



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

SL771-2024

Radicación n.º 95409

Acta 8

Bogotá, D. C., trece (13) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación que **DRUMMOND LTD.** interpuso contra la sentencia que la Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar profirió el 26 de julio de 2021, corregida el 21 de septiembre del mismo año, en el proceso ordinario laboral que **ROBINSON GALINDO CERVANTES** promueve contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El citado demandante solicitó que se declare que Drummond Ltd. infringió el procedimiento disciplinario previsto en el artículo 6.º de la Convención Colectiva de Trabajo 2010-2013; en consecuencia, requirió la declaratoria de ineficacia de su despido y su reintegro, junto con el pago

de las acreencias laborales dejadas de percibir y el pago de los aportes al sistema de seguridad social, debidamente indexados. De manera subsidiaria, requirió que se declare que su despido se produjo sin justa causa y, por tal motivo, tiene derecho a la indemnización consagrada en el artículo 51 de la convención, debidamente indexada.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que: entre él y Drummond Ltd. se celebró un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 23 de julio de 1997 y el 29 de septiembre de 2014, fecha en que fue despedido con justa causa. Agregó que al momento de la terminación de su contrato ejercía el cargo de «operador de camión de explosivo» y estaba afiliado a la organización sindical Sintramienergetica, con la cual la Drummond Ltd. había suscrito un convenio colectivo de trabajo vigente desde el 1.º de junio de 2010.

Narró que el 11 de septiembre de 2014 ocurrieron los siguientes hechos: al presentarse a su lugar de trabajo a las 6:00 p.m., le informaron que había sido seleccionado para la prueba aleatoria de alcohol y drogas; que fue conducido hacia la unidad de salud, lugar donde fue recibido por la enfermera de turno, quien le entregó un recipiente destapado y sin empaque a fin de que recogiera la muestra de orina; entró al baño con ropa de trabajo, recogió la muestra -sin bata y sin guantes- y se la entregó a la enfermera, quien la recibió a su vez sin tapabocas y guantes; minutos más tarde el doctor Rigoberto Pavajeau Torres le informó que en su muestra apareció un «derivado de marihuana», situación por la cual el

citado galeno generó un reporte de no apto para laborar y le otorgó 3 días de permiso remunerado mientras se confirmaba el resultado por un laboratorio ubicado en otra ciudad.

Indicó que pese al resultado *«presuntamente positivo»* en la primera prueba, la accionada no le prestó atención médica, como lo ordena el manual de procedimiento operativo de seguridad y salud ocupacional.

Manifestó que, al día siguiente, 12 de septiembre de 2014 se dirigió al laboratorio clínico Nancy Flores García en Valledupar, se hizo el examen de orina con todos los protocolos y obtuvo un resultado negativo para sustancias psicoactivas o alucinógenas.

Aseveró que el 15 de septiembre de 2014 un representante de la empresa lo contactó telefónicamente, le informó que el laboratorio confirmó el resultado positivo de la prueba de orina y lo citó a descargos.

Señaló que en la diligencia de descargos la empresa no acreditó el envío de la muestra a otro laboratorio ni que dio cumplimiento a la cadena de custodia, como tampoco le dio a conocer el resultado confirmatorio de ese laboratorio, pese a que dichas pruebas fueron solicitadas por él y los representantes del sindicato que lo acompañaron en la diligencia. Agregó que en esa misma actuación *«ratificó que jamás en su vida ha consumido sustancias psicoactivas o alucinógenas»*.

Por último, aseguró que la empresa no cuenta con la infraestructura física y humana para realizar la prueba de alcohol y drogas, al punto que ha cometido errores en otras ocasiones; que *«jamás en su vida ha consumido sustancias psicoactivas o alucinógenas»*, y que la acusación de la empresa le ha ocasionado perjuicios (f.º 1 a 17).

Drummond Ltd. se opuso a las pretensiones de la demanda. En cuanto a los hechos, admitió lo relativo a la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, el despido y el cargo desempeñado; que el demandante fue seleccionado aleatoriamente para la prueba de alcohol y drogas, cuyo resultado dio positivo y, por ello, fue calificado como no apto para trabajar por el médico, quien realizó el reporte respectivo al supervisor. Respecto a los restantes hechos, manifestó que no le constaban o que no eran ciertos.

En su defensa, argumentó que el 11 de septiembre de 2014 el demandante fue sometido a la prueba cualitativa en orina con la observancia de todos los procedimientos y protocolos del caso; que dicha prueba dio positivo para marihuana (cannabinoides) y así lo confirmó un laboratorio especializado de la ciudad de Barranquilla; que en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y el reglamento sobre el uso de alcohol y drogas, el hecho de presentarse a laborar bajo los efectos de drogas o sustancias alucinógenas, psicoactivas o enervantes es catalogado como una falta grave susceptible de derivar en un despido con justa causa; y que si bien el Manual de Procedimientos Operativos de Seguridad y Salud Ocupacional incorpora un plan de apoyo consistente

en rehabilitación y reincorporación al trabajo, es indispensable que el trabajador avise a la empresa y requiera la atención médica, lo que no ocurrió en este caso, pues el actor no solo no reconoció su situación, sino que negó explícitamente cualquier relación con sustancias psicoactivas.

Por otra parte, indicó que el demandante no acreditó que el examen de orina que se practicó por su cuenta, se hubiese realizado con todos los protocolos del caso, además que se lo realizó un día después, cuando el tóxico pudo desaparecer de su cuerpo, tal como lo indicó el Instituto Nacional de Medicina Legal al negarse a practicar la prueba solicitada por el actor.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, ausencia de daño, prescripción y buena fe (f.º 109 a 124).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo del 27 de octubre de 2017, determinó:

PRIMERO: Declárese que entre el demandante Robinson Galindo Cervantes y la empresa Drummond Ltd. [...] existió un contrato de trabajo.

SEGUNDO: Declárese que el despido del demandante [...] fue ineficaz.

TERCERO: Condénese a la empresa [...] a reintegrar al demandante Robinson Galindo Cervantes al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de igual o

superior categoría.

CUARTO: Condénese a la empresa Drummond Ltd. a pagarle al demandante Robinson Galindo Cervantes los salarios, prestaciones sociales, derechos convencionales, aportes al sistema de seguridad social en salud, riesgos profesionales y pensión, dejados de pagar desde la fecha de la terminación del contrato de trabajo hasta cuando se verifique el reintegro, debidamente indexados.

Quinto: Declárese no probadas las excepciones de mérito propuestas por la empresa demandada.

Sexto: Condénese en costas a la empresa Drummond Ltd. [...] Procédase por Secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$2.950.868, equivalente a cuatro (4) salarios mínimos legales vigentes, por ser una obligación de hacer.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la accionada, la Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, en sentencia del 26 de julio de 2021, corregida el 21 de septiembre del mismo año, resolvió (f.º 12 a 28, cuaderno de segunda instancia):

Primero: Revocar los ordinales segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto de la parte resolutive de la sentencia proferida el 27 de octubre de 2017, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná.

Segundo: Condenar a la sociedad Drummond Ltd, a pagarle a Robinson Galindo Cervantes, la suma de \$132.936.925, por concepto de indemnización por despido injusto. Suma que deberá ser indexada a la fecha de pago.

Tercero: Declarar probada la excepción de ausencia de daño moral, propuesta por Drummond Ltda, e improbadas las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

Cuarto: Condénese a Drummond Ltd, a pagar las costas de la primera instancia.

Quinto: No se impondrán costas por esta instancia, al no haberse causado.

Sexto: Absuélvase a la demandada Drummond Ltd, por las restantes pretensiones.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal tuvo por probado que el actor estaba afiliado al sindicato Sintramienergetica, con el cual la empresa accionada tiene suscrita la Convención Colectiva de Trabajo 2010-2013, prorrogada automáticamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así, el *ad quem* se planteó el problema jurídico de determinar si Drummond Ltd desconoció el procedimiento previo al despido con justa causa, previsto en la Convención Colectiva de Trabajo.

En esa dirección, luego de un análisis probatorio, el Tribunal concluyó que Drummond Ltd sí agotó el procedimiento de despido previsto en el artículo 6.º del citado acuerdo colectivo, razón por la cual consideró que el *a quo* se equivocó al declarar la ineficacia del despido.

A continuación, analizó la procedencia de la pretensión subsidiaria de pago de la indemnización por despido injusto.

Con este fin, empezó por señalar que, según la carta de despido, la empresa accionada dio por terminado el contrato de trabajo con fundamento en que Galindo Cervantes se presentó a laborar el 11 de septiembre de 2014 bajo los efectos de la marihuana (cannabinoides), como lo demostró

el resultado de la prueba de orina, confirmado por el laboratorio.

De igual modo, aludió al reporte de procedimiento disciplinario, la historia clínica expedida por la División Médica Mina de Drummond Ltd y al resultado de análisis cannabinoides emitido por el laboratorio REY-FALS el 13 de septiembre de 2014, en el cual se confirmó el resultado positivo arrojado por la prueba de orina.

Posteriormente, evocó la sentencia C-636 de 2016 de la Corte Constitucional para señalar que, en criterio de ese Tribunal, el despido de un trabajador que se presente a su trabajo en estado de embriaguez o drogado solo es procedente en la medida que tales efectos afecten su desempeño, lo coloquen en riesgo a él o a los demás trabajadores, pues de lo contrario se corre el riesgo de afectar su derecho a la intimidad y libre desarrollo de la personalidad. En consecuencia, señaló que el empleador tiene la carga de acreditar de qué manera esos efectos inciden de forma negativa en el desempeño del trabajador.

También afirmó que esta tesis fue acogida por esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL4078-2019, en la cual se argumentó que el empleador no solo debe acreditar el efecto negativo *«de la condición de alcoholismo o drogadicción del trabajador, sino de haber hecho lo necesario para evitar que el mismo se vuelva alcohólico drogadicto, y en caso que se vuelva así, hacer lo necesario para rehabilitarlo»*.

Por lo anterior, concluyó que si bien en este asunto está acreditado que el demandante estaba bajo los efectos de la marihuana, no obraba prueba de que ello afectara su desempeño laboral o implicara un riesgo para él o los demás trabajadores; antes bien, advirtió que de la historia clínica expedida por la división médica de Drummond Ltd era posible concluir lo contrario, pues allí se consignó que pese al resultado positivo en el test de orina para tetrahidrocanabinol (marihuana), el examen físico daba cuenta que estaba en «*buen estado físico, consciente, orientado auto y alopsiquicamente*», con signos vitales «*normales*», «*normocéfalo, ojos pupilas normoreactivas a la luz, nistagmus negativo*», «*auscultación cardiopulmonar normal*», «*coordinación motriz normal*», «*ángulo de sustentación conservado*» y «*sin déficit neurológico*».

Expresó que la empresa tampoco demostró haberle ofrecido al trabajador acompañamiento con el área médica o la ARL, a fin de «*superar esa situación o de rehabilitar al trabajador de ser el caso, pues de ser imposible la rehabilitación o la superación de ese consumo si se justificaría el despido del trabajador*».

Por todo lo expuesto, el *ad quem* concluyó que la justa causa carecía de «*soporte fáctico y probatorio*», de modo que el demandante tenía derecho a la indemnización por despido injusto, la cual liquidó en los términos de la Convención Colectiva de Trabajo.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso el demandado, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case parcialmente la sentencia del Tribunal en cuanto condenó al pago de la indemnización por despido sin justa causa; en sede de instancia, solicita que se revoque el numeral primero de la sentencia del *a quo* y se le absuelva de todas las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito, formula un cargo por la causal primera de casación, que fue objeto de réplica.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, le atribuye a la sentencia controvertida la transgresión de los numerales 1.º, 4.º, 5.º, 7.º y 8.º del artículo 58, numeral 2.º del artículo 60, literal h) del artículo 61, literal a) numeral 6.º del artículo 62 y 64, 467 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 51, 60, 61 y 66A del Código Procesal del Trabajo.

Asegura que la infracción legal enunciada fue producto de los siguientes errores de hecho:

- No dar por probado, estándolo, que el actor se desempeñaba en el cargo de operador de camión con explosivos, es decir, que laborar bajo los efectos de la marihuana implicaba un gran riesgo objetivo para él, sus compañeros y la comunidad en general.
- No dar por evidenciado, estándolo, que el acompañamiento médico no podía activarse para este caso.
- No dar por demostrado, estándolo, que el resultado de la prueba practicada al actor implicó que se encontraba laborando bajo los efectos de la marihuana, independientemente de la fecha y lugar del consumo.
- No dar por comprobado, estándolo, que el actor fue despedido con justa causa.

Refiere que estos errores de facto fueron consecuencia de la valoración equivocada de la demanda, la carta de despido, el acta de audiencia de descargos y la historia clínica del demandante, como también de la falta de valoración del contrato de trabajo, el reglamento sobre el uso de alcohol y drogas, el manual de procedimientos operativos de seguridad y salud ocupacional y el reglamento interno de trabajo.

En su demostración, asevera que el Tribunal erró al señalar que la empresa no demostró que el consumo de sustancias psicoactivas o alucinógenas no afectara el desempeño laboral y/o implicara un riesgo, dado que en el hecho 3.º de la demanda y en la diligencia de descargos, Galindo Cervantes confesó que ocupaba el cargo de «*operador de camión de explosivo*».

Afirma que es un hecho notorio, eximente de cualquier carga argumentativa y demostrativa, que nadie puede

conducir un vehículo, mucho menos pesado y con material explosivo, bajo los efectos de la marihuana.

Señala que si una persona bajo los efectos de la marihuana conduce un vehículo, puede verse abocado a diversas sanciones (inmovilización del vehículo, multas, suspensión o cancelación de la licencia) por la creación del riesgo objetivo que ello implica *«¡y ni qué decir un vehículo pesado y articulado con explosivos!»*. Agrega que por esa circunstancia es indispensable contar con plenas capacidades físicas y mentales, de juicio, coordinación motriz, reacción efectiva y oportuna, las cuales son alteradas por el consumo de dicha sustancia.

Refiere que la historia clínica registra los resultados del examen físico, pero no tiene el efecto de contradecir *«la prueba objetiva, científica, del hallazgo de niveles elevados de una sustancia en el sistema»*, prueba que demuestra que el trabajador tenía alterados sus sentidos y que no era apto para laborar, al margen de su apariencia física.

Asegura que permitirle a un trabajador sometido a los efectos de la marihuana conducir un vehículo pesado, integrado y con explosivos, bajo el supuesto de que según el examen físico aparenta un buen estado general, sienta un *«peligrosísimo antecedente, -casi criminal-, y es totalmente irresponsable y absolutamente inaceptable»*.

En lo relativo a la ausencia de acompañamiento médico, refiere que, tal como se evidencia en la demanda y los

descargos, el accionante siempre negó haber consumido marihuana, *«ni había antecedentes ni sospechas de que padeciera la enfermedad de la drogadicción»*.

Aduce que el acompañamiento médico es impertinente cuando el trabajador niega haber consumido, ser consumidor, estar enfermo y no existe algún antecedente médico o laboral, es decir, que es inaplicable cuando *«sólo se evidencia un consumo específico, puntal, incompatible para conducir un vehículo pesado, articulado, ¡y con explosivos!»*. Así, recalca que jamás existió *«una solicitud, reconocimiento, enfermedad, diagnóstico médico, etc., que habilitara la protección – ayuda»*, razón por la cual *«no podía rehabilitarse a quien no lo necesita»* y *«no existe una sola prueba en el plenario que lleve si quiera a sospechar que el actor padeciera la enfermedad de la drogadicción»*.

Por lo anterior, asegura que este caso no encuadra en el precedente de esta Sala de la Corte, en el cual se analizó el caso de un enfermo diagnosticado con alcoholismo y cuya depresión le impidió prestar el servicio.

Por último, afirma que dada la complejidad de la operación minera y la necesidad de garantizar la seguridad de todos, en la empresa existe una política de cero tolerancia con estas conductas y por ello en el marco del contrato de trabajo, el reglamento sobre el uso de alcohol y drogas y el reglamento interno de trabajo, el hecho de presentarse al trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas es considerado una falta grave.

VII. RÉPLICA

El demandante se opone al éxito del cargo. Con tal propósito refiere que las normas enunciadas en la proposición jurídica no fueron tenidas en cuenta en su totalidad por el Tribunal y, adicionalmente, el recurrente no demuestra la aplicación indebida que alega.

Asegura que su situación no afectó el normal desarrollo de sus actividades ni puso en peligro los bienes de la empresa o a su personal humano, pues la prueba de toxicología se llevó a cabo al inicio del turno, y una vez se obtuvo el resultado positivo, fue remitido a su casa por 3 días de permiso.

Argumenta que este es el criterio que, además, es necesario que el empleador adopte medidas para evitar que su trabajador *«se vuelva alcohólico o drogadicto, y en caso que se vuelva así, hacer lo necesario para rehabilitarlo, y si no es posible, entonces sí considera justo el despido, argumentos que también fueron tenidos en cuenta por el ad-quem»*.

VIII. CONSIDERACIONES

En relación con las críticas técnicas que el opositor le formula al cargo, considera la Sala que los preceptos sustanciales referidos por el recurrente (obligaciones y prohibiciones del trabajador y causal de despido por violación grave de las mismas y las calificadas por el

empleador) sí fueron considerados por el Tribunal, pues precisamente su conclusión consistió en que no se configuró una causal de despido por violación de las obligaciones del trabajador, en particular, la de presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de sustancias alucinógenas. De allí que la enunciación de estos preceptos en el cargo es pertinente.

