral

⁴⁰ 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), Reglamento_Interno_Trabajo_PazdelRio[2433].pdf

⁴¹ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 317-318

⁴² 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 420-518

6^o⁴³ del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el numeral 1º del artículo 58⁴⁴ y el numeral 2º del artículo 60 *ibidem*⁴⁵, se tiene que contrario a lo señalado por el demandante, se acreditó la existencia de una causal objetiva que justifica la terminación del contrato, por ende, el despido no estuvo relacionado con su discapacidad.

Ello es así, por cuanto, contrario a lo referido por el demandante, la prueba confirmatoria de alcoholimetría No. 103⁴⁶ que le fuera practicada permite concluir que se presentó al trabajo bajo los efectos del alcohol, pues, (i) para su practica se empleó el detector portátil de alcohol *DRAGUER* Alcotest 6810 serie AREE-0407, el cual estaba debidamente calibrado conforme se desprende del certificado de mantenimiento, verificación y ajuste No. APR021-20⁴⁷ expedido el 11 de septiembre de 2020; (ii) fue realizada por el enfermero Fabian Fuquen, quien, contaba con certificado vigente de manejo y uso de alcoholímetros *Drager*⁴⁸; (iii) se cumplió con los protocolos de salubridad y seguridad del caso, entre estos, el uso de boquilla estéril de único uso y la presencia de los dos garantes requeridos para el procedimiento.

Circunstancias estas que no fueron desvirtuadas en modo alguno, más allá del dicho recurrente, quien, se limitó a señalar supuestas falencias de los equipos y del personal encargado de efectuar la prueba sin hacer ningún esfuerzo probatorio al respecto, diferente a señalar de forma genérica el presunto incumplimiento de la resolución No. 1844 de 2015 expedida por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y la supuesta extemporaneidad para acreditar la idoneidad de los equipos y el personal que realizó la prueba, omitiendo que los certificados antes citados corresponden con la fecha de los hechos, no se tacharon de falsos, ni fueron desvirtuados en modo alguno, de manera que no hay motivo para restarles merito probatorio, sumado a que de acuerdo a lo actuado dentro del proceso disciplinario y pese a tener la facultad para hacerlo conforme lo reglado en la cláusula 28 de la

⁴³ C.S.T., art. 62 núm. 6º “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...) 6. 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.”

⁴⁴ C.S.T., art. 58 núm. 1º “Son obligaciones especiales del trabajador: 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...)”

⁴⁵ C.S.T., art. 60 núm. 2º Se prohíbe a los trabajadores: “(...) 2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.”

⁴⁶ 12ReformaDeLaDemanda.pdf, folios 54 y 373; 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), ALCOHOLIMETRIA POSITIVA 6810-AREE-0407.pdf

⁴⁷ 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), Certificado de mantenimiento, verificación y ajuste Alcotest 6810-AREE-0407.pdf

⁴⁸ 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), Certificación Manejo y Uso de Alcoholímetros Fabian Fuquen Cicuamia.pdf

Convención Colectiva de trabajo, ni el trabajador ni la representación sindical que lo acompañó en ello, objetaron la prueba ni solicitaron una distinta para desvirtuar el resultado o el procedimiento empleado para su realización, pues, como se ve, en cada una de las instancias internas agotadas por el demandante su defensa se sostuvo en la estabilidad laboral reforzada y en lo desproporcionada que consideraba la sanción.

Aunado, debe recordar el demandante que para este tipo de asuntos no es necesario que la prueba se practique conforme a protocolos forenses, siempre que el juez pueda formarse un convencimiento razonado conforme a la sana crítica, tal y como lo estableció la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL2918-2018 al sostener;

“[...] como tal [la embriaguez], no requiere una prueba solemne, y en consecuencia se puede acreditar por cualquier medio de prueba autorizado. [...] Es deseable que, ante una sospecha razonada, se realice una prueba técnica que permita deducir el estado de ebriedad [...]. 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 [...] como el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el aliento alcohólico [...]”

Sumado, no está en gracia de discusión la existencia de la *política* y de la *regla de acero de cero alcohol* impartida por la empresa y cuyo incumplimiento, de acuerdo con lo señalado en los numerales 4 y 5 del artículo 48 del reglamento interno de trabajo, constituye una falta grave que no está graduada en forma diferenciada en la Convención Colectiva de Trabajo, además que hace parte de las prohibiciones contempladas tanto en el art. 45 (núm. 2º) del precitado reglamento interno como de las consagradas en el art. 60 (núm. 2º) del C.S.T.

Tampoco queda duda de que Jorge Hernando Barrios fue instruido sobre dicha política y regla, pues, obran las constancias de inducción, formación y capacitación⁴⁹ y fue expresamente aceptado por aquel en el interrogatorio, ello, al admitir que le realizaron charlas al respecto, indicó en que consistía la política y señaló como regla de acero la de no presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol, lo que coincide con lo consignado en la diligencia de descargos del proceso disciplinario.

⁴⁹ 10ContestacionAceriasPazDelRio.pdf, [OneDrive](#), FORMACIONES JORGE BARRIOS.pdf

Asimismo, es claro que, tanto por el resultado de la prueba como por lo confesado por el demandante y lo declarado por su hermana Martha Barrios, este sí transgredió la referida regla, pues, pese a que fue enfático en señalar que no llegó “*borracho*” a trabajar, aceptó haber ingerido licor hasta la madrugada en el marco de una reunión familiar con ocasión a la celebración del cumpleaños de su cuñado, a la cual arribó a la 1a.m. y se fue a las 4a.m., tras haberse tomado unos tragos pero sin irse “*borracho -perdido*”, a partir de lo cual se infiere que aun cuando, en sentir del demandante, quien, parece entender que el estar bajo el influjo del alcohol significa tener un notable estado de embriaguez o estar “*borracho*”, aquel se presentó a laboral bajo la influencia del alcohol.

En lo que respecta a la presunta inaplicación “por interpretación errónea” de la sentencia SL771-2024, debe argüir la Sala que, contrario al criterio del recurrente, no se evidencia que el *A quo* la tergiversara, por cuanto el acompañamiento al que se refiere la H. Corte Suprema de Justicia en la providencia en cita deriva del *principio de no discriminación*, a partir del cual es *aconsejable* (por consiguiente, facultativo) descartar el *ius puniendi* como primera salida cuando se trate de trabajadores que presenten problemas de adicción de tal magnitud que hayan traspasado la esfera individual y estén afectando la actividad contratada, supuesto factico que en el *sub examine* no se actualiza, dado que, el despido no encontró su fuente en un problema de alcoholismo o adicción del trabajador, pues tal circunstancia lejos de ser demostrada fue negada rotundamente tanto por el demandante como por todos los testigos.

Ahora, en lo que toca a la demostración del riesgo o la incidencia negativa del comportamiento del trabajador, aludiendo que la prohibición legal antes mencionada se centra en la conducta y no en el sujeto, ha de señalarse que tal presupuesto concurre en el asunto, toda vez que, la causal de despido no fue el consumo de alcohol “*en ejercicio de la autonomía del demandante*”, por el contrario, se itera, fue el hecho de presentarse a laboral bajo el influjo del alcohol desatendiendo las normas relacionadas con la seguridad industrial, específicamente, la regla de acero de *cero tolerancia al consumo de alcohol*, establecida para prevenir y disminuir fatalidades y accidentes, al interior de la operación de grado de riesgo y que desarrolla la compañía.

Lo indicado no le era desconocido al demandante, recuérdese, llevaba varios años trabajando en la empresa, por ende, contaba con la capacitación debida y sabía del peligro que implicaba no atender sus actividades de manera adecuada, además, representa un peligro para su integridad, la de sus compañeros e, incluso, la de terceros, por cuanto, el *pasanivelista* es un cargo que requiere un nivel total de concentración dada la naturaleza preventiva y de control del mismo.

Luego, mal podría predicarse que el efecto del alcohol encontrado en el trabajador no implicara riesgo alguno o que el mismo requiera el acaecimiento concreto de un siniestro para darse por acreditado, menos, cuando, a diferencia de otro tipo de sustancias y como se verifica en la misma resolución No. 1844 de 2015 expedida por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, tal efecto se encuentra ampliamente documentado y en niveles como el encontrado en el señor Barrios se traduce en alteraciones en la percepción, el razonamiento y en algunos caso en la función motora.

En conclusión, al no demostrarse que el despido del señor Jorge Hernando Barrios Ríos fue producto de la transgresión del reglamento interno de la sociedad y no existir nexo con su condición de salud y/o física, no hay lugar a resolver los demás problemas.

En consecuencia, la sentencia confutada será confirmada en su integridad.

5.- COSTAS

Por las resultas del proceso, no se impondrán costas en esta instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Primera del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 26 de septiembre de 2024, de conformidad con los argumentos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVOLVER el presente expediente al juzgado de origen.

CUARTO: NOTIFICAR la presente decisión por EDICTO.



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada