



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado ponente

SL2444-2024
Radicación n.º 98933
Acta 29

Bogotá, D.C., catorce (14) de agosto de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte resuelve el recurso de casación que **LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia profirió el 10 de febrero de 2023, en el proceso que el recurrente promovió contra **GROUPE SEB ANDEAN S.A.**

I. ANTECEDENTES

Luis Fernando Cáliz Agudelo persiguió mediante demanda laboral ordinaria (f.º 1 - 14) que se declare que la terminación del contrato de trabajo por parte de la sociedad demandada se dio sin que mediara justa causa para ello, tornándose en ilegal y por tanto resultando ineficaz.

Así mismo, solicitó se condene a la empresa a reintegrarlo a un cargo igual o de mejor categoría, al pago de los salarios y prestaciones sociales, prima de vacaciones, las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensión y al reconocimiento de la indemnización de que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997, todo lo anterior con la debida indexación y las costas.

Subsidiariamente, solicitó condenar al pago de indemnización por despido sin justa causa, indexación y las respectivas costas procesales.

Fundamentó sus pretensiones, básicamente, en que: *i)* fue contratado por Groupe Seb Andean SA, bajo la modalidad del contrato de trabajo a término indefinido, documento suscrito el 03 de diciembre de 2015, con un salario promedio para la fecha de retiro de \$5.300.000; *ii)* la actividad para la que fue vinculado fue como Coordinador de Calidad de Producto, es decir, como empleado en el área administrativa de la compañía demandada, teniendo como funciones las de administrar personal, realizar informes de los indicadores del área, asistir a reuniones y coordinar las funciones del personal a cargo; *iii)* el día 17 de enero de 2020 la empresa realizó una prueba de detección de drogas mediante muestra

de orina, ello, como parte del programa de prevención de alcoholismo y farmacodependencia que tenía previsto; *iv*) el resultado arrojó *positivo* para la presencia de cocaína y marihuana, sin embargo, previo a la prueba, informó al médico que en efecto había consumido ese tipo de sustancias tiempo atrás, razón por la cual consultó con el galeno si debía retirarse de las instalaciones de la empresa, respecto de lo cual se le indicó continuar sus labores con normalidad; *v*) en el mes de febrero siguiente fue citado a diligencia de descargos y días después se le notificó que se daba por terminado su contrato de trabajo con justa causa, argumentándosele que su conducta fue indisciplinada e irresponsable, incumpliendo las obligaciones propias del contrato; *vi*) destacó que el consumo de las sustancias objeto de reproche no ocurrió en las instalaciones de la empresa, sino en su esfera privada; *vii*) argumentó que la demandada omitió los protocolos o procedimientos encaminados a lograr la rehabilitación y el bienestar del trabajador; *viii*) explicó que la empresa cuenta con un debido proceso para aquellos eventos en los cuales la pruebas arrojaran resultados positivos, no obstante lo cual, se le aplicó al demandante la máxima sanción allí contemplada, sin haber tenido en cuenta que no se trató de un evento reiterativo y, *ix*) finalmente, señaló que su comportamiento no afectó de manera directa sus labores y, en consecuencia, no comprometió el rendimiento de las mismas, razón por la cual considera la sanción aplicada como desmedida.

Al dar respuesta a la demanda (f.º PDF 116 – 151), Groupe Seb Andean SA se opuso a las pretensiones y, en

cuanto a los hechos, no aceptó como ciertos ninguno de los expresados en la demanda.

En su defensa, sostuvo que el contrato de trabajo se dio por finalizado por justa causa imputable a las actuaciones realizadas por el demandante Luís Fernando Cáliz, quien el día 17 de enero de 2020 se presentó a laborar con índices positivos de drogas en el organismo, específicamente, de cocaína y marihuana, situación irregular que se detectó mediante la práctica de una prueba de orina realizada por la empresa Salud y Trabajo Asesorías, a lo que se suma el que el trabajador en la diligencia de descargos confesó tal situación.

Agregó que lo anterior constituye un grave incumplimiento a las obligaciones legales y contractuales derivadas del contrato de trabajo, del reglamento interno de trabajo, de las políticas de gestión integral corporativas, así como las directrices y programas de seguridad industrial y salud ocupacional, dentro de los cuales se encuentra el programa de prevención de consumo de alcohol y drogas.

Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido; compensación; prescripción y la genérica (f.º PDF 146 – 149).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante

fallo del del 04 de octubre de 2022, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que la terminación del contrato del señor LUIS FERNANDO CALIZ AGUDELO por parte de la sociedad GROUPE SEB ANDEAN – GRSA S.A., es un contrato (sic) ilegal e injusto y por ende se declara la ineficacia de la terminación del vínculo laboral.

SEGUNDO: CONDENAR a GROUPE SEB ANDEAN – GRSA S.A., a reintegrar al señor LUIS FERNANDO CALIZ AGUDELO, al cargo que ostentaba al momento del despido o a uno de iguales condiciones, conforme se indicó en la parte motiva de la sentencia.

TERCERO: CONDENAR a GROUPE SEB ANDEAN – GRSA S.A., a reconocer y pagar a LUIS FERNANDO CALIZ AGUDELO, los salarios, prestaciones legales convencionales que se hayan causado entre la fecha del despido y la fecha efectiva en que se efectúe el reintegro del actor, igualmente a reconocer y pagar la cotización al sistema integral de seguridad social, entre la fecha del despido y la fecha efectiva del reintegro del actor.

CUARTO: ABSOLVER, a la sociedad demandada, de la pretensión de indemnización, del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

QUINTO: CONDENAR, en costas a la sociedad demandada y a favor del demandante. Como Agencias en Derecho se fija la suma de 10 SMMLV.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia conoció de la apelación interpuesta por Groupe Seb Andean SA y, mediante fallo del 10 de febrero de 2023, dispuso:

1. Se REVOCA PARCIALMENTE la Sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro el 04 de 2022, dentro del proceso ordinario laboral interpuesto por el señor LUIS FERNANDO CALIZ AGUDELO, en contra de la sociedad GROUPE SEB ANDEAN – GRSA S.A., en cuanto a declarar la ilegalidad del despido por violación al debido proceso y, por ende, el reintegro y, en su lugar, se absuelve a la sociedad demandada de esta

condena y sus consecuencias.

2. Se CONDENA a la sociedad GROUPE SEB ANDEAN – GRSA S.A, a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa a favor del actor, en la suma de \$9.770.167, valor que será *indexado* al momento del pago.

3. NO SE MODIFICARÁN las agencias en derecho impuestas en primera instancia, ya que será la A Quo en el momento de liquidar las costas procesales, quien tendrá en cuenta lo decidido en esta instancia para fijar las agencias en derecho y que pueden las partes debatir con el recurso correspondiente, el valor que por dicho concepto se imponga.

4. Se CONDENA en costas a cargo de la empresa demandada y a favor del actor. Se fijan como agencias 1 SMLMV.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal estimó que la controversia a resolver consistía en determinar, en primer lugar, si se equivocó la *a quo* al tener el 17 de enero de 2020 como la fecha en que la empresa se dio cuenta del resultado *positivo* del actor en la prueba para drogas y, por ende, considerar extemporánea la diligencia de descargos adelantada por la empresa el 14 de febrero de 2020, para, posteriormente, dilucidar si la juez erró al aplicar el programa de drogas y alcohol, para ordenar el reintegro y, finalmente, clarificar si erró la falladora al concluir que la conducta del demandante no fue una falta grave para la terminación con justa causa del contrato laboral.

En ese sentido, procedió a señalar que la *a quo* no valoró equivocadamente las pruebas que fueron llevadas a su conocimiento para decidir el asunto, puesto que del testimonio de Eliana Zapata Rodríguez, jefe del área de recursos humanos de la accionada y de los documentos obrantes a folios 48 a 53 del archivo 007 del expediente, «*relacionados con el INFORME EXPEDIDO POR EL JEFE DEL*

AREA DE LA SYSO y LA CITACION A LA DILIGENCIA DE DESCARGOS, se desprende que el 17 de enero de 2020, fue la fecha hito para comenzar a contarse los términos del RIT para el inicio del proceso disciplinario», se colige que para esa data la empresa conoció que el trabajador había salido positivo para consumo de drogas, en la medida en que la prueba se realizó en las instalaciones de la empresa, la situación fue confesada en ese mismo momento por el actor y la mencionada jefe de talento humano manifestó que «no hubo necesidad de hacer otra vez la prueba al actor, ya que la evidencia la tenían [...]».

El Tribunal advirtió que el área de seguridad y salud de la demandada conocía la recolección de muestras y conocía los resultados, por lo que ese 17 de enero de 2020 la dependencia representaba a la empresa (art. 32 CST), lo que significaba que el conocimiento de esta sobre el resultado del análisis del demandante obligaba a la empleadora a comenzar el trámite disciplinario y no esperar a que entre las diferentes áreas de la compañía se comunicaran la conducta del actor, como ocurrió en el caso de marras.

Determinó que la juez de primer grado se equivocó al declarar procedente el reintegro, ya que, aunque la empresa demandada no cumplió con los términos para iniciar el proceso disciplinario según el Reglamento Interno de Trabajo, debía considerar que en ese compendio normativo «NO existe una disposición que consagre que cuando se trasgrede este trámite disciplinario, No (sic) producirá efecto

alguno el despido».

Al respecto, trajo a colación lo adocinado por la Corte y expuso que el despido, por sí mismo, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquiera otro pacto expreso, cuestión que no sucedió en el presente asunto.

A juicio del Tribunal, conforme con los artículos 71 y 76 del Reglamento Interno de Trabajo, sólo se contemplaron la suspensión y el llamado de atención como sanciones, en tanto que, para el empleador, el régimen disciplinario no era de forzosa aplicación y éste conservó su facultad de dar por terminado el contrato de trabajo cuando evidenciara la configuración de una justa causa o de una falta grave.

Sin embargo, dijo que *«no por ello se torna procedente el reintegro condenado por la A quo, puesto que las citadas disposiciones no prohijaron una variación de la naturaleza jurídica del despido con justa causa, sino que, al contrario ratificaron expresamente que este NO constituye una sanción disciplinaria»*.

En la misma línea, advirtió que no era posible acudir al programa de prevención de consumo de alcohol y drogas de la empresa, pues el trabajador confesó que no era adicto a los narcóticos encontrados en su organismo el 17 de enero de 2020, e *«inclusive, la juez en su sentencia reconoce este*

hecho al no conceder la estabilidad laboral reforzada por la adicción a las drogas» y, además, este programa no contemplaba ningún tipo de nulidad cuando se predetermine algún trámite disciplinario de cara a los trabajadores a los que se les detectan dichas sustancias.

Así mismo, consideró que, aunque se adelantó el procedimiento disciplinario, la consecuencia de la inobservancia de los términos de dicho trámite por parte de la empresa no era dejar sin efectos el despido, *«sino condenar a la indemnización por despido sin justa causa».*

En cuanto a la justeza del despido, razonó que de conformidad con el art. 64 del CST a cada una de las partes le asistía una carga probatoria diferente, siendo de cuenta del demandante *«probar el hecho del despido»* y la del empleador, que la terminación del contrato se amparó en una justa causa, *«o en su defecto que no hubo despido, sino que el fin del vínculo se suscitó por una terminación legal del contrato de trabajo».*

En ese orden, expuso que de conformidad con lo dispuesto por el art. 62 del CST, si el empleador se amparó en una de las justas causas legales para la terminación del vínculo, *«debe demostrar suficientemente la existencia de dicha causal, y además al momento de la extinción del vínculo debe manifestarle al trabajador cuál es esa causal o motivo por el cual se termina la relación de trabajo [...]»*, pues con fundamento en el artículo 29 Superior, *«con posterioridad no podrían dentro del proceso judicial alegarse válidamente [...]»*

un hecho, causal o motivo diferente al argüido al momento de la menciona (sic) terminación».

Explicó que el art. 62 del CST menciona entre las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo que se trate de una violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 de ese mismo estatuto sustantivo, o que sea una falta grave previamente calificada así en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo.

Así las cosas, arguyó que si no se acreditaba que la falta había sido establecida en alguna de las anteriores normas que rigen el contrato de trabajo, como grave y justa causa de despido, debía el juzgador analizar en su momento si el hecho sí revistió la connotación necesaria para que pudiera tenerse como violación grave a las obligaciones y prohibiciones que debía acatar el trabajador.

El Tribunal memoró los motivos por los cuales fue despedido el demandante y resaltó que la impugnación aducía que el resultado del actor como *positivo* en el consumo de sustancias psicoactivas configuraba una falta grave, establecida en el artículo 62 del CST y conforme al art. 70 numerales 2 y 4, en concordancia con el art. 72 del Reglamento Interno de Trabajo, los cuales transcribió, para colegir que no se demostró con las pruebas testimoniales aportadas por la parte demandada o las documentales, que esta situación hubiera puesto en peligro la vida misma del

trabajador, la de los demás, o las funciones de la empresa, tal como está regulado en el Reglamento Interno de Trabajo, para constituirse en una falta grave que generara el despido.

Afirmó que de la prueba testimonial se desprendía que el 17 de enero de 2020 al demandante le permitieron trabajar normalmente, por lo que se infería que no se encontraba en un estado físico o síquico que conllevara a un riesgo de peligro para él, sus compañeros de trabajo o a la empresa.

Por otra parte, atendiendo a lo establecido en los arts. 58 y 60 del CST, en concordancia con el art. 62 del mismo estatuto, para el Tribunal, la conducta del trabajador si bien, fue una desatención de éste, no violó gravemente las obligaciones que le incumbían o sus prohibiciones, como para dar al traste con el contrato laboral celebrado, aunado al hecho de que no se probó un riesgo por su estado y tampoco se acreditó que el actor consumiera esas sustancias dentro de la empresa, pues según su versión en los descargos, tal situación se produjo una semana antes de la prueba, no era drogadicto y no sabía que después de tanto tiempo iba a salir positivo.

En ese orden, determinó que *«se condenará a la sociedad GROUPE SEB ANDEAN – GRSA S.A., a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa a favor del actor, en la suma de \$9.770.167*

(\$3.100.000/30=\$103.333*94.55)).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante en instancias, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia impugnada, «*en cuanto concedió una pretensión subsidiaria*», para que, en sede de instancia, se sirva «**CONFIRMAR** *en su integridad el fallo de primer grado*» (negrillas del texto).

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, los cuales no fueron replicados y se estudiarán conjuntamente, pues pese a que fueron propuestos por diferentes vías, denuncian similar elenco normativo, esgrimen argumentos complementarios y tienen la misma finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de violación directa, en la modalidad de interpretación errónea,

[...] de los artículos 60, 61, numeral 1, literal h) del Código Sustantivo de Trabajo en relación con los artículos 13, 23, 55, 59 núm. 9, 62, 64, 104, 108 y 109 de la misma codificación; bajo el prisma de los artículos 1, 4, 6, 13, 16, 25, 29, 53, 83, 228, 230 y 333 de la Constitución Política, al igual que los artículos 1524,

1741 y 1742 del Código Civil Colombiano.

En el desarrollo, asegura que el yerro del Tribunal consistió en darle al despido ilegal un entendimiento inadecuado e incompleto, en virtud del cual su configuración presupone únicamente una fórmula literal o textual en la que se establezca que el despido efectuado por el empleador obedece a una sanción, desconociendo la doctrina fijada por el órgano de cierre de esta jurisdicción, la cual señala como característica principal del despido sanción o despido disciplinario la existencia o sometimiento a un procedimiento previo para su materialización, debidamente consignado en alguno de los instrumentos que rigen la relación laboral, de manera que al trabajador sólo le incumbe demostrar la existencia de dicho proceso, mientras que es deber del empleador probar la correcta realización del mismo.

Aduce que el Tribunal pasó por alto que la ilicitud en la terminación unilateral del contrato por parte del empleador no sólo surge de la desatención a un procedimiento específico, sino también, cuando el acto mismo choca con el ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta que la libertad de empresa no es ilimitada. Cita las sentencias CSJ SL3424-2018 y CSJ SL132-2022.

Estima que a la hora de evaluar la categoría del despido ilegal es menester emplear un tamiz interpretativo sistemático que integre los preceptos jurídicos legales y constitucionales que legitiman o privan de sus efectos a aquellos actos jurídicos transgresores del ordenamiento

normativo.

Insiste en que, a diferencia del entendimiento del Tribunal, la línea jurisprudencial del órgano de cierre de la jurisdicción laboral establece que la ilegalidad del despido surge tanto de asuntos de fondo como de asuntos de forma. En ese orden de ideas, la característica esencial que determina la configuración del despido sanción es la sujeción de la decisión que lo ordena a un proceso reglado y previo a su imposición. Al mismo tiempo, colige que la potestad judicial de declarar la ineficacia de un despido ilegal opera sin necesidad de que se encuentre previamente consagrada en la normativa interna de la empresa.

Insiste en el error en que incurrió el Tribunal respecto de las anomalías y los límites a la potestad de terminación unilateral del contrato de trabajo, *«pues de haber comprendido la figura del despido ilegal a la luz del principio tuitivo en su real dimensión, misma que rebasa incluso la discusión del despido sanción, se habría abstenido de revocar la decisión del juez de primera instancia»*, ello, teniendo en cuenta derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad ante la ley, el libre desarrollo de la personalidad y la libertad del trabajador para determinar su conducta, decisiones y preferencias por fuera del ámbito laboral. Al respecto cita las Sentencias de Constitucionalidad, C-221 de

1994 y C-636 de 2016.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de violación indirecta, en la modalidad de aplicación indebida,

[...] del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo en desmedro de los artículos 13, 23, 55, 59 núm. 9, 60, 62, 104, 108 y 109 de la misma codificación normativa; en conjunción con los artículos 1, 4, 6, 13, 16, 25, 29, 53, 83, 228, 230 y 333 de la Constitución Política en clave con los artículos 1524, 1620, 1741 y 1742 del Código Civil Colombiano.

Señala como errores de hecho:

- No dar por demostrado, estándolo, que al interior de la sociedad demandada existe una regulación desconcentrada o difusa de sanciones.
- Dar por demostrado, en contra de la evidencia, que en los instrumentos normativos encargados de regular las relaciones laborales al interior de la organización empresarial GROUPE SEB ANDEAN – GRSA S.A. NO existe la figura del “despido sanción” o despido equivalente a sanción.
- No dar por demostrado, estándolo, que de conformidad con el contrato de trabajo suscrito por el señor Luis Fernando Cáliz, la mayor sanción que el empleador podría aplicarle en caso de Página 15 de 30 faltas que ameriten la terminación del contrato de trabajo incluso con justa causa, era precisamente el despido.
- Dar por demostrado, en contra de la evidencia, que el “Programa de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas” de la organización empresarial demandada solo se activa o se aplica a personas adictas.
- No dar por demostrado estándolo que el Programa de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas se encuentra incorporado al RIT, de manera que ambos

instrumentos ameritan una lectura sistemática.

- No dar por demostrado, estándolo, que al interior de la organización empresarial demandada el despido sustentado en el consumo de estupefacientes está sometido tanto a un proceso previo como a una graduación especial de faltas y/o sanciones.
- No dar por demostrado estándolo, que el procedimiento disciplinario para faltas y despidos en caso de consumo de alcohol y drogas no es potestativo, sino obligatorio.
- No por demostrado, estándolo, que al interior de la empresa demandada el despido con justa causa motivado o relacionado con el consumo de sustancias psicoactivas es equivalente a una sanción.
- No dar por demostrado estándolo, que al interior de la sociedad demandada la validez y/o efectividad del despido sancionatorio se supedita al cumplimiento riguroso del trámite previsto en el artículo 73 del RIT.
- No dar por demostrado estándolo, que la ineficacia o pérdida de efectos prevista en la parte final del artículo 74 del RIT se extiende por regla general a todas las sanciones existentes al interior de la compañía - inclusive el despido- para las cuales no se tenga previsto algo diferente o especial en otros instrumentos.
- No dar por demostrado, estándolo, que el despido del demandante fue ilegal e ineficaz, por lo cual no produce efectos.

Como pruebas apreciadas equivocadamente designa:

- Contrato de Trabajo a Término Indefinido suscrito el 03 de diciembre del año 2015.
Ubicación en el expediente digital de la Corte: <https://consultasexternas.ramajudicial.gov.co/>,
Radicado: 05615310500120200022201, Documento: Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023105039819.pdf, Código del documento: 5202327111804903, paginación digital desde la 31 hasta la 36 (folios 30 – 35).
- Reglamento Interno de Trabajo Groupe SEB ANDEAN S.A.
Ubicación en el expediente digital de la Corte: <https://consultasexternas.ramajudicial.gov.co/>,
Radicado: 05615310500120200022201, Documento: Primera Instancia_Cuaderno Primera

Instancia_Cuaderno_2023105039819.pdf, Código del documento: 5202327111804903, folios 159-199

- Programa de prevención de consumo de alcohol y drogas No. GSM6V300.
Ubicación en el expediente digital de la Corte: <https://consultasexternas.ramajudicial.gov.co/>,
Radicado: 05615310500120200022201, Documento: Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023105039819.pdf, Código del documento: 5202327111804903, paginación digital desde la 55 hasta la 62 (folios 54-61)
- Acta de diligencia de Descargos del 14 de febrero de 2020.
Ubicación en el expediente digital de la Corte: <https://consultasexternas.ramajudicial.gov.co/>,
Radicado: 05615310500120200022201, Documento: Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023105039819.pdf, Código del documento: 5202327111804903, paginación digital desde la 99 hasta la 103.
- Terminación de contrato de trabajo con justa causa del 24 de febrero de 2020.
Ubicación en el expediente digital de la Corte: <https://consultasexternas.ramajudicial.gov.co/>,
Radicado: 05615310500120200022201, Documento: Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023105039819.pdf, Código del documento: 5202327111804903, paginación digital desde la 52 hasta la 53 (folios 51-52).
- Citación diligencia de descargos con fecha del 13 de febrero de 2020.
Ubicación en el expediente digital de la Corte: <https://consultasexternas.ramajudicial.gov.co/>,
Radicado: 05615310500120200022201, Documento: Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023105039819.pdf, Código del documento: 5202327111804903, paginación digital 45-46 (Fs. 44-45).