Claro lo anterior, se tiene que en este asunto no se discuten los siguientes hechos: (i) entre Robinson Galindo Cervantes y Drummond Ltd. se celebró un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 23 de julio de 1997 y el 29 de septiembre de 2014; (ii) la empresa terminó el contrato de trabajo alegando una justa causa atribuible al trabajador, por presentarse *bajo los efectos* de la marihuana al lugar de trabajo, conforme al resultado positivo de la prueba de orina que realizó aleatoriamente al inicio del turno del 11 de septiembre de 2014, cuyo resultado fue confirmado por un laboratorio a los pocos días después; y (iii) al momento de la terminación de su contrato el actor ejercía el cargo de «operador de camión de explosivo».

Con base en estas premisas fácticas, le corresponde a la Corte determinar si el Tribunal, al concluir que no se configuró una justa para terminar el contrato de trabajo, se equivocó al señalar que: (i) la accionada no demostró que los efectos de la marihuana incidieran negativamente en la actividad laboral del demandante o que implicara un riesgo para él o el entorno, y (ii) en este asunto era necesario un acompañamiento médico en favor del actor.

Pues bien, de entrada debe destacarse que el error de hecho en casación ocurre cuando el Tribunal advierte en un elemento de convicción un supuesto ajeno a su contenido, o ignora alguno que era relevante para la definición de la realidad procesal, con plena incidencia en la aplicación indebida de la ley sustancial. Además, el desatino en esos términos debe ser evidente, ostensible o manifiesto, y recaer sobre una prueba calificada conforme a la clasificación prevista en el artículo 7.º de la Ley 16 de 1969, que las restringe al documento auténtico, la confesión judicial e inspección judicial.

Claro lo anterior, en cuanto a la primera problemática, la Sala advierte que la recurrente inicialmente acude a un argumento por inferencia indiciaria, pues plantea que como el accionante confesó en la demanda inicial y en el acta de descargos que estaba *bajo los efectos de la marihuana* y ocupaba el cargo de «operador de camión de explosivo» al terminarse el contrato de trabajo, en consecuencia ha debido inferirse, sin carga argumentativa o demostrativa adicional, que ninguna persona en dicho estado es capaz de conducir ese tipo de vehículos, además de que ello es un hecho notorio.

Además, a partir de la misma premisa confesada, el censor refiere hechos *probables* o *posibles*, como que el solo consumo implica que el trabajador *pueda verse* abocado a diversas sanciones legales o a la creación de un *riesgo objetivo* en el entorno del trabajo.

Tales argumentos, a juicio de la Sala, son insuficientes para acreditar un error de hecho en casación. Lo anterior, en primer lugar, dado que pasa por alto que en las sentencias CSJ SL, 25 oct. 2005, rad. 25634 y CSJ SL, 12 jun. 2006, rad. 27486, la Corte precisó que por la vía indirecta no es factible verificar la existencia de hechos notorios, criterio que deviene de una deducción estrictamente lógica, pues si aquellos no requieren prueba, regla que conservó el Código General del Proceso en su artículo 167, no sería posible atribuirle al Tribunal un error en la valoración o falta de apreciación de los medios de convicción calificados o piezas procesales del proceso, que como se explicó, es el único camino por el que puede acreditarse un desatino fáctico manifiesto en casación laboral. En la primera decisión, esta Corte expuso:

(...) Del mismo modo, tampoco es de recibo la argumentación del censor, en el sentido de que era factible el restablecimiento del contrato de trabajo de la demandante en el municipio de Sabanalarga, por ser un "hecho notorio que no requiere prueba que Sabana Larga queda a pocos Kilómetros de Barranquilla" (resalta la Sala), en virtud de que por la vía indirecta no es viable que la Corte verifique la existencia de un hecho notorio, en la medida que el error de hecho en casación laboral, ocurre por un razonamiento equivocado del juzgador en su actividad probatoria, que lo lleva a encontrar probado lo que no está demostrado y a no dar por acreditado lo que si está establecido en el proceso, pero ello como consecuencia de la falta de apreciación o la valoración errónea de una prueba calificada, más no de la aparición de un hecho notorio que implica la ausencia de prueba por no requerir de la misma, en otras palabras, en materia probatoria esta Corporación sólo puede confrontar los medios de convicción que en criterio del recurrente hayan sido erradamente estimados o inapreciados conforme a la Ley, en donde la Sala debe ubicarse siempre en el terreno donde la prueba exista objetivamente".

Y en segundo lugar, pues como lo que en síntesis propone la censura es que la confesión de haber consumido una sustancia psicoactiva (hecho probado) es un supuesto indicador de la incidencia directa y negativa que tendría en el desempeño laboral del trabajador y en el afianzamiento de un riesgo para él y los demás trabajadores (hecho indicado), basta señalar que la prueba de indicio no es calificada en casación laboral (CSJ SL2618-2021 y CSJ SL2893-2021).

