



**TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
SALA LABORAL**

EDICTO

La Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia;

Relaciona los edictos del 27 de febrero 2023

EDICTO DEL 2023-02-27_SALA SEGUNDA_RAD 05-615-31-05-001-2020-00222-01

CLICK





REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANTIOQUIA
Sala Segunda de Decisión Laboral

EDICTO

La Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia;

HACE SABER

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO
DEMANDADO:	GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.
PROCEDENCIA:	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE RIONEGRO
RADICADO ÚNICO:	05-615-31-05-001-2020-00222-01
RADICADO INTERNO:	2022-905
FECHA:	10 DE FEBRERO DE 2023
DECISIÓN:	SE REVOCA PARCIALMENTE Y CONFIRMA SENTENCIA
MAGISTRADO PONENTE:	DR. HÉCTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO

El presente edicto se fija en el micrositio de EDICTOS de la página web de la Rama Judicial del Poder Público de Colombia, por un (1) día hábil, hoy 27/02/2023, a las 08:00 horas, con fundamento en lo previsto en el art. 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.



ÁNGELA PATRICIA SOSA VALENCIA
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 27/02/2023, a las 17:00 horas



ÁNGELA PATRICIA SOSA VALENCIA
Secretaria

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANTIOQUIA SALA LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO
Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.
Procedencia: JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE RIONEGRO
Radicado: 05-615-31-05-001-2020-00222-01
Providencia: 2023-044
Decisión: SE REVOCA PARCIALMENTE Y CONFIRMA SENTENCIA

Medellín, diez (10) de febrero del año dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, siendo las cuatro y media de la tarde (4:30 p.m.), se constituyó la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA** en audiencia pública, con el objeto de celebrar la que para hoy está señalada dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por el señor **LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO**, en contra de la sociedad **GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.** El magistrado ponente, doctor **HÉCTOR H. ÁLVAREZ R.** declaró abierto el acto.

Prevía deliberación de los Magistrados que integran la Sala y de conformidad con el acta de discusión de proyectos **Nº 044**, acordaron la siguiente providencia:

PRETENSIONES

El demandante solicitó que se declare que la terminación de su contrato de trabajo se dio por parte de la sociedad demandada y sin que mediara justa causa tornándose ilegal e ineficaz, que en razón de ello, se condene a la sociedad **GROUPE SEB ANDEAN S.A.** a reintegrarlo a un cargo igual o superior sin desmejorar sus

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

condiciones de trabajo, al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones al sistema de seguridad social, que se indexen las condenas debidamente, subsidiariamente que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa y que la misma sea indexada, se condene en costas.

HECHOS

Manifiesta el demandante que fue contratado por la sociedad demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde diciembre de 2015, para laborar como coordinador de calidad de producto; que en el mes de enero de 2020, le fue realizada la prueba de detección de drogas como parte del programa de prevención de alcoholismo y farmacodependencia de la empresa, siendo el resultado positivo para la presencia de cocaína y marihuana, por lo que pregunto si debía retirarse o continuar laborando indicándose que continuara con sus labores; cuenta que posteriormente en el mes de febrero fue citado a diligencia de descargos la cual fue debidamente llevada a cabo, y luego de la cual días después le fue notificado que se daba por terminado su contrato de trabajo con justa causa argumentando que su conducta fue indisciplinada e irresponsable incumpliendo las obligaciones propias del contrato, señala que nunca negó que hubiera consumido drogas pero que manifestó que ello no ocurrió en las instalaciones de la empresa sino en su esfera privada.

Cuenta igualmente que dentro del mencionado programa de prevención de alcoholismo y farmacodependencia de la empresa existen una serie de etapas y actuaciones establecidas las cuales incluyen un deber de ayuda, entre otras, las cuales fueron omitidas por la compañía, igualmente que se estableció un debido proceso para