Como pruebas no apreciadas indica:

- Comunicado del 24 de febrero de 2020 titulado “ASUNTO: DECISIÓN PROCESO DISCIPLINARIO LUIS FERNANDO CÁLIZ”
Ubicación en el expediente digital de la Corte: <https://consultasexternas.ramajudicial.gov.co/>,
Radicado: 05615310500120200022201, Documento: Primera Instancia_Cuaderno Primera

Instancia_Cuaderno_2023105039819.pdf, Código del documento: 5202327111804903, paginación digital 213-214.

En la demostración asegura que los errores fácticos acusados en la providencia del *ad quem* giran en torno a una errónea valoración de la cláusula novena del contrato de trabajo, pues allí se evidencia que el despido, aún en su forma de terminación de contrato con justa causa, es la sanción más grave que podría imponerle el empleador.

De igual manera, trae a colación el análisis realizado por el Tribunal respecto del artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo, dónde se indicó que sólo la suspensión del contrato de trabajo y los llamados de atención ostentan naturaleza sancionatoria, sin que tal condición pueda extenderse a las faltas graves y a las causales de terminación del contrato de trabajo.

Sin embargo, aduce que este análisis se encuentra desprovisto de un enfoque sistemático, lo que pone de presente una errónea apreciación de la prueba, especialmente, cuando el artículo 72 del mismo reglamento permite observar que la empresa se inclinó por un sistema desconcentrado de consagración de sanciones, las cuales pueden estar dispersas en instrumentos como contratos colectivos, contratos individuales, y laudos arbitrales, entre otros. Lo anterior podría entenderse como la incorporación que hizo la empresa del artículo 114 del CST, con el fin de tener presente que la consagración de sanciones no se

encuentra monopolizada por el Reglamento Interno de Trabajo.

Respecto del «*Programa de Prevención de Consumo de alcohol y drogas*», expresa que el juez de apelaciones realizó una lectura incompleta e inconexa de sus acápites, pues no brindó una comprensión sistemática del documento en su integridad, concluyendo que el Tribunal debió distinguir entre dos asuntos: la activación de recursos «*laborales y sociales*» que tienen el fin de ayudar al trabajador adicto, y la «*Directiva Interna ante los Resultados Prueba de alcohol y/u otras drogas*», que tiene el objeto de contribuir a un puesto de trabajo más seguro, saludable y productivo, así como a prevenir y reducir la accidentalidad laboral y de medidas disciplinarias.

Destaca el error del Tribunal al considerar la aplicación del «*Programa de Prevención de consumo de alcohol y drogas*», basándose en su confesión de no padecer adicción a sustancias psicoactivas, pues ello quebrantaría lo mandado por la «*Directiva Interna ante los resultados prueba de alcohol y/u otras drogas*», ya que esta exige la activación del procedimiento ante cualquier hallazgo positivo y respecto de cualquier trabajador, sin excepciones.

Insiste en que al tener el mentado programa un enfoque bidimensional de prevención-control, la población a la que está dirigido incluye tanto a quienes padecen la enfermedad (adicción), como a los que no y a aquellos que incurren por

primera vez en la conducta riesgosa.

Estima que el *ad quem*, al evaluar tanto el Reglamento Interno de Trabajo, como el «Programa de Prevención de consumo de alcohol y drogas», los tomó como instrumentos inconexos, contrariando así la literalidad de las disposiciones que los entienden como un todo vinculante.

En este punto, aduce el yerro del Tribunal al exigir una cláusula adicional de nulidad o ineficacia prescindiendo del clausulado general del Reglamento Interno de Trabajo, máxime, cuando el artículo 74 al estipular la pérdida de efectos quedó redactado de forma amplia para afectar cualquier sanción impuesta por la compañía con violación al procedimiento disciplinario general previsto en el artículo 73 *ejusdem*, salvo disposición especial en contrario, obrante en otro de los instrumentos que gobiernan la relación laboral, por lo que es claro que el tenor literal de este enunciado nunca dispuso que tal pérdida de efectos es exclusiva respecto de las sanciones previstas en el artículo 71.

De lo anterior deduce que lo dispuesto en el artículo 74 se extiende a todas las sanciones contempladas en los diversos instrumentos laborales, no solamente a aquellas contempladas en el artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo.

Expone, respecto de las pruebas denunciadas como

erróneamente valoradas, así como de las no valoradas:

-Al interior organización empresarial demandada GROUPE SEB ANDEAN – GRSA S.A. impera en el ámbito disciplinario un catálogo desconcentrado de sanciones, las cuales se encuentran diseminadas en el RIT, el contrato individual de trabajo y el programa de prevención de consumo de alcohol y drogas.

-El capítulo XIX del RIT consagra el procedimiento disciplinario general -y otras disposiciones para comprobación de faltas y aplicación de sanciones-, al cual debe acudir siempre que en los demás instrumentos que rigen la relación laboral no se haya dispuesto algún procedimiento especial con tal fin.

-Dado el carácter obligatorio del RIT (art.2º), tan pronto como se activan sus procedimientos, los mismos resultan vinculantes para la empresa y el trabajador.

-Sin importar el instrumento en el cual se encuentren consagradas, la eficacia de las sanciones impuestas acudiendo al procedimiento disciplinario general previsto en el RIT se encuentra supeditada al acatamiento respetuoso del trámite previsto en su artículo 73, pues las anomalías en su realización comportan la pérdida de sus efectos, según lo dispuesto en la parte final del artículo 74 ejusdem.

-De conformidad con la “DIRECTIVA INTERNA ANTE LOS RESULTADOS PRUEBA DE ALCOHOL Y/U OTRAS DROGAS” la escala de faltas y/o sanciones allí previstas tiene carácter imperativo y el proceso para su imposición ha de aplicarse ante cualquier resultado positivo que acredite la presencia de dichas sustancias en el organismo, sin necesidad de que exista una condición patológica de abuso en curso o consolidada.

-El programa de Consumo de Alcohol y Drogas conforma con el RIT un mismo todo regulador de las relaciones laborales, con fuerza vinculante compartida.

-La empresa demandada aplicó al señor Cáliz Agudelo el procedimiento disciplinario general previsto en el RIT en cuyas diversas etapas reprochó al trabajador haber conculcado el “Programa de prevención de consumo de Alcohol y Drogas.”

-La decisión del despido se fue comunicada como resultado

del proceso disciplinario previamente adelantado.

-La cláusula novena del Contrato Individual de trabajo suscrito por el demandante y la Directiva ante resultados positivos prevista en el Programa de Consumo de Alcohol y Drogas, consagran la naturaleza jurídica sancionatoria del despido o “terminación de contrato con justa causa” impuesto al señor Luis Fernando Cáliz.

VIII. RÉPLICA

De acuerdo con el informe de secretaría de 04 de diciembre de 2023, en el término del traslado no se aportó escrito de réplica por parte de la opositora.

IX. CONSIDERACIONES

No obstante que uno de los cargos se enfila por la vía indirecta, no es objeto de discusión que: (i) entre el demandante y Groupe Seb Andean SA existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 03 de diciembre de 2015 y el 24 de febrero de 2020; (ii) la empresa terminó el contrato de trabajo alegando una justa causa atribuible al trabajador, por presentarse al lugar de trabajo bajo la influencia de sustancias psicoactivas, conforme al resultado positivo de la prueba de orina que realizó el 17 de enero de 2020; y (iii) al momento de terminación del contrato de trabajo el demandante ejercía el cargo de Coordinador de Calidad de Producto.

En ese orden, le corresponde a la Corte discernir si se equivocó el Tribunal al concluir que en este caso el despido *no era una sanción disciplinaria* y, por ende, era inane el

incumplimiento de términos para iniciar el procedimiento disciplinario, lo que lo condujo a revocar parcialmente la sentencia de primer grado que, entre otras, había condenado al reintegro del trabajador.

Así, previamente al estudio de los medios de convicción del proceso que se indican como equivocadamente apreciados, y atendida la vía por la cual se orienta el cargo en la demanda, importa a la Corte recordar que en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 *ibidem* les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, pues en tal caso «no se podrá admitir su prueba por otro medio», tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.

Al respecto, resulta pertinente traer a colación lo reiterado en las providencias CSJ SL2334-2021, CSJ SL 2894-2021 y CSJ SL3570-2021, afirmado inicialmente en la sentencia de 27 de abril de 1977, inédita, que fue ratificado por la Sala, entre otras, en sentencia CSJ SL, 05 nov. 1998, rad.11111:

"El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente

formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo.

"Pueden, pues, los jueces de las instancias al evaluar las pruebas fundar su decisión en lo que resulte de algunas de ellas en forma prevalente o excluyente de lo que surja de otras, sin que el simple hecho de esa escogencia permita predicar en contra de lo resuelto así la existencia de errores por falta de apreciación probatoria y, menos aún, con la vehemencia necesaria para que esos errores tengan eficacia en el recurso extraordinario de casación como fuente del quebranto indirecto que conduzca a dejar sin efecto la decisión que así estuviera viciada.

"La eficiencia de tales errores en la evaluación probatoria para que lleven a la necesidad jurídica de casar un fallo no depende pues simplemente de que se le haya concedido mayor fuerza de persuasión a unas pruebas con respecto de otras sino de que, aun de las mismas pruebas acogidas por el sentenciador o de otras que no tuvo en cuenta, surja con evidencia incontrastable que la verdad real del proceso es radicalmente distinta de la que creyó establecer dicho sentenciador, con extravío en su criterio acerca del verdadero e inequívoco contenido de las pruebas que evaluó o dejó de analizar por defectuosa persuasión que sea configurante de lo que la ley llama el error de hecho".

Corresponde a los juzgadores de instancia la facultad de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y de allí que el mentado artículo 61 del Código Procesal Laboral les haya otorgado la facultad de apreciar libremente las pruebas, lo que hace que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal mientras ella no lo lleve a decidir contra la evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso.

Por eso, dada la presunción de acierto y legalidad que ampara la sentencia acusada, la Corte, en tanto actúa como tribunal de casación, tiene el deber legal de considerar que el juez de segunda instancia, a quien, se repite, compete la función de establecer el supuesto fáctico al que debe aplicar

la norma legal, cumplió con esa función y, por tanto, acertó en la determinación de los hechos relevantes del pleito, por no haber desvirtuado el recurrente esa presunción.

Así, se ha dicho que el recurso de casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y donde sea dable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que ellas indican, pues el análisis de la Corte se limita a los medios de convicción calificados legalmente, y ello, siempre y cuando, de cuya observación por el juzgador de la alzada sea posible concluir *un error manifiesto, protuberante u ostensible*.

De ese modo, sólo en la medida en que se incurra por el juez de la segunda instancia en errores manifiestos de hecho que tengan trascendencia en su decisión es que resulta posible el quebrantamiento del fallo, yerro que, como lo asentara la Corte en sentencia CSJ SL, 11 feb. 1994, rad. 6043 es aquel que,

[...] se presenta, según el caso, cuando el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica o le niega la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida”.

Se recuerda, la argumentación del Tribunal gravitó en torno a que, conforme con lo dispuesto por el Reglamento Interno de Trabajo, prueba denunciada como indebidamente apreciada, *«en el artículo 71 (...) solo se estipuló como sanción la suspensión del contrato de trabajo y llamados de atención»*

y en cuanto a tal afirmación orbita la denuncia contra los demás medios de convicción acusados como mal valorados (contrato de trabajo, programa de prevención de consumo de alcohol y drogas, citación a diligencia de descargos, acta de diligencia de descargos, comunicación de la terminación del contrato de trabajo con justa causa del 24 de febrero de 2020) y como no apreciado (el comunicado del 24 de febrero de 2020 titulado “ASUNTO: DECISIÓN PROCESO DISCIPLINARIO LUIS FERNANDO CÁLIZ”).

En la cláusula novena del contrato de trabajo se estipuló:

NOVENA: En caso de cometerse por "EL TRABAJADOR" cualquier falta que justifique por sí misma la terminación del contrato de trabajo, salvo el caso de reincidencia, "EL EMPLEADOR" le podrá imponer una sanción disciplinaria así: 1) Por primera vez, llamada de atención por escrito. 2) Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. 3) Por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. 4) Por cuarta vez o más, despido. PARÁGRAFO: "EL EMPLEADOR" podrá abstenerse de aplicar las sanciones más severas, imponiendo en su lugar suspensiones más benévolas o llamadas de atención, pero la falta siempre será tenida en cuenta como antecedente para la imposición de sanciones más drásticas, inclusive para el despido.

La censura aduce que de dicho apartado se colige que *«el despido aun en su forma de terminación de contrato con justa causa, es la sanción más grave que podría imponerle el empleador»*; sin embargo, no tiene en cuenta que, como sí lo hizo el Tribunal, dicha estipulación contractual debe leerse e interpretarse en conjunto con las demás disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que, en concreto, en su

artículo 71 estableció:

ARTÍCULO 71. Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias, así: El incumplimiento o la infracción de las obligaciones contractuales, reglamentarias, o de las normas generales o especiales que se dicten por LA EMPRESA y de las que tratan los artículos 42, 50 y 52 de este reglamento, implica por la primera vez, suspensión de sus funciones hasta por ocho (8) días; por segunda vez una suspensión de sus funciones hasta por un (1) mes; y de la tercera vez en adelante siempre y cuando se trate de una falta reiterativa se configurará una justa causa para dar por terminado su contrato.

No obstante lo dispuesto el empleador a su arbitrio podrá optar por poner una sanción menor si así lo considera.

Por lo anterior serán sanciones aplicadas por LA EMPRESA en su orden de gravedad las siguientes:

- Llamado de atención escrito.
- Suspensión hasta por ocho días.
- Suspensión hasta por un mes.

Las faltas graves y las causales de terminación no son sanciones disciplinarias sino conductas que acarrearán el incumplimiento del contrato y la terminación del mismo. (Cursiva y subrayas de la Sala)

Nótese que la estipulación contractual respecto de la escala de sanciones armoniza con la disposición reglamentaria interna sobre ese mismo tópico, con la claridad de que en el sistema disciplinario empresarial, la calificación de una falta como grave, según lo disponen el contrato y el Reglamento Interno de Trabajo, no apareja, necesariamente, sanciones disciplinarias, que oscilan entre el llamado de atención escrito y la suspensión, en la medida en que: (i) la imposición de la sanción es potestativa («podrá imponer sanción», dice el contrato); (ii) por regla general, salvo reincidencia, la escala aumentativa de sanciones no es

obligatoria (*«podrá abstenerse de aplicar las sanciones más severas»*, dice el contrato); y (iii) expresamente se consagró que *«Las faltas graves y las causales de terminación no son sanciones disciplinarias [...]»* (art. 71 RIT) (subrayas de la Sala).

El artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo consagró una cláusula de reserva discrecional en favor del empleador, en la medida en que, aunque señaló un catálogo de faltas graves (las contempladas en «los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo», y las del artículo 70 expresamente enumeradas allí y que cumplan las condiciones especiales descritas), estableció la posibilidad de que la empresa usara la facultad legal de terminar unilateralmente el contrato.

En la misma línea, si bien el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo estableció que *«[...] no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo»*, el artículo 76 reiteró que el régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, es decir, es potestativo, como ya se explicó, y estableció que *«[...] en ningún caso limita la facultad que tiene LA EMPRESA para dar por terminado el contrato de trabajo cuando se evidencia la configuración de una justa causa o de una falta grave»*.

En ese escenario, tampoco hay una valoración equivocada o una ausencia de apreciación de los demás medios de convicción denunciados, incluido el Programa de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas, porque el

ejercicio realizado por el Tribunal sobre ellos guarda una relación inescindible con los ya examinados, que descarta los yerros que le fueron atribuidos al juzgador de segundo grado.

En suma, una cosa es que un hecho o conducta se califique como falta grave y que la consecuencia que de ello se deriva sea la imposición de una sanción disciplinaria, lo que en el sistema disciplinario examinado conduciría a la imposición de un correctivo como el llamado de atención o la suspensión del cargo hasta dos meses; otra muy distinta, la que ocurrió según el Tribunal, es el ejercicio de la facultad de terminación del vínculo por justa causa, según normado en los arts. 61 y 62 del CST y en el propio Reglamento Interno de Trabajo.

Ahora, desde el punto de vista jurídico el cuestionamiento se dirige al entendimiento que le dio el Tribunal a la figura del despido, que en el sentir de la censura es equivocado, en cuanto no distinguió entre el despido legal y el arbitrario, pues su razonamiento se limitó a establecer si se había seguido o no la ritualidad preestablecida en el Reglamento Interno de Trabajo, omitiendo el hecho de que la potestad del empleador tiene límites y que la figura del despido sin justa causa con pago de indemnización, *«no es apta para arropar, efectuar y sanear despidos ilegales que envuelven situaciones abusivas, discriminatorias o en general contrarias a las normas de orden público [...]»*.

Arguye la censura que la ilegalidad del despido emana tanto de asuntos de forma (trasgresión al procedimiento),

como de fondo (trasgresión al ordenamiento jurídico) o de ambos, y que, en tratándose de la violación al ordenamiento jurídico, *«no es susceptible de ser reconducido, saneado o transmutado con el pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T. pues ello supondría que es válido violentar el sistema normativo en sus diversos órdenes (constitución, leyes, decretos y demás) siempre y cuando el perpetrador pague una suma tarifada»*, que para el caso concreto se traduce en el hecho de que el juez de la alzada revocó el reintegro y concedió la indemnización, sin tener en cuenta *«la insoslayable razón de que postulados iusfundamentales como la dignidad humana, la igualdad ante la ley, el libre desarrollo de la personalidad y la libertad del trabajador para determinar su conducta, decisiones y preferencias por fuera del ámbito laboral, vedan constitucionalmente (por causa ilícita) esta clase de despidos claramente discriminatorios»*.

Para la Sala, el argumento expuesto es inabordable en sede casacional, pues, aunque en la demanda inicial, en los hechos décimo octavo y vigésimo se planteó que el despido había sido discriminatorio, se hizo en el preciso contexto de que se trataba *«de un tema de salud que afecta al trabajador»* y, por ello fue por lo que se formuló la pretensión condenatoria de acceder a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Tal situación fue corroborada con la fijación del litigio que hizo el *a quo* en el transcurso de la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la

Seguridad Social, tal como quedó asentado en el acta respectiva:

El litigio girará en torno a establecer si el señor LUIS FERNANDO CALIZ (sic) AGUDELO es sujeto de especial protección, si se encuentra en condición de estabilidad (sic) laboral reforzada. Establecido (sic) lo anterior se estudiará si le asiste derecho al reintegro a un cargo igual o de mejor categoría (sic) sin desmejorar las condiciones de trabajo y sin solución de continuidad, [...] si hay lugar a la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, a la indexación (sic) como pretensión subsidiaria se estudiará (sic) si le asiste derecho a la indemnización por despido sin justa causa y a la indexación de las costas del proceso.

Adicionalmente, el juzgador de primer grado absolvió a la sociedad demandada de la pretensión indemnizatoria de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, precisamente, porque no se acreditaron en el proceso los supuestos fácticos de la alegada discriminación, pronunciamiento desfavorable para el demandante en instancias y hoy recurrente en casación, que no fue controvertido, motivo por el cual el Tribunal no se ocupó de dicha temática.

Así las cosas, el planteamiento de una errada interpretación normativa del juez colectivo, al no encaminar su razonamiento por el sendero de la discriminación de la que hipotéticamente fue objeto el trabajador al ser desvinculado laboralmente, atentando contra su libertad, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, a partir de la decisión de éste de consumir sustancias psicoactivas fuera del ámbito laboral, es inasible para la Corte, en virtud del principio de consonancia de que trata el artículo 66A del CPTSS, que aplica para la apelación, pero que extiende sus

efectos también en casación, sin que tal situación puede ser remediada a través del *iura novit curia*, como lo sugiere la impugnación, en la medida en que, ya se dijo, el juzgador de la apelación no encontró sustento probatorio que acreditara un pedimento de esa naturaleza, y el actor guardó silencio respecto de esa conclusión.

Téngase presente que aun cuando el Tribunal revocó la condena al reintegro, por considerar que la empresa sí podía despedir al demandante, no como una sanción disciplinaria, sino a través de la atribución legal que le era propia, también discurrió sobre la justeza del despido, concluyendo que no se configuraba la infracción grave, en los términos de los artículos 58 y 60 del CST, en concordancia con el 62 de la misma codificación, motivo por el cual condenó a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 *ibidem*.

De lo que viene de decirse, no prosperan los cargos.

Sin costas en casación, por cuanto no hubo réplica.

X. 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 el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia dictó el diez (10) de febrero de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral que **LUIS**

FERNANDO CÁLIZ AGUDELO siguió contra **GROUPE SEB ANDEAN SA.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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