

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

**GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA
Magistrado Ponente**

**SL11632-2015
Radicación n.º 44512
Acta 30**

Bogotá, D. C., dos (2) de septiembre de dos mil quince (2015).

Se resuelve el recurso extraordinario de casación interpuesto por **BAVARIA S.A.**, contra la sentencia proferida por **la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá**, el 30 de octubre de 2009, en el proceso ordinario promovido por los señores **PABLO ANTONIO RODRÍGUEZ ALMÉCIGA Y ROGELIO RODRÍGUEZ OCHOA**.

I. ANTECEDENTES:

Rogelio Rodríguez Ochoa y Pablo Antonio Rodríguez Almeciga llamaron a juicio a Bavaria S.A., con el objeto de declarar la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido, vigentes desde el 5 de febrero de 1977 y el 11 de julio de 1976, respectivamente, los cuales finalizaron sin

justa causa imputable al empleador. Como consecuencia de lo anterior, solicitaron el pago de la pensión consagrada en la cláusula 52^a de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la accionada y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A., y sus filiales – SINALTRABAVARIA –, para el período comprendido entre el 1° de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2002, junto con la indemnización por reducción de personal (cláusula 14), la indemnización por despido prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la indexación, y los perjuicios morales (folios 5 a 49 del cuaderno principal).

Para sustentar sus pretensiones, en esencia señalaron que desempeñaron los cargos de Operarios de Auto elevador 7° Grupo Operativo Depósitos, y sus contratos fueron finalizados a través de comunicación del 20 de marzo de 2002, según la cual, fueron sorprendidos *«tomando cerveza cerca de la columna 16 del Depósito de la Cervecería»*, y se negaron a practicar la prueba de alcoholemia, pero, con el acta suscrita por los funcionarios *«Jhonny A. Osorio Q., Orlando Leal y Guillermo Muñoz, se concluye que efectivamente usted se encontraba en estado de alícoramiento, por tanto no se encontraba apto para laborar o permanecer en áreas productivas de la Cervecería»*; además, en esa comunicación, se dijo lo siguiente:

Ante la gravedad de las faltas cometidas por usted, que transgreden de manera flagrante las normas establecidas, el Reglamento Interno de la Compañía y las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, suscrito con usted al ingerir licor durante el desempeño del oficio, e incumplir con sus obligaciones y sustraer cerveza, la Empresa al concluir el tramite convencional ha decidido dar por terminado su Contrato de Trabajo con justa causa....

Adujeron, luego de transcribir el informe disciplinario del 13 de marzo de 2002, sobre la intención de practicar la prueba de alcoholemia en la entidad competente, no siendo otra sino Medicina Legal, la cual, ese mismo día, realizó los exámenes pertinentes, y arrojaron un resultado normal; en consecuencia, no incurrieron en ninguna falta, en tanto no pudieron haber consumido cerveza; que fueron citados a rendir descargos, diligencia donde se negaron rotundamente los hechos imputados, pues no estaban ingiriendo cerveza, e indicaron que se incumplieron los procedimientos señalados en la cláusula 6^a convencional, y estaban protegidos con la estabilidad en sus empleos, tal como lo señala la cláusula 13.

La accionada, al contestar la demanda, se opuso a las pretensiones, para lo cual señaló que los demandantes fueron despedidos con justa causa. En su defensa formuló, como excepciones previas, las de ineptitud de la demandada por falta de los requisitos formales, indebida acumulación de pretensiones, y prescripción o caducidad. De fondo, las de inexistencia de las obligaciones, pago, cumplimiento de la demandada las obligaciones, indebida aplicación de las normas convencionales y legales, errónea interpretación de las normas convencionales, falta de aplicación de las normas legales, inaplicabilidad de la cláusula 52^a de la convención colectiva de trabajo, inexistencia de la acción de reinstalación, inaplicabilidad de la acción de reintegro, inconveniencia total del reintegro, buena fe, y

prescripción o caducidad (folios 191 a 220 del cuaderno principal).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 2° Laboral de Circuito de Descongestión de Bogotá, a quien correspondió el trámite de la primera instancia, mediante sentencia del 29 de agosto de 2008, absolvió a la demandada (folios 361 a 377 del cuaderno principal).

III. SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Por apelación de los demandantes, conoció del proceso el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, quien, con la sentencia cuestionada en este recurso, revocó la de primer grado, y en su lugar, condenó al pago de la indemnización por despido sin justa causa a favor de Pablo Antonio Rodríguez Almeciga y Rogelio Rodríguez Ochoa, en cuantía de \$37.937.035 y 36.876.420, respectivamente, así como al reconocimiento de una pensión mensual de \$668.891 a partir del 5 de enero de 2004, para el primero de los nombrados, y de \$668.891,25, desde el 20 de diciembre de 2003, para el segundo. Advirtió, respecto a la pensión ordinaria de jubilación, que al momento de arribar los demandantes a la edad de 55 años, la misma sería a cargo de la accionada hasta que el Instituto de Seguros Sociales procediera a su reconocimiento (folios 853 a 867 del cuaderno principal).

Para arribar a su decisión, en lo que al recurso respecta, el Tribunal, frente a la terminación de los contratos de trabajo, adujo que las causas imputadas a los demandantes se sustentaron en unas mismas razones, siendo la causal reprochable, el haberlos sorprendido ingiriendo cerveza cerca de la columna 16 del depósito de cerveza, situación que en todo caso fue negada por los actores, quienes además no permitieron la práctica de la prueba de alcoholemia, y a continuación, dijo lo siguiente:

entonces surge este interrogante para la Sala: ¿Podía concluir la empresa que los actores se encontraban en estado de alicoramiento por el solo hecho de suscribir sus funcionarios JOHNNY OSORIO, ORLANDO LEAL y GUILLERMO MUÑOZ un acta donde consta que los demandantes no dieron su consentimiento para que les practicasen prueba alguna? Este Cuerpo Colegiado considera que NO, que el consumo de bebidas alcohólicas o estado de embriaguez, solo es dable determinarlos a través de una prueba científica denominada ALCOHOLEMIA, con mayores veras en este asunto donde el concepto emitido proviene del empleador que es el extremo dominante en las relaciones laborales.

Expuso, lo siguiente: *«las medidas alcohólicas y su ingesta en general, toca una fibra muy sensible en la dignidad de las personas, por eso, discutir sobre ello impone el deber de buscar el convencimiento de lo acontecido sobre bases sólidas, certeza que solo es posible adquirir con medios probatorios calificados para el efecto, que no un simple informe de los dependientes del empleador»,* y concluyó, sobre la inexistencia de una justa causa para dar por terminados los contratos de trabajo de los demandantes, en tanto la accionada no demostró la situación de alicoramiento de estos, tal como se señaló en las cartas de despido. Calculó el valor de la indemnización a cancelar a cada uno de los accionantes, para después citar la cláusula

52 convencional, e indicar sobre el reconocimiento de la pensión a partir del 20 de diciembre de 2003 y el 6 de enero de 2004 (fecha en las cuales los demandantes arribaron a la edad de 50 años), y después, finalizó con lo siguiente:

En cuanto a la pensión ordinaria de jubilación establecida en dicha cláusula, al momento de cumplirse 55 años de edad esta será a cargo de la Empresa demandada hasta que el ente de seguridad social respectivo se haga cargo de la misma, que para el caso es el Instituto de Seguros Sociales.

IV. EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue propuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, que procede a resolverlo.

V. ALCANCE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia acusada y en su lugar se confirme la de primer grado. En subsidio solicita se case parcialmente el fallo del Tribunal, en cuanto ordenó el pago de una pensión ordinaria de jubilación y una pensión convencional y, después, mantenga incólume la decisión del Juzgado, en cuanto a la absolución de esos conceptos.

Con fundamento en la causal primera de casación laboral, formula tres cargos. Se replicó.

VI. PRIMER CARGO

Textualmente dice:

A causa de los errores de hecho que se denunciaron más adelante, la sentencia recurrida dejó de aplicar los artículos 7°,

aparte, numerales 4°, 6° y 12., del Decreto 2351 de 1965 y 55, 58, numerales 1° y 8°, y 60, numeral 2°, del Código Sustantivo del Trabajo, y como consecuencia de ello aplicó indebidamente los artículos 6°, numeral 4°, literal d), de la Ley 50 de 1990 y 467, 468, 469 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, También dejó de aplicar los artículos 174 del Código de Procedimiento Civil y 60 y 61 del Procedimiento Laboral

Como errores de hecho, señala los siguientes:

- 1. No dar por demostrado, estándolo, que la negativa de los ex trabajadores Rodríguez a que se les practicara el examen de alcoholemia constituyó un grave desacato a una orden patronal, inclusive establecida dentro de sus planes de prevención en salud ocupacional y control de accidentalidad y, por tanto, esa renuncia y esa desobediencia configuraban una causa justa para el fenecimiento unilateral de sus vínculos laborales.*
- 2. No dar por comprobado, estándolo, que independientemente de si los demandantes Rodríguez se habían embriagado o no y si la empresa pudo o no practicarles la prueba científica denominada alcoholemia, era diáfano que bastaba con demostrar que los ex funcionarios habían ingerido cerveza dentro de las instalaciones de la empresa para que se configurara una causal justa de terminación unilateral de los contratos de trabajo.*
- 3. No dar por demostrado, estándolo, que la simple ingesta de licor por parte de los ex trabajadores Rodríguez dentro de las instalaciones de la compañía estaba prohibida por el reglamento interno de trabajo de Bavaria y, por consiguiente, el que hubieran incurrido en tal conducta constituía una falta grave que ameritaba su justo despido.*
- 4. Dar por cierto, sin serlo, que los despidos de Pablo Antonio Rodríguez Almeciga y Rogelio Rodríguez Ochoa fueron injustos y, en consecuencia, dar por demostrado, sin estarlo, que estaban legitimados tanto para recibir el pago de una indemnización por retiro injustificado como para beneficiarse con una pensión convencional y una pensión ordinaria de jubilación anticipada.*
- 5. No dar por demostrado, estándolo, que la empresa contaba con suficientes razones para prescindir con justa causa de los servicios de los señores Rodríguez, lo que hacía improcedente las condenas impuestas a Bavaria a pagar la indemnización por retiro injustificado y a sufragar, en favor de los ex dependientes, una pensión convencional y una pensión ordinaria de jubilación anticipada.*

Dice, que esos errores de hecho se originaron por la «*apreciación equivocada*» de las cartas de despido (folios 70 y 71, 99 y 100), las actas de alcoholemia (folios 56 y 90), el informe disciplinario elaborado por el señor Jhonny Osorio (folio 89), y la convención colectiva de trabajo (folios 106 a 132, «*en especial f. 125 v,c.1*»), y como «*pruebas dejadas de apreciar*», las actas de audiencia de descargos (folios 65 a 69 y 93 a 98), el Reglamento Interno de Trabajo (folios 437 a 479, «*en especial fs. 469 y 475, c.1*»), los interrogatorios de parte de los demandantes (folios 259 a 261 y 262), la resolución 000492 del 20 de septiembre de 2001 (folios 294 y 295), los certificados de calibración del alcoholímetro (folios 761 a 765), la resolución 1075 del 24 de marzo de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (folio 773), la carta dirigida a Bavaria por la Dirección General de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (folio 821 a 823), y su respuesta (folio 812), el control de asistencia a un curso de capacitación sobre el manejo de un alcoholímetro (folios 830 y 831), los testimonios de Jhony Alejandro Osorio Quintero, José Guillermo Muñoz, y Luis Alfonso Ibarra Trujillo (folios 825 a 827, 288 a 291, y 299 a 02, respectivamente), y los documentos relacionados con la adquisición de un alcoholímetro (folios 751 a 760).

En su demostración, transcribe las cartas de despido, para luego señalar, que fueron varias las infracciones imputadas a los demandantes: (i) negarse a acatar una orden, (ii) ingerir cerveza en el lugar de trabajo y (iii) sustraer el líquido de propiedad del empleador; que

según la resolución 1075 del 24 de marzo de 1972, los empleadores deben fomentar campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y control del alcoholismo, y en virtud de esa disposición la accionada creó un mecanismo, con el objeto de verificar el estado de alcoholemia de sus funcionarios, cuando se «*observa comportamiento anormal de un trabajador, le siente aliento alcohólico, o lo evidencia directamente consumiendo bebidas embriagantes dentro de las instalaciones de la Cervecería*», razón por la cual, adquirió un alcoholímetro, y solicitó al Ministerio de Trabajo, concepto sobre su uso, quien indicó sobre su viabilidad. Después, dice lo siguiente:

Es obvio, entonces, que Bavaria, ante la sospecha de que los trabajadores Rodríguez hubiesen bebido cerveza en el lugar donde desempeñaban sus tareas, y dando cumplimiento a su propio programa de salud ocupacional y de reducción de riesgos laborales derivados del consumo de alcohol, estaba compelida a ordenar a Pablo y a Rogelio Rodríguez que se practicaran un examen de alcoholemia, destacando que, como ya se demostró con antelación, era un análisis rutinario, que hacía parte de un programa tendiente a garantizar las mejores condiciones de salud de sus trabajadores y que el Ministerio de Trabajo había considerado “viable”.

Por consiguiente, es indiscutible que cuando los señores Rodríguez se negaron tozudamente a que se les realizará el examen de niveles de alcohol desatendieron en forma contumaz una instrucción patronal (que, para más veras, estaba relacionada con asuntos de salud ocupacional y de reducción de riesgos laborales derivados del consumo de alcohol) actitud que, desde luego, era base más que suficiente para que la empresa pudiera proceder a su justo despido. Por demás, no se necesitan profundas elucubraciones ni una mente muy cavilosa para comprender el por qué de la renuencia de los extrabajadores a que se les midiera el nivel de alcohol en su cuerpo.

Informa, que no existe duda frente a la negativa de los demandantes a la práctica del examen de alcoholemia, en tanto, da cuenta de esa situación, las actas de alcoholemia, documento donde además, se señalan las

capacidades de la persona que iba a examinarlos, así como de las condiciones de los accionantes, esto es, presentar *«comportamiento diferente al normal, movimientos lentos, ojos enrojecidos, dificultad para articular palabras y dar respuestas inadecuadas, circunstancias que se percibían a través de los simples órganos de los sentidos»*; se refiere a los interrogatorios de parte absueltos por los demandantes, donde estos aceptaron el haberse negado a la práctica del examen de alcoholemia, y luego, sustentado en las actas de descargos, manifiesta que los accionantes, disculparon su desacato a una orden del empleador, bajo la afirmación de ser Medicina Legal, el único facultado para practicarlos, cuando el Ministerio del Trabajo, había considerado viable su práctica por parte de la empresa *«para prevenir accidentes laborales y cumplir con normas rectoras de su actividad»*, razón por la cual, se adquirió un alcoholímetro, el cual era calibrado periódicamente.

Manifiesta, que con la renuencia de los demandantes a la práctica de un examen de alcoholemia, se desobedeció la orden del empleador, lo cual constituye una violación de sus obligaciones legales y contractuales, quedando inmersos en la comisión de una falta grave, tal como lo señalan los numerales 12 y 18 del artículo 74 del reglamento interno de trabajo, y además, en el informe disciplinario elaborado por el señor Jhonny Osorio, con claridad se hace relación a lo ocurrido el 13 de marzo de 2003, esto es, que los demandantes fueron encontrados ingiriendo cerveza, conducta violatoria de los artículos 69, numerales 4 y 5 del reglamento interno de trabajo; en cuanto a la ausencia de la prueba de alcoholemia, reitera

que se debió a la renuencia de los demandantes a practicarla, y en tal medida es un «*exabrupto*» la exigencia del Tribunal, relativa a allegar esa prueba, en tanto, no fue posible conseguirla por la renuencia de los demandantes a practicarla.

VII. LA RÉPLICA

Dice, que el recurso no cumple las reglas mínimas que lo gobiernan, y se asemeja más a un alegato de instancia, pues el reglamento interno de trabajo no contiene disposición para autorizar al uso del alcosensor, menos de obliga a la práctica de esa prueba al trabajador. En todo caso, el estado de embriaguez, y el encontrarse consumiendo cerveza, no fueron probados dentro del expediente, por el contrario, desde la diligencia de descargos se demostró la lucidez y ausencia de embriaguez de los demandantes.

VIII. CONSIDERACIONES

Según los términos del recurso, en esta oportunidad corresponde a la Sala determinar si el Tribunal equivocó su razonamiento al señalar sobre la inexistencia de una justa causa para fenecer los contratos de trabajo de los demandantes, en tanto desconoció que estos habían ingerido cerveza dentro de las instalaciones de la accionada, y además, la negativa por parte de estos a la práctica de la prueba de alcoholemia, configuran una causal para dar por terminados los vínculos laborales.

El Tribunal, para arribar a su decisión, señaló que la accionada, con apoyo tan solo en el informe suscrito por los funcionarios Jhonny Osorio, Orlando Leal, y Guillermo Muñoz, no podía concluir sobre el estado de ebriedad de los accionantes, pues, esa circunstancia, podía ser únicamente verificable con una prueba de alcoholemia.

Con la anterior inferencia, el Tribunal pasó por alto que la ausencia de la prueba de alcoholemia se debió, no a la negligencia de la accionada, sino a la postura de los demandantes al momento de solicitarles realizar dicho examen, en tanto estos se negaron a su práctica, aduciendo ser la entidad competente Medicina Legal. En efecto, en las actas de audiencia de descargos (folios 65 a 69, y 93 a 98), los accionantes, cuando se les preguntó la razón para no acceder a la práctica de esa prueba, adujeron, en el caso del señor Pablo Antonio Rodríguez Almeciga, lo siguiente: *«pues yo me negué porque realmente quien tiene la facultad para tomar esa prueba es Medicina Legal y yo fui allá y me hice tomar el examen de alcoholemia del cual anexo copia con el resultado»*. Por su parte, el señor Rogelio Rodríguez Ochoa, contestó así: *«Yo en ningún momento me negué, les dije que ellos no eran Autoridad competente, que la Autoridad competente es medicina legal,...»*. Situación, además confesada por el señor Rodríguez Ochoa al momento de rendir interrogatorio de parte, quien, cuando se le requirió que informara si se había negado a realizarse el examen de alcoholemia, dijo que era cierto (folios 259 a 261).

Cabe precisar que en materia laboral, según lo dispone el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, son admisibles todos los medios de prueba consagrados en la ley, y que no existe tarifa legal, con lo cual, el juez puede formar libremente su convencimiento atendiendo los principios informadores de la sana crítica, tal como lo señala el artículo 61 del mismo ordenamiento.

Es así, como esta Corporación, al desarrollar esos principios, ha señalado, en cuanto al estado de embriaguez, que como tal, no requiere una prueba solemne, y en consecuencia se puede acreditar por cualquier medio de prueba autorizado. En efecto, en sentencia CSJ SL 8002 2014, se indicó lo siguiente:

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

En consonancia con lo anterior, no hay duda del yerro cometido por el *ad quem* al momento de adoptar su decisión, pues pese a reprochar la no práctica de la prueba de alcoholemia por parte de la accionada, cuando en realidad fue una situación imputable a los demandantes, también valoró con ligereza el informe disciplinario suscrito por el Ingeniero de almacenamiento Johnny A. Osorio Q.

(folio 89), quien relató que en su ruta de control encontró a los demandantes «*detrás del montacargas tomando cerveza Club Colombia junto a la columna I 16 del Depósito*»; señaló, que les llamó la atención «*por la falta grave de estar tomando cerveza*», y procedió a llamar a los ingenieros Felipe Incer y Orlando Leal, quienes corroboraron lo siguiente: «*... los señores operarios auto elevadores tenían una caja de Club Colombia en el piso y en su interior había 12 botellas vacías con etiqueta Club Colombia de 300cc, 2 botellas de club Colombia de 300 c.c. con su tapa y una botella llena de Pony Malta 350 cc con su tapa*». Igual sucedió con las actas de alcoholemia (folios 56 y 90), donde tras referirse a la negativa de los accionantes a la práctica de la prueba para verificar su estado de alicoramiento, se dejó constancia del comportamiento de los demandantes así:

Pablo Rodríguez.

ÍTEM	CONCEPTO	SI	NO
1	Descuido en su presentación personal		X
2	Comportamiento diferente al normal	X	
3	Movimientos incoordinados		X
4	Movimientos lentos	X	
5	Movimientos torpes		X
6	Dificultad para mantener el equilibrio		X
7	Ojos enrojecidos	X	
8	Dificultad para articular palabras	X	
9	Alteración en el tono de la voz		X
10	Aliento alcohólico	X	
11	Respuestas inadecuadas		X

Rogelio Rodríguez.

ÍTEM	CONCEPTO	SI	NO
1	Descuido en su presentación personal		X
2	Comportamiento diferente al normal	X	
3	Movimientos incoordinados		X
4	Movimientos lentos	X	
5	Movimientos torpes		X
6	Dificultad para mantener el equilibrio		X
7	Ojos enrojecidos	X	

8	Dificultad para articular palabras	X	
9	Alteración en el tono de la voz	X	
10	Aliento alcohólico	X	
11	Respuestas inadecuadas	X	

Adicional a lo anterior, al igual que las probanzas atrás relacionadas, se apreció con error las cartas de despido de los demandantes, pues aun cuando en las mismas se les imputó el haberlos encontrado en estado de alicoramiento, no se percató que la decisión de finalizar los contratos de trabajo, no solo obedeció a esa situación, sino también al hecho de sorprenderlos consumiendo cerveza en su sitio de trabajo, así como la sustracción, sin autorización, del producto de la compañía, conductas prohibidas a los trabajadores en el reglamento interno de trabajo, en la medida que el artículo 69, dice lo siguiente: *«Se prohíbe a los trabajadores: ... 1. Sustraer de la fábrica, oficina, taller o dependencia, las materias primas, los productos elaborados, los útiles de trabajo y, en general, las propiedades de la empresa sin permiso del empleador», así como «2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o ingerirlas en los lugares de trabajo».*

En tal medida, es claro que la conducta reprochada a los demandantes por parte de la accionada, se acreditó en debida forma, en tanto de las probanzas atrás señaladas, objetivamente se extrae que estos fueron sorprendidos por uno de sus funcionarios, con producto de la compañía, el cual habían consumido, y aun cuando se negaron a la práctica del examen de alcoholemia, esa situación puede leerse como una expresión del temor a ser descubiertos en la comisión la de la falta, la cual, en todo caso, se constató

con las actas levantadas para el efecto, según las cuales, los señores Pablo Antonio Rodríguez y Rogelio Rodríguez presentaban comportamientos diferentes a los normales, movimientos lentos, ojos enrojecidos, y aliento alcohólico. Las anteriores situaciones, tal como lo dispone el artículo 74 del reglamento interno del trabajo (folio 475), constituyen faltas graves, en tanto, dicha preceptiva dice lo siguiente:

Artículo 74. Los siguientes hechos constituyen faltas graves:

(...)

4. incurrir en las obligaciones y prohibiciones contractuales y reglamentarias.

5. Ingerir licor durante el desempeño del oficio, o llegar a trabajar en estado de alicoramiento.

6. Sustraer cerveza.

Así las cosas, se observa el yerro del Tribunal al momento de proferir su decisión, pues sin examinar adecuadamente el acervo probatorio, concluyó que los contratos de trabajo de los demandantes finalizaron sin existir justa causa para ello, cuando en realidad, se demostraron las conductas cometidas por estos, para adoptar la decisión de terminarlos con justa causa, conducta con la que además, se vulneraron las disposiciones denunciadas por la censura.

Por lo visto, el cargo prospera. En consecuencia, se hace innecesario estudiar los restantes.

En sede de instancia, además de lo anterior, se debe precisar que aun cuando los demandantes se practicaron una prueba de alcoholemia en el Instituto de Medicina Legal, la misma, según se observa de folios 53 y 84, se

realizó, en el caso del señor Pablo Antonio Rodríguez Almeciga, a las 17:25, y para el señor Rogelio Rodríguez Ochoa, a las 16:54, esto es, después de 5 horas de ocurridos los hechos imputados a los accionantes - 11:30 am- , y en tal medida no es una probanza con la cual puede concluirse sobre la inexistencia de la justa causa para terminar los contratos de trabajo, pues lo que está debidamente acreditado es que fueron sorprendidos ingiriendo cerveza, y presentaban comportamientos diferentes a los normales.

En virtud de lo anterior, y toda vez que los contratos de trabajo finalizaron con justa causa, no hay lugar al pago de la pensión consagrada en la cláusula 52^a de la convención colectiva de trabajo, en tanto la misma se previó para los trabajadores despedidos sin justa causa, situación en la que no se encuentran los demandantes; lo mismo sucede con la indemnización consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y la indemnización prevista en cláusula 14 convencional, en tanto, no se presentó un cierre total o parcial de la accionada, como tampoco reducción de personal. En consecuencia, se confirmará la sentencia de primera instancia.

Sin costas en el recurso extraordinario.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL**, administrando

justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 30 de octubre de 2009, en el proceso promovido por **PABLO ANTONIO RODRÍGUEZ ALMÉCIGA Y ROGELIO RODRÍGUEZ OCHOA** contra **BAVARIA S.A...**

En sede de instancia, se confirma la sentencia de primer grado.

Costas como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS