

**LA EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA
DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

LUCIANO BARRIENTOS G.

**Abogado U. P. B.
Asesor Jurídico de la misma Institución**

LA EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Dr. Luciano Barrientos García

No siempre requiere calificación judicial

Las normas laborales vigentes al respecto son del siguiente contenido:

Código Sustantivo del Trabajo

“Art. 60.— PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES: Se prohíbe a los trabajadores:

1. . . .
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. . . .
8. . . .”

Decreto Ley 2351 de 1965:

“Art. 7o.— Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

a) Por parte del patrono:

1. . . .
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 con-

venciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (Subraya fuera de texto).

7. . . .

15. . . .”

En este artículo nos ocuparemos de la **segunda parte** del numeral 6o., literal a) del Artículo 7o. del Decreto 2351/65 para sostener, como actualmente lo sostiene el H. Tribunal Superior de Medellín y la H. Corte Suprema de Justicia, que en tal evento no se requiere calificación judicial acerca de la gravedad de la falta consistente en la embriaguez; pues dicha calificación se circunscribe a las circunstancias contempladas en la primera parte de la norma, esto es, cuando se refiere a violación grave de las obligaciones y prohibiciones laborales del trabajador contenidas en los artículos 58 y **60** del Código Sustantivo del Trabajo y nunca a la circunstancia de alicoramiento en el trabajo cuando este hecho está definido precisamente como falta grave en el contrato individual de trabajo o en pacto, convención colectiva, reglamentos o laudos arbitral. A este respecto es clarísima la sentencia de la H. Corte Suprema de Justicia de fecha octubre 23 de 1979 que al respecto dice:

“El artículo 7o. del Decreto 2351/65, aparte A, numeral 6o. erige en justa causa para la terminación del contrato por parte del patrono “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**”.

“Como se ve, los textos de los ordenamientos transcritos son claros y categóricos en cuanto señalan el acto en donde debe aparecer la calificación de la falta como grave y la forma y la oportunidad para hacerla. Si es el reglamento interno el que la contiene, es el patrono o empresario el llamado a calificarla, con la ratificación, mediante la respectiva aprobación, del Ministerio del Trabajo; y esa calificación, hecha con la plenitud de los requisitos legales, previa a la ocurrencia de la falta y antes de que su comisión se discuta en juicio, resulta intocable por el Juzgado y no puede ser desconocida por él so pretexto de averiguar si es justa o injusta. Debe presumirse que ese examen ya ha sido hecho con acierto por el Ministerio del Ramo, además, el tenor literal de las normas en cuestión exhibe suficiente claridad, no se les puede asignar un sentido o espíritu distinto del que ellas en sí mismas contienen, así sea con el loable propósito de procurar un mayor equilibrio entre las partes aplicando reglas o principios de equidad” (las subrayas son del original).

Según la jurisprudencia transcrita, no queda la menor duda acerca de que constituye causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa la embria-

guez y que no corresponde al Juez la calificación de la gravedad, si ya fue calificada como tal en la forma atrás indicada, sin que con ello se quiera significar que no hay acción judicial; pues a ella, en los casos contemplados en la segunda parte del artículo 7o., literal a), numeral 6o. del Decreto 2351/65, se puede acudir para que en el proceso judicial se acredite, por una parte, si existió o no el estado de embriaguez (cualquier que sea su gravedad) y por otra, si dicha circunstancia se consagró legalmente en el contrato individual, pacto, convención colectiva, reglamento o laudo arbitral.

Vale la pena anotar que la calificación de la gravedad de la embriaguez puede comprender:

a) **Estado de alicoramiento** o sea el mayor o menor grado, que no es obligatorio probarlo por medios físicos o químicos. Tales como el examen médico del ebrio o el examen químico de su sangre en el momento del hecho, porque esto obligaría a todos los patronos del país a mantener un laboratorio en sus instalaciones dedicado exclusivamente a estos menesteres; este tipo de examen, en la legislación colombiana, sólo se exige en el Código Nacional del Transporte para las pertinentes pruebas de alcoholismo en los conductores de vehículos automotores, pero no es del caso institucionalizarlo a nivel laboral.

b) **Embriaguez como conducta laboral:** Que es precisamente la que de manera previa se califica como causal de despido con justa causa por parte del patrono y que según la Real Academia es "la turbación pasajera de las potencias, dimanada del exceso con que se ha bebido vino u otro licor". En estas condiciones, tal como lo afirma la sentencia del Tribunal Superior de Medellín de 22 de abril de 1985 (Magistrada sustanciadora Dra. Lucía Vélez Escobar), para saber si una persona se haya embriagada o no, debe tenerse en cuenta si presenta turbación de las potencias y no solamente la cantidad de licor ingerida, ya que de todos es sabido que algunas personas suelen embriagarse con pequeñas dosis de licor y otras con dosis altas.

La embriaguez, no el grado de la misma, es imprescindible probarla en materia laboral, a través de cualquier medio probatorio como la confesión o la prueba testimonial (constancias de los síntomas que presencié o tuvo conocimiento el testigo, tales como desequilibrio al andar, incoherencia al hablar, perturbaciones de la vista, "tufo", etc.).

La interpretación jurisprudencial de la Corte citada en este artículo, ha sido acogida por el H. Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral, en varias providencias tal, por ejemplo, la sentencia de 20 de septiembre de 1983, proceso de Oscar Alonso Taborda Tirado, contra Cervecería Unión, y recientemente, en fallo del 22 de abril de 1985 en el juicio ordinario laboral de Fabio de Jesús Palacio, contra Compañía del Hotel Nutibara: S. A.