Ahora, para la Sala es importante destacar que el Tribunal no desconoció las premisas fácticas que le sirven de base a la empresa recurrente para postular su inferencia, hechos que en realidad son indiscutidos en casación. Lo que ocurre es que el *ad quem* no le otorgó el valor objetivo que les concede la censura a esos supuestos, dado que a su juicio, el que el trabajador estuviese bajo los efectos de la marihuana y ejerciera el cargo referido, era insuficiente para darle «*soporte fáctico y probatorio*» al despido con justa causa, pues según la sentencia de la Corte Constitucional C-636 de 2016, que analizó la constitucionalidad del artículo 60-2 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debía demostrar que el consumo del trabajador: (i) afectaba negativamente su desempeño laboral o (ii) lo ubicaba en una situación de riesgo tanto para sí mismo como en relación con los demás trabajadores, lo cual tiene respaldo en la protección del derecho de intimidad y libre desarrollo de la personalidad.

Como puede verse, la premisa neurálgica del fallo impugnado consiste en la no acreditación de los dos supuestos fácticos mencionados, pese a lo cual, la censura

antes que centrarse en mostrarle a la Corte los elementos demostrativos que los evidencien de forma ostensible, refiere hechos notorios o hechos *probables* o *posibles*, que se fundan en inferencias, conjeturas o indicios que, en todo caso, no invitan a la Corte a realizar un análisis de las pruebas del proceso a fin de evidenciar el error endilgado.

Por otra parte, la Sala advierte que el recurrente denuncia la defectuosa valoración de la historia clínica del demandante; sin embargo, nótese que antes que cuestionar las conclusiones fácticas que el Tribunal extrajo de esta prueba, relativas a que aquel estaba en un «*buen estado físico, consciente, orientado auto y a losiquicamente*», con signos vitales «*normales*», «*normocéfalo, ojos pupilas normoreactivas a la luz, nistagmus negativo*», «*auscultación cardiopulmonar normal*», «*coordinación motriz normal*», «*ángulo de sustentación conservado*» y «*sin déficit neurológico*», en realidad se limita a afirmar que ello no contradice la *objetividad o científicidad* de la prueba de orina realizada que evidenció un nivel *elevado* de tetrahidrocanabinol (marihuana), y que se registra en dicho documento clínico.

Así, de forma similar a los dos cuestionamientos anteriores, el recurrente nuevamente se centra en que se acreditó que el trabajador consumió la referida sustancia, de modo que, como bien puede anticiparse, ello tampoco tiene la capacidad de configurar un yerro manifiesto, pues se reitera que el Tribunal tuvo por indiscutido ese hecho, con la diferencia relevante de que no lo estimó eficaz para acreditar que ello afectó el desempeño laboral del actor o lo puso en

riesgo junto a su entorno, especialmente porque la propia historia clínica evidenciaba que su estado físico y mental general era normal, conclusión que para la Sala no desborda los límites de lo razonable y está acorde con las reglas de la sana crítica y las circunstancias relevantes de este asunto - artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En efecto, al apreciar la referida historia (f.º 25 y 172), solo da cuenta de que el accionante tenía «*niveles elevado (sic) en orina de sustancia no medicinal (tetrahidrocanabinol)*», sin que allí se especifique cuál era ese nivel elevado de consumo, los efectos reales actuales o potenciales que tenía en la labor desempeñada por el trabajador, ni el compromiso de su seguridad y de quienes estarían en su entorno laboral o social, lo cual era relevante teniendo en cuenta que el accionante al momento en que se realizó la prueba tenía un buen estado físico y mental general, tal y como también lo demuestra la evidencia en estudio y fue lo que en últimas convenció al Tribunal de que aún con el *nivel elevado* reflejado, no existía una relación directa y negativa con el desempeño laboral del trabajador.

En realidad, la Corte advierte que la premisa que la censura pretende defender es que el consumo de marihuana, independientemente de la fecha y lugar en que se haga, implica presumir un riesgo en sí mismo para el trabajador y su entorno, en atención a la naturaleza de la actividad de conductor de un vehículo integrado y con explosivos. En otros términos, plantea la existencia de una prohibición absoluta para consumir estas sustancias debido a la

naturaleza del trabajo ejercido; sin embargo, es fácil advertir que tales reflexiones son de índole jurídica y, por tanto, inabordables por la vía indirecta elegida.

Ese enfoque también puede advertirse al valorar la carta de despido (f.º 33 y 34) acusada en el cargo, pues da cuenta que la empresa además de resaltar el resultado positivo de la prueba de orina realizada el 11 de septiembre de 2014, su posterior confirmación el 15 de igual mes, la defensa que ejerció el demandante en los descargos realizados dos días después y los referentes legales y reglamentarios que prohíben presentarse a laborar bajo el efecto de sustancias alucinógenas y su calificación como falta grave, señaló que *«La potencialidad de acaecimiento de un accidente fue bastante alto, pues al trabajar bajo estas condiciones pone en riesgo su seguridad la de otras personas y la de equipos de la Compañía, sin embargo, usted subestimó esta situación»*.



Sin embargo, no se advierte en el cargo cuál fue el soporte en que sustentó esa *«potencialidad de acaecimiento de un accidente»*. Además, nótese que tampoco se argumenta que la empresa haya realizado alguna deliberación o análisis sobre la afectación real que en el trabajo y el entorno podían tener los niveles hallados, más allá de destacar su prohibición legal y reglamentaria, lo que para esta Corte implica entender que la empresa simplemente presumió una *potencial afectación* por el solo hecho del consumo.

Ahora, en cuanto a que en la empresa existe una *política de cero tolerancia* con la conducta ejercida por el

trabajador a fin de garantizar la seguridad de todas las personas, y que por ello se previó como falta grave el consumo de sustancias como la que registró el examen del actor, la Sala advierte que el numeral 2.º del artículo 75 del Reglamento Interno de Trabajo efectivamente prohíbe a los empleados «*presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes*», y que el numeral 3.º del Reglamento sobre uso de Alcohol y Drogas prevé: «*Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas, psicoactivas, enervantes o que creen dependencia está expresamente prohibido y constituye FALTA GRAVE*».

Sin embargo, la Sala no advierte que el Tribunal haya desconocido o tergiversado el contenido fáctico de los referidos reglamentos, y menos con el carácter de evidente. Lo anterior, toda vez que el *ad quem* al valorar la carta de despido que obra a folio 33, tuvo en cuenta que la empresa fundó la justa causa en esos reglamentos y los artículos 60-2 y 62 lit. a) del Código Sustantivo del Trabajo, solo que también consideró que la aplicación de esa causal debía adecuarse a las subreglas previstas en la mencionada sentencia C-636-2016, en los términos antes referidos.

Esa apreciación del Tribunal no se advierte equivocada, en primer lugar, porque en reciente sentencia CSJ SL2857-2023, la Corte precisó que si bien el empleador o las partes pueden definir las faltas graves en los reglamentos, a efectos de despedir con justa causa al trabajador que incurre en ellas, es necesario tener presente que «*el operador judicial*



deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso». Lo anterior, toda vez que:

(...) admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.

Efectivamente en ese marco procedió el Tribunal, pues nótese que sin pasar por alto que los reglamentos aplicables en la empresa de antemano previeron que constituía falta grave el hecho que el trabajador se presentase a laborar bajo los efectos de drogas o sustancias alucinógenas, psicoactivas o enervantes, evidenció en el caso concreto que las precisas particularidades en que se dio el consumo del trabajador carecían de la entidad suficiente para calificar su conducta de grave, de modo que estimó que no justificaba el despido, criterio que se reitera, fundó en premisas fácticas que el cargo no logró desvirtuar, según se explicó.

Y en segundo lugar, porque en línea con lo expuesto por el Tribunal, la jurisprudencia del trabajo efectivamente ha precisado que el consumo de marihuana como hecho en sí mismo no es sancionable por el ordenamiento jurídico laboral, sino solo en la medida en que ello afecte negativa y directamente el desempeño de las funciones del trabajador, pues de lo contrario, sería involucrarse en esferas personales que no están directamente relacionadas con el trabajo.

En efecto, al analizar el supuesto de presentarse bajo el estado de embriaguez, esta Corte ha entendido la expresa prohibición que contempla el numeral 2.º del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo como *«la exigencia del legislador al trabajador de ‘prestar el servicio en condiciones aptas que reflejen el pleno uso de sus facultades psíquicas, intelectivas, físicas, sin que factores imputables a su propia conducta alteren, aminoren o enerven su normal capacidad de trabajo’* (CSJ SL, 12 JUL. 2006, rad. 28802). En otros términos,

se ha considerado que la valoración de ese supuesto como constitutivo de justa causa, debe ser evaluada «*en función de las condiciones medio ambientales*» (CSJ SL8002-2014), pues se proscribe sancionar la conducta en sí misma.

Posteriormente, en la sentencia CSJ SL1292-2018, la Corte destacó que el informe de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (1995) plasmó en sus recomendaciones el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo, y resaltó «*el principio de no discriminación, descartando ejercitar el ius puniendi como primera salida, y en cambio estableciendo unas pautas básicas cuando tal adicción haya traspasado las fronteras individuales y esté afectando decididamente la actividad contratada o el medio en la que se realiza*» (destaca la Sala).

Es así que la Corte ha reconocido que el poder disciplinario del empleador puede entrar en tensión con los derechos humanos de los trabajadores, y en esta dirección ha fijado el alcance de dicha prohibición legal a fin de delimitar su ámbito de aplicación a la relación directa que la conducta de consumo pueda tener en el desempeño del trabajo y los riesgos del entorno laboral y social, y por esta vía reconocer el contenido del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala que la subordinación en el ámbito laboral -que incluye el poder disciplinario- no puede «*afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios*

internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país».

Ese contexto es relevante para la valoración fáctica y probatoria en los asuntos relacionados con el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, pues sin desconocer la autoridad que tiene el empleador para sancionar a los trabajadores que ejerzan estas conductas, es aconsejable que inicialmente lo considere como un problema de salud y ofrezca el asesoramiento necesario y de ser el caso el tratamiento y rehabilitación del trabajador, antes que ejercer directamente la potestad disciplinaria.

Lo anterior es importante tenerlo presente de cara a la segunda problemática planteada, pues el recurrente afirma que el Tribunal erró al concluir que estaba obligado a efectuar un acompañamiento médico del accionante, dado que este no tenía antecedentes ni existía algún indicio que permitiera siquiera sospechar que *«padeciera la enfermedad de la drogadicción»*, además que aquel negó rotundamente su consumo, pese a la prueba realizada.

A juicio de la Sala, efectuando un análisis conjunto e integrado de las premisas fácticas del fallo impugnado, lo que subyace al criterio del Tribunal es el cuestionamiento al proceder de la empresa de acudir al despido del trabajador como primera salida, antes que evaluar la afectación real de su desempeño laboral u *ofrecerle* previamente un acompañamiento a fin de determinar o aclarar si requería una atención médica sobre ese particular.

Para la Corte ello no merece ningún reproche, pues la jurisprudencia de la Sala también ha precisado que las condiciones en las que se realiza el trabajo tienen incidencia en la cotidianidad de la persona, y es por ello que desde distintos ámbitos se prevé la introducción de protocolos para evitar el consumo de drogas y sustancias psicoactivas, y procurar así que las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo se les otorgue un tratamiento que excluya cualquier tipo de discriminación por el solo motivo del consumo y descartar como primera salida el ejercicio del poder disciplinario (CSJ SL1292-2018).

En este caso ello se aprecia evidente, pues las pruebas analizadas dejan entrever que la empresa, una vez conoció el resultado positivo de consumo de marihuana, procedió a realizar los trámites para sancionar con el despido la conducta de su trabajador, asumiendo sin ningún soporte legal ni fáctico que existía una «*potencialidad de acaecimiento de un accidente*», pese al estado general tanto físico como mental que evidenciaba la historia clínica.

Incluso, el censor afirma que el consumo del accionante pudo ser «*específico, puntal*», lo que sumado a que no tenía antecedentes de consumo y sus buenas condiciones generales, surge para la Sala que, desde el punto de vista fáctico, el Tribunal no erró ostensiblemente al colegir que no existían razones fácticas y probatorias suficientes que validaran la drástica consecuencia del despido, teniendo en cuenta que, no obstante la prueba del consumo de la sustancia psicoactiva, no se advertía que ello tuviese una

incidencia directa y real en el cabal desempeño del trabajador o que lo pusiera en riesgo tanto a él como a su entorno.

Por las razones expuestas, el cargo es infundado.

Las costas en el recurso extraordinario están a cargo de la recurrente. Se fijan las agencias en derecho en la suma de once millones ochocientos mil pesos (\$11.800.000), suma que se incluirá en la liquidación que el juez de primera instancia haga, conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

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, **NO CASA** la sentencia que la Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar profirió el 26 de julio de 2021, corregida el 21 de septiembre del mismo año, en el proceso ordinario laboral que **ROBINSON GALINDO CERVANTES** promovió contra **DRUMMOND LTD.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala
Salvamento de voto



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Clara Inés López Dávila

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Omar Ángel Mejía Amador

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 238CB7B6FAA1EE3D8AA759450A9F65721D7614D41E2D166B62D04F488B8A8788

Documento generado en 2024-04-12