

JURISPRUDENCIA LABORAL

HERNANDO RAMIREZ ARISTIZABAL

**Magistrado del Tribunal Superior de Medellín
Sala Laboral.**

Alcoholismo crónico
Sus repercusiones en el Derecho del Trabajo
Interesante fallo de la Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA
DE JUSTICIA
SALA DE CASACION
LABORAL

—Sección Primera—

Radicación No. 10.109

Acta No. 46

Mag. Ponente: Dr. MANUEL ENRIQUE DAZA ALVAREZ.

Bogotá, D.E., nueve de agosto de mil novecientos ochenta y cuatro.

ROBERTO MONTOYA P., identificado con la cédula de ciudadanía No. 3.471.907 de Envigado, mediante apoderado judicial demandó a la COMPAÑIA DE PRODUCTOS DE CAUCHO GRULLA S.A., representada por su Gerente, Dr. Gabriel Jaime Pé-

rez, o por quien haga sus veces, a fin de obtener el reintegro "a sus labores habituales", así como el pago de sueldos dejados de percibir. En subsidio de estas pretensiones reclamó la indemnización por despido injusto y las costas del proceso.

La demanda se fundamenta en los siguientes hechos:

"1o.) El señor ROBERTO MONTOYA, mediante contrato a término indefinido, ingresó al servicio de la empresa 'COMPAÑIA DE PRODUCTOS DE CAUCHO GRULLA S.A.' el día 22 de febrero del año de 1960.

"2o.) Desde la fecha de su ingreso y durante un período de 18

años aproximadamente, laboró en el Departamento de Ventas. Posteriormente fué transferido a la Sección de Acciones y Cartera.

"3o.) Sus labores se desarrollaron (sic) en forma continua e ininterrumpida hasta el día 31 de agosto del año de 1981, fecha esta última en la cual la empresa demandada, en forma unilateral e injusta, y aduciendo una serie de circunstancias que no se ciñen a la realidad, dió por terminado el contrato de trabajo.

"4o.) Tan excelente rendimiento dió a la compañía demandada el señor ROBERTO MONTOYA, que cada que cumplía un ciclo de cinco (5) años de servicios recibía felicitaciones especiales de la misma. Durante la larga vigencia del contrato laboral, solamente recibió llamadas de atención.

"5o.) Los motivos que aduce la carta de despido no son ciertos, por lo siguiente: a). El día 30 de junio mi mandante al presentarse al trabajo preguntó por el Jefe para excusarse por hallarse indispuesto y éste no se hallaba en la empresa, de lo cual es testigo el señor Arturo Escobar Vélez; b). En cuanto al cheque dejado en el cajón, solamente estaba cumpliendo instrucciones del Dr. Campillo, de lo cual puede dar testimonio el señor GOAR GUTIERREZ, pues, le dió la orden de que guardara ese cheque 'que es de una suscripción de accio-

nes'. Además le faltaban varias firmas para ser cobrable y c). El tiempo de entrenamiento de la nueva empleada era insuficiente de todas formas.

"6o.) Por los servicios prestados, al momento del despido, percibía una remuneración de \$19.500.00 mensuales".

La parte demandada contestó la demanda dentro del término legal, por conducto de apoderado, oponiéndose a las pretensiones del actor, aceptando los hechos primero, segundo y negando los demás.

Cumpliendo el trámite de primera instancia, el Juzgado del conocimiento que lo fué el Laboral del Circuito de Envigado, por sentencia de 19 de junio de 1982 resolvió condenar a la Empresa demandada a pagar al actor la cantidad de \$452.318.00 pesos, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, y a pagar las costas del juicio.

Apelaron los apoderados de las partes, y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Laboral, mediante fallo de fecha 17 de agosto de 1983 decidió confirmar en todas sus partes el de primer grado.

Recurrió en casación el apoderado de la empresa demandada. Concedido el Recurso por el Tribunal y admitido por esta Sala de la Corte, se decidirá previo el es-

tudio de la demanda extraordinaria, que no fue replicada.

El alcance de la impugnación se fijó en los siguientes términos:

“Pretendo el quebrantamiento total del fallo recurrido en cuanto confirma el pronunciamiento condenatorio del primer grado, para que, convertida esa Superioridad en tribunal de instancia, revoque el fallo del a quo y, en su lugar, absuelva a la parte demandada, imponiendo al demandante la condenación en costas”.

Con este propósito se formula un solo cargo, expresado así:

CARGO UNICO:

“... Violación indirecta y por aplicación indebida del art. 64 del CST, modificado por el art. 8o. del Decreto 2351 de 1965, adoptado como legislación permanente por el art. 3o. de la ley 48 de 1968; arts. 58, inciso 1) y 60, numeral 4 del CST, en relación con los numerales 6, 10 y 11 del art. 7o. del Decreto 2351 de 1965; arts. 55 y 56 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los arts. 1603, 1613 y 2341 del Código Civil. Además, los arts. 104, 105, 107, 108, 114, 115 y 120 del CST., modificados el 115 y el 120, respectivamente por el art. 10 del Decreto 2351 de 1965 y por el art. 6o. del Decreto 617 de 1954; Reglamento interno de trabajo, art. 79, literal b), y como violaciones

de medio, los arts. 187, 194, 251, 252, 253, 254, 258 y 261 del Código de Procedimiento Civil, en concordancia con los arts. 60, 61 y 145 del Código de Procedimiento Laboral, a consecuencia de errones manifiestos de hecho, consistentes en:

“a) Considerar que el demandante justifica la falta del 30 de junio de 1981 ‘por las condiciones de indisposición (sic) y nerviosismo en que se presentó a trabajar ese día a causa de la abundante ingestión de licor en los días anteriores a partir del 27 de junio’.

“Estimar como razón justificativa de las faltas al trabajo durante los días 1o. y 2 de julio de ese mismo año, que éstas tuvieron igual causa u origen que la del 30 de junio, lo que significa que para el fallador la ingestión de licor en esos días, prueba la inocencia del trabajador.

“c) Considerar que las faltas que dieron lugar al despido fueron solo las de los días 30 de junio, 1o. y 2 de julio de 1981, cuando en la carta del 31 de agosto de ese año, firmada por el Presidente de la Compañía, se le hace saber al demandante que la Compañía ya le había llamado la atención verbalmente por otras ausencias anteriores e injustificadas al trabajo, que tuvo en las siguientes fechas: 21 al 26 de marzo de 1980, 7 a 11 de julio del mismo año y 4 de mayo de 1981.

“d) No dar por demostrado, estándolo, que las repetidas faltas al trabajo por embriaguez, como el mismo demandante lo manifiesta en sus descargos, son la consecuencia de un vicio que perturba la disciplina del establecimiento y priva al trabajador de su capacidad para un trabajo normal, como en realidad ha sucedido en este caso.

“e) Juzgar ‘inmotivada y caprichosa’ la determinación de la Compañía de darle al actor el preaviso de 15 días establecido para los casos contemplados en los numerales 9 a 15, literal A) del art. 7o. del Decreto 2351 de 1965, cuando dice el fallador —no incurrió en ninguna de las justas causas de despido previstas en esta norma.

“f) Incurrir en el contrasentido de justificar el comportamiento del trabajador y responsabilizar a la Compañía, con el razonamiento de que ésta pudo impedir o atenuar la inmoderada afición al licor de aquél, mediante la aplicación de sanciones disciplinarias con carácter correctivo, ‘sin limitarse a simples llamadas verbales de atención’, ayudándolo a resolver ‘el grave problema de su afición incontrolada pero no incorregible por el licor’, preocupándose por ponerlo en tratamiento antialcohólico y buscando su personal cooperación y la de su esposa y allegados, antes de llegar a la terminación unilateral de su contrato.

“g) No entender que la embriaguez es un acto voluntario del trabajador, un vicio que lo priva de su capacidad para un trabajo normal, y que si le produce incapacidad, ésta es buscada por él y, por tanto, debe sufrir las consecuencias que tal hecho pueda ocasionarle en punto a la estabilidad en su trabajo.

“h) No concederle importancia para su decisión, al hecho demostrado y admitido por el mismo fallador, de que el demandante precisamente por sus faltas de asistencia al trabajo, ocasionadas por embriaguez, no terminó el entrenamiento de la empleada Lucía Arango, quien iba a reemplazarlo en el cargo durante sus vacaciones, atenuando la gravedad del hecho por la manifestación de esta testigo en el sentido de que en los días de entrenamiento que ella tuvo, el demandante fue diligente y le explicaba todo muy bien.

“i) Considerar que no constituye falta grave el hecho de que el demandante, en vez de haberle dado el curso normal al cheque por la suma de \$1.468.800 destinada para la suscripción de acciones, llevándolo a la Caja oportunamente, lo hubiera dejado en un cajón de su escritorio, donde permaneció 20 días hasta que la empleada Ana Lucía Arango, quien lo reemplazó en el cargo, lo encontró y lo llevó a la Caja.

“j) Incurrir otra vez en el contra-

sentido de estimar como una muestra de honradez del demandante, la incuria de dejar en el cajón de su escritorio no sólo el cheque mencionado sino otros documentos y dinero en efectivo recibidos también para suscripción de acciones.

“k) Estimar que las ausencias al trabajo durante los días 30 de junio, 1o. y 2 de julio de 1981, aducidas por la Compañía entre los motivos de despido del trabajador, ‘no alcanzan a constituir en grado suficiente una justa causa para tal efecto’.

“En tales manifiestos errores de hecho incurrió el sentenciador por equivocada apreciación de los siguientes documentos:

“1) Carta de despido de agosto 24 de 1981 (fs. 29).

“2) Comunicación del 31 de agosto de 1981, del Presidente de la Compañía, ratificando el despido de Roberto Montoya (fs. 31).

“3) Actas de descargos (fs. 28 y 30).

“4) Documentos que obran de folios 20 a 26, en relación con observaciones de la Compañía al trabajador sobre faltas al trabajo.

“5) Memorando interno enviado a la Oficina de Personal, del doctor Darío Campillo (fs. 26).

“Por mala apreciación de los testimonios de José Arturo Escobar Vélez (fs. 43 vto.); Dr. Darío Campillo (fs. 41 vto. a 43); María Elena Escobar Vélez (fs. 37 y vto.); Goar Gutiérrez (fs. 41 y vto.) y Ana Lucía Arango Tobón (fs. 36). Y por falta de apreciación de la Historia Clínica, del Instituto de Seguros Sociales (fs. 74 a 83).

“INCIDENCIA

“Como consecuencia de los errores señalados, el ad quem aplicó indebidamente las disposiciones legales indicadas en el cargo y confirmó en todas sus partes la sentencia condenatoria de primer grado, y de no haber sido por esos errores, originados en la equivocada apreciación de otra, tal como fueron discriminados en aparte anterior, hubiera considerado que las frecuentes faltas al trabajo por causa de embriaguez, durante varios días consecutivos, implican un motivo suficiente para justificar el despido del trabajador y que, además, por la misma causa, no terminó el entrenamiento de la persona que iba a reemplazarlo transitoriamente en el cargo, ni les dió el trámite regular a los valores recibidos para suscripción de acciones. De consiguiente, hubiera revocado el fallo del a quo y, en su lugar, hubiera absuelto a la Sociedad de todos los cargos formulados.

“DEMOSTRACION

“El fallador, para juzgar la conducta de la Compañía, en relación con el despido del trabajador, se ha detenido a considerar las tres últimas faltas de asistencia al trabajo, o sean, las del 30 de junio, 1o. y 2 de julio de 1981, la primera, por la incapacidad que le produjo la ingestión de licor en los días anteriores, y las dos siguientes por embriaguez. Dice la sentencia.

“Al hacer un examen detenido de las tres faltas que se le imputan con carácter grave por la Empresa al demandante en la carta mediante la cual se le comunica la intención de dar por terminado su contrato de trabajo, con justa causa y previo aviso, el 13 de septiembre de 1981 (fs. 29), se observa lo siguiente en cuanto a las demás pruebas traídas al proceso sobre este asunto por las dos partes:

‘No niega el señor Montoya Pérez sus ausencias al trabajo durante los días 30 de junio, 1o. y 2 de julio de 1981, y aunque podría decirse que sólo justifica la del primero de los tres días citados por las condiciones de indisposición y nerviosismo en que se presentó a trabajar ese día a causa de la abundante ingestión de licor en los días anteriores a partir del 27 de junio, también es preciso considerar que las ausencias al trabajo en los días 1 y 2 de julio tuvieron igual causa u

origen que la del 30 de junio, pues así se deduce de los descargos presentados por él cuando manifiesta la gran incapacidad física a que se vió sometido durante todos esos días para concurrir de manera consciente y responsable al trabajo’.

“Y termina el análisis de estos hechos con el siguiente razonamiento:

‘Cabe concluir, entonces, que el cargo más grave formulado contra el demandante y que se le adujo para dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, como es el que consiste en su ausencia del trabajo durante los días 30 de junio, 1o. y 2 de julio de 1981, no alcanza a constituir en grado suficiente una justa causa para tal efecto, por las detalladas razones y las explicaciones que se han dado en esta providencia, coincidentes en lo sustancial del asunto con las que expuso el a quo y que lo llevaron a adoptar igual determinación en el sentido indicado’.

“Para el Tribunal, esas tres faltas consecutivas al trabajo, están justificadas porque, como lo manifiesta el mismo trabajador en sus descargos, ellas fueron ocasionadas por su estado de embriaguez.

“Tal apreciación de los hechos es equivocada, ya que la embriaguez fue un acto voluntario del trabajador, que lo privó de su capacidad para un trabajo normal. El

buscó esa incapacidad, y debe sufrir sus consecuencias. Además, no se trata de un acto aislado dentro de su comportamiento en la empresa, sino de una inasistencia reiterada a causa de embriaguez habitual como está suficientemente establecido en el proceso, y el sentenciador no lo estima de este modo.

“En la carta del 31 de agosto de 1981, firmada por el Presidente de la Compañía y dirigida al señor Roberto Montoya, no sólo se aduce como motivo del despido las faltas del 30 de junio, 1o. y 2 de julio de 1981, sino que se alude al hecho de que la Compañía le había llamado verbalmente la atención por faltas sin excusa del 21 al 26 de marzo de 1980 y durante los días 4 de mayo, 7, 8, 9, 10 y 11 de julio del mismo año, antecedentes a los cuales el fallador no les da importancia para su decisión.

“Por otra parte, la Historia Clínica demuestra como en Roberto Montoya la embriaguez es habitual y lo ha llevado a frecuentes situaciones de incumplimiento a sus tareas en la empresa.

“En relación con este aspecto del debate, el ad quem, seguramente tomando en cuenta la confesión del mismo trabajador hecha en las audiencias de descargos sobre su inmoderada propensión al licor, hace las siguientes consideraciones:

“ ‘Mal podría negarse que la afición por el licor, aunque no en horas de trabajo ni el lugar de éste, venía conduciendo al demandante a una situación perjudicial para él y cuyo desbordamiento había podido impedir la Empresa o por lo menos atenuar en cierto grado, tomando medidas adecuadas para tal fin, como las de imponerle sanciones disciplinarias con carácter correctivo, sin limitarse a simples llamadas verbales de atención, con una tolerancia que de ningún modo se justifica en estos cargos, aunque se trata de un empleado de alta categoría, de buenos antecedentes de conducta y muy responsable en su trabajo, según lo reconoce en su declaración el ya citado testigo Dr. Campillo Mesa, quien a la vez manifiesta no saber “que la Empresa a través del departamento de Bienestar haya tratado de intervenir en el problema de la toma de licor por parte del demandante” ‘.

“ ‘Le faltó, pues, colaboración al actor por parte de la empleadora para tratar de ayudarlo a resolver el grave problema de su afición incontrolada pero no incorregible por el licor, últimamente, lo cual habría podido hacerse, ya que es obligación del patrono preocuparse más de lleno por las condiciones de vida y el comportamiento de sus trabajadores, y no sólo por el buen rendimiento de éstos, porque para ello se han creado en las Empresas durante los últimos años cargos de traba-

jadores o asistentes sociales, encargados de velar por esta clase de problemas entre los trabajadores. No eran suficientes en este caso las meras llamadas verbales de atención con sentido paternalista por parte de la Empresa para con el demandante, a quien aquélla debió preocuparse por ponerlo en un tratamiento antialcohólico, buscando desde luego su personal cooperación y la de sus allegados, especialmente la esposa; y si esto no era posible, haberle aplicado algunas sanciones disciplinarias, pero para llegar sólo al final o en último límite a la terminación unilateral de su contrato de trabajo, sin que desafortunadamente hubiera procedido en esa forma''.

'' El señor Juez a quo hizo sobre este punto un acertado análisis para mostrar cómo el alcoholismo va minando paulatinamente la personalidad de un individuo hasta doblegar su voluntad y conducirlo a situaciones altamente desfavorables para el desarrollo de su vida normal, como fué el caso del demandante Roberto Montoya Pérez''.

En punto a las anteriores reflexiones del sentenciador, cabe anotar que la Compañía no ha sido indiferente respecto a la propensión del señor Montoya al abuso del licor. Basta considerar que los directivos de la empresa venían tolerando sus largas y reiteradas ausencias al trabajo durante ocho o más días consecutivos, precisa-

mente en atención a la necesidad de darle la oportunidad de que mediante una buena voluntad personal o con la ayuda del grupo de alcohólicos anónimos, de Envigado, del cual hace parte el demandante, éste llegara a controlar ese hábito y recuperar su capacidad normal de trabajo. La lectura de la historia clínica del Instituto de Seguros Sociales delata el hecho de que Montoya, después de ingerir licor ocho o más días consecutivos, era hospitalizado en la Clínica del Consejo Nacional de Alcohólicos 'Conalco' durante nueve o más días para desintoxicación; que inició la ingestión de bebidas alcohólicas desde los 15 años; que ha logrado períodos de abstinencia, después de los cuales 'la adicción parece agravarse' y que ha recibido no sólo la atención médica, sino también la ayuda de la mencionada asociación de alcohólicos, de su padre y de su esposa.

''No obstante esa situación del trabajador, la Compañía lo mantuvo a su servicio hasta el momento en que ya no fue posible soportarlo por más tiempo, debido a que sus frecuentes faltas afectaban la marcha normal y la disciplina del establecimiento. No se presentó al trabajo en estado de embriaguez. A él no se le hace ese cargo como causal de despido. La ebriedad estuvo fuera del establecimiento y por este aspecto el caso tiene íntima conexión con la conducta privada del trabajador. Pero lo incapaci-

tó para el cumplimiento normal de sus obligaciones contractuales y por esta razón, la Sociedad tomó la determinación de despedirlo.

“En las dos audiencias de descargos, del 24 y 27 de agosto de 1981, las explicaciones del actor son las de haberse presentado al trabajo el 30 de junio ‘muy nervioso y enguayabado, pero no embriagado’, razón por la cual no pudo trabajar ese día ni en los siguientes 1o. y 2 de julio y agrega, dirigiéndose al Presidente de la Compañía: ‘Doctor yo me tomo los tragos y no soy capaz de trabajar, pero no me presento embriagado a la empresa’.

“Como ya se dijo, la Compañía no le ha hecho al trabajador el cargo de haberse presentado al trabajo en estado de embriaguez, sino que le ha imputado sus frecuentes faltas por la ingestión de bebidas alcohólicas, y las explicaciones de aquél no justifican su conducta, como lo entiende el Tribunal, sino que ratifican las razones de la Sociedad para prescindir de sus servicios.

“En cuanto a la prueba testimonial citada por el ad quem, cabe anotar que de ella no se desprende hecho alguno que tienda a justificar la conducta del trabajador y a responsabilizar a la Compañía por haber tomado la decisión de despedirlo.

“José Arturo Escobar, Jefe de compras de la empresa, declara:

‘El demandante daba muy buen rendimiento en su trabajo y es cierto que por ese buen rendimiento, la empresa lo toleraba a pesar del problema que tenía que le gustaba mucho el trago aunque no era vicioso sino que por los tantos años que tenía en la empresa fue cogiendo ese vicio del licor . . .’

“El doctor Darío Campillo, Secretario General de la Compañía, declara que Roberto Montoya ‘se desempeñaba primero en el Departamento de ventas donde llevaba libros de facturación y posteriormente fue trasladado a la sección de acciones y continuó llevando su récord de facturas y de cartera. Fue despedido de la empresa por abandono del puesto en los primeros días de julio, por ahí el 6 del año pasado, cuando debía salir a vacaciones . . .’

“María Elena Escobar dice que Montoya se presentó a la oficina el 30 de junio de 1981, a las 7 1/2 de la mañana, pero manifestó que se iba porque estaba muy indispuesto. ‘Ese día no volvió el demandante y al día siguiente tampoco y yo no sé que otras ausencias tuvo . . . El puesto de Roberto era el de Jefe de Acciones y Cartera y naturalmente que es un puesto de mucha responsabilidad por la cuestión de los accionistas de la Compañía que tiene que aten-

derlos, decretar dividendos y no sé que más . . .’.

“En las cartas del 24 y 31 de agosto de 1981, firmadas, respectivamente, por el Director de Personal de la Compañía y el Presidente de la misma, y dirigida al señor Roberto Montoya, se le hacen, además, estos cargos:

“ ‘Fuera de lo anterior estaba entrenando a una empleada para que lo reemplazara en el puesto durante sus vacaciones que estaban próximas, y no terminó dicho entrenamiento’

“ ‘Finalmente, dejó un cheque correspondiente a la compra de acciones por valor de (\$1.468.800) en un cajón de su escritorio sin que se supiera quien lo giraba ni con que fin, hasta que la Empresa averiguó lo concerniente al mismo, lo que es otra falta grave . . .’

“En relación con estos hechos, Ana Lucía Arango Tobón declara lo siguiente:

“ ‘Yo me desempeñé en las empresas en este momento en el Departamento de Acciones desde junio del año pasado hacia acá y mi Jefe es el doctor DARIO CAMPILLO. Cuando yo me coloqué en la empresa fue como obrera en un salón y he desempeñado varios puestos. En ese puesto del Departamento de Acciones me entrenó ROBERTO,

pero no sé quien le daría la orden y me entrenó dos semanas, pero yo con esas dos semanas no me defendía y hasta el momento aún no me defiende. El demandante dejó de entrenarme porque él llegó el día 30 de junio a la fábrica y por ahí como a la hora u hora y media volvió a salir. El doctor Campillo también era el Jefe de él, pero ese día yo no vi a Campillo cuando el demandante llegó. Yo no oí que el demandante haya manifestado de que iba a solicitar un permiso porque estaba enfermo o indispuesto. Ese día ROBERTO me dijo que ahí me quedaba esto . . . y buscando papeles en el escritorio de él encontré un cheque por \$1.400.000.00 y no sé si tenía pico o no y era un cheque para pagar unas acciones que estaban en suscripción y yo inmediatamente fui a donde el doctor Campillo y le entregué el cheque pero no me dijo nada. Yo no sé si el cheque lo había recibido el demandante ni tampoco sé la causa por la cual apareció ese cheque dentro de los papeles y en el escritorio del demandante. Yo iba a reemplazar en ese puesto al demandante porque salía a vacaciones. Yo no sé si la empresa le fijaría al demandante término de entrenamiento para mí. En cuanto a dineros, en el escritorio de Roberto encontré un sobre cerrado con dinero por dentro, pero no sé la cantidad o la suma y tiene un nombre de una mujer por encima y no recuerdo el nombre en este momento y ahí se conserva el so-

bre sin reclamar ni por la empresa ni por ningún particular. También encontré otra plata entre \$500.00 y \$800.00 en el escritorio y los pasé a la caja de la empresa y no conozco la procedencia de ese dinero . . .'

"El ad quem hace referencia a este testimonio para destacar la afirmación de la testigo de que durante los 15 días de entrenamiento, el demandante fue diligente y le explicaba todo muy bien, pero no considera que en la misma declaración la empleada manifiesta que el demandante dejó de entrenarla 'porque llegó el 30 de junio a la fábrica y por ahí como a la hora y hora y media volvió a salir . . . cuando el demandante salió a la hora y hora y media, me dijo 'Cuca' ahí le queda esto' y cuando él me dijo eso yo no sabía que hacer, pero comencé a trabajar sola y a pedir colaboración y a cometer errores que todavía tengo. Por esa época había más trabajo porque estábamos en tiempo de suscripción de acciones . . .'

"Se desprende de los anteriores pasajes de la declaración rendida por Ana Lucía Arango, que el demandante incurrió en la falta injustificada de suspenderle el entrenamiento y en la falta de dejar entre los papeles de su escritorio un cheque y otros valores destinados al pago de acciones, sin darles el curso normal dentro de las obligaciones a su cargo, omi-

siones que el fallador no consideró para su decisión, ya que ni siquiera las menciona en la referencia que hace a este testimonio.

"En cuanto al testimonio de Goar Gutiérrez cabe observar que en el carácter de mensajero y en la época de suscripción de acciones, él era el encargado de llevar a la empresa los cheques de los accionistas para el pago de las respectivas suscripciones, los cuales entregaba al demandante, quien elaboraba el recibo de caja, y que le correspondió, en cumplimiento de esta tarea ordenada por el doctor Campillo, llevar a la empresa un cheque por más de un millón de pesos para pagar una suscripción de acciones, 'me parece —dice el testigo— que era de unos Mejía Correa y yo no supe que haría el demandante con ese cheque que yo le entregué en las horas de la tarde . . .'

"Del testimonio anterior y de la declaración de Ana Lucía Arango se desprende que la falta en que incurrió el demandante de no darle al cheque su curso normal, dejándolo en el cajón de su escritorio sin las necesarias instrucciones a quien iba a reemplazarlo en el oficio, implica una grave omisión en el cumplimiento de sus obligaciones, que causó verdaderos trastornos en la marcha del establecimiento. Y el fallador se limita a citar el texto de estas declaraciones, sin deducir de ellas responsabilidad alguna para Montoya.

“En la carta del 24 de agosto de 1981, dirigida al señor Roberto Montoya y firmada por el doctor Jesús Salazar Restrepo, Director de Personal, se hace referencia al Reglamento Interno de Trabajo, art. 79, literal b) como norma jurídica que sirve de fundamento a la decisión adoptada por la Compañía. Y a propósito, dijo el Tribunal:

“ Pero como en la carta de agosto 24 de 1981, visible a Fs. 29, la Empresa invoca además como justa causa para terminar el contrato de trabajo con el demandante el Reglamento Interno de Trabajo, literal b) del Art. 79, es preciso declarar que aunque al proceso se trajo el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa demandada (fs. 19), debidamente autenticado, sin embargo no es posible tener en cuenta aquí dicho documento no sólo porque se carece de prueba sobre su necesaria publicación en la forma exigida por el Art. 120 del C.S.T., y sobre su consiguiente conocimiento por el actor, sino también porque, como bien lo anota el a quo el citado literal b) de su Art. 79, se observa incompleto, ‘ya que en su parte final aparece borrada y tachada y mal puede la empresa tomar como fundamento de su decisión una norma mutilada y sin salvedad y este hecho por consiguiente, le resta fuerza a la invocación de tal prueba pues las normas reglamentarias que se aportan a un determinado proce-

so deben aparecer completas y no cercenadas’.

“Aún admitiendo que el Reglamento Interno de Trabajo fue presentado al debate con las fallas que anota el fallador, la posición procesal de defensa asumida por la Sociedad no se modifica en forma desfavorable. La Compañía le manifestó al trabajador en esa carta y en la que firmó el Presidente, el motivo del despido y ese motivo encuentra suficiente respaldo jurídico en el numeral 4o. del art. 60 del C.S.T., sobre prohibiciones a los trabajadores, que dice:

“ Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo’. Y en los numerales 6, 10 y 11 del art. 7o. del Decreto 2351 de 1965, cuyo texto es el siguiente:

“ Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Por parte del patrono:

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.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento’.

“Y la Compañía preavisó al trabajador en la forma que ordena la ley.

“Los errores de hecho están demostrados y, a mi entender, el cargo debe prosperar”.

SE CONSIDERA:

Dice el Tribunal en la sentencia acusada:

“Al hacer un examen detenido de las tres faltas que se le imputan con carácter grave por la Empresa al demandante en la carta mediante la cual se le comunicó la intención de dar por terminado su contrato de trabajo, con justa causa y previo aviso, el 13 de septiembre de 1981 (fs. 29), se observa lo siguiente en cuanto a las demás pruebas traídas al proceso sobre este asunto por las dos partes:

“No niega el señor MONTOYA PEREZ sus ausencias al trabajo durante los días 30 de junio, 1o. y 2 de julio de 1981, y aunque podría decirse que sólo justifica la del primero de los tres días citados por las condiciones de indisposición y nerviosismo en

que se presentó a trabajar ese día a causa de la abundante ingestión de licor en los días anteriores a partir del 27 de junio, también es preciso considerar que las ausencias al trabajo en los días 1 y 2 de julio tuvieron igual causa u origen que la del 30 de junio, pues así se deduce de los descargos presentados por él cuando manifiesta la gran incapacidad física a que se vió sometido durante todos esos días para concurrir de manera consciente y responsable al trabajo”.

Continúa diciendo el Tribunal:

“Resulta claro que las ausencias al trabajo del demandante los días 30 de junio, 1o. y 2 de julio de 1981, fueron ocasionadas por la indisposición y el malestar que le produjo la ingestión incontrolada de licor en días anteriores al primero de los citados, *pero sin que pueda afirmarse o sea cierto que él se presentó el 30 de junio a su trabajo en la Empresa en estado de embriaguez*, como en forma inexacta lo informó con fecha 1o. de julio el Secretario General, Dr. Darío Campillo M. en su memorando interno enviado a la Oficina de Personal (fs. 26). Ha de tenerse en cuenta que este documento no fué siquiera ratificado por el Dr. Campillo M. en su declaración (fs. 41 vto. a 43) y que ninguna de las personas que tuvieron la oportunidad de ver al señor Montoya Pérez ese

día 30 de junio cuando llegó a trabajar por la mañana temprano, para retirarse poco después por estar indispuerto, como fueron las señoritas Lucía Arango Tobón y María Elena Escobar Vélez, lo mismo que el señor José Arturo Escobar Vélez, *ninguno de éstos afirma haberlo visto embriagado o haberse dado cuenta de que por sus actitudes y gestos se encontrase en tal estado.*

“Mal podría negarse que la afición por el licor, aunque no en horas de trabajo ni en el lugar de éste, venía conduciendo al demandante a una situación perjudicial para él y cuyo desbordamiento había podido impedir la Empresa o por lo menos atenuar en cierto grado, tomando medidas adecuadas con tal fin, como las de imponerle sanciones disciplinarias con carácter correctivo, sin limitarse a simples llamadas verbales de atención, con una tolerancia que de ningún modo se justifica en estos casos, aunque se trate de un empleado de alta categoría, de buenos antecedentes de conducta y muy responsable en su trabajo, según lo reconoce en su declaración el ya citado testigo Dr. Campillo Mesa, quien a la vez manifiesta no saber que la Empresa a través del departamento de Bienestar haya tratado de intervenir en el problema de la toma de licor por parte del demandante”.

“Le faltó, pues, colaboración al actor por parte de la empleadora

para tratar de ayudarle a resolver el grave problema de su afición incontrolada pero no incorregible por el licor, últimamente, lo cual habría podido hacerse, ya que es obligación del patrono preocuparse más de lleno por las condiciones de vida y el comportamiento de sus trabajadores, y no sólo por el buen rendimiento de éstos, porque para ello se han creado en las Empresas durante los últimos años cargos de trabajadores o asistentes sociales, encargados de velar por esta clase de problemas entre los trabajadores. No eran suficientes en este caso las meras llamadas verbales de atención con sentido paternalista por parte de la Empresa para con el demandante, a quien aquella debió preocuparse por ponerlo en un tratamiento anti-alcohólico, buscando desde luego su personal cooperación y la de sus allegados, especialmente la esposa; y si ésto no era posible, haberle aplicado algunas sanciones disciplinarias, pero para llegar sólo al final o en último límite a la terminación unilateral de su contrato de trabajo, sin que desafortunadamente hubiera procedido en esa forma”.

“El señor Juez a quo hizo sobre este punto un acertado análisis para mostrar cómo el alcoholismo va minando paulatinamente la personalidad de un individuo hasta doblegar su voluntad y conducirlo a situaciones altamente desfavorables para el desarrollo de su vida normal, co-

mo fué el caso del demandante Roberto Montoya Pérez". (folios 98 a 99, 103 a 105, C. 1o.).

Luego concluye:

"Cabe concluir, entonces, que el cargo más grave formulado contra el demandante y que se le adujo para dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, como es el que consiste en su ausencia del trabajo durante los días 30 de junio, 1o. y 2 de julio de 1981, no alcanza a constituir en grado suficiente una justa causa para tal efecto, por las detalladas razones y las explicaciones que se han dado en esta providencia, coincidentes en lo sustancial del asunto con las que expuso el a quo y que lo llevaron a adoptar igual determinación en el sentido indicado". (folios 108, C. 1o.).

Con el anterior criterio no está de acuerdo el recurrente, quien lo critica en la demostración del cargo.

Ahora bien, en la comunicación de despido del trabajador, la cual se encuentra a folios 29 del C. 1o., la empresa, manifiesta, entre otras cosas, lo siguiente: "Las explicaciones dadas por usted sobre las faltas cometidas no puede aceptarlas la Empresa porque no justifican su conducta— Usted, en forma irresponsable, se dedicó a tomarse unos tragos dejando de lado el cumplimiento de su deber, y faltó al trabajo los días

30 de junio, 1o. y 2 de julio, lo que constituye un abandono del puesto y además es justa causa para terminar el contrato de trabajo . . ."

Según el documento de folio 28, que aparece suscrito por el actor, éste se presentó al Departamento de Personal "a dar explicaciones sobre las faltas de los días 30 de junio, 1o. de julio, el 2 y 3 de julio"; en dicho documento consta que el demandante acepta haber faltado al trabajo por haberse tomado unos tragos y encontrarse "muy nervioso y enguayabado" y que su incapacidad para trabajar era tal que el viernes 3 de julio se hizo presente al médico del Seguro Social quien lo "encontró supremamente nervioso" y le dió una incapacidad por ese día, la cual hizo llegar oportunamente al Departamento de Personal.

En el documento de folio 30 de fecha 27 de agosto de 1981, consta que ese día "a las 11 y 30 de la mañana se presentó en las oficinas de la Presidencia el señor Roberto Montoya Pérez (actor) y manifestó que no deseaba ser asistido por el Presidente del Sindicato ni por ninguna otra persona ya que su ánimo era conversar personalmente con el Presidente para presentar descargos de segunda instancia", y en dicho documento, suscrito por el demandante, aparece, entre otras, la siguiente manifestación del demandante: "Doctor, yo me tomo los

tragos y no soy capaz de trabajar pero no me presento embriagado a la fábrica”.

En el documento de folio 23, también suscrito por el actor, se lee: “Envigado, julio 15 de 1980. En el día de hoy se presentó al departamento de personal el señor Roberto Montoya Pérez para presentar descargos por no asistir a laborar durante los días 7, 8, 9, 10 y 11 de julio. En uso de la palabra el señor Roberto Montoya manifiesta: Vino un hermano mío de Estados Unidos y me pasé de copas con él”. Esta fué toda su explicación al respecto.

En la historia clínica del actor, cuya fotocopia fue enviada por el I.S.S. al ad quem por solicitud de éste, y que obra de folios 74 a 83, C. 1o., se dice que es un “paciente con alcoholismo Delta Nivel III” (folio 75 vto.).

Los documentos anteriores evidencian que el demandante faltó al trabajo en los días señalados en la comunicación de despido, y que el motivo de esas faltas fué el haber ingerido licor el trabajador y que éste había adquirido ese vicio que también le ocasionó anteriores inasistencias a sus labores.

Sin duda el alcoholismo tiene nefastas consecuencias individuales y sociales y no puede ser una causa justificante para faltar al trabajo, por el contrario, es un elemento agravante de la viola-

ción de la prohibición de faltar al trabajo sin causa justa que establece el numeral 4o. del artículo 60 del C.S.T. que en armonía con el numeral 6o. del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 es justificativa del despido.

Bastante tolerancia y comprensión tuvo la Empresa con el actor acerca de sus faltas al trabajo ocasionadas por su adicción al alcohol según se infiere de dichos documentos, actitud de la Empresa que es muy loable por su sentido humanitario, pero pretender que ella se convirtiera en la obligada rehabilitadora de esa desviación del trabajador hasta tener que pasar indefinidamente por alto sus continuas faltas al trabajo causados por la embriaguez es algo que no tiene asidero en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

En este orden de ideas encuentra la Sala que el ad quem incurrió en error manifiesto en la apreciación de los documentos mencionados antes, motivo por el cual prospera el cargo, pues para ello es suficiente que se demuestre la justificación de alguno de los motivos invocados por el patrono para el propósito del despido, lo cual ha ocurrido en este asunto conforme quedó visto.

CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

Las razones expuestas anterior-

mente acerca de la justificación del despido del trabajador son de recibo y suficientes en esta instancia para, con fundamento en ellas revocar el fallo de primer grado y en su lugar absolver a la empresa demandada de las peticiones de reintegro o indemnización por despido contenidas en la demanda inicial del juicio.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, CASA TOTALMENTE la sentencia de fecha diecisiete (17) de agosto de mil novecientos ochenta y tres (1983), proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Laboral, en el juicio ordinario laboral de ROBERTO MONTOYA PEREZ contra la COMPAÑIA DE PRODUCTOS

DE CAUCHO GRULLA S.A., y en sede de instancia REVOCA el fallo de primer grado de fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y dos (1982), dictado en el mencionado juicio por el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, y en su lugar se ABSUELVE a la entidad demandada de las peticiones de la demanda inicial del juicio.

Sin costas en el recurso.

COPIESE, NOTIFIQUESE, INSERTESE EN LA GACETA JUDICIAL Y DEVUELVA EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

Firmado:

Manuel Enrique Daza Alvarez
Ismael Coral Guerrero
Fernando Uribe Restrepo
Bertha Salazar Velasco (Sria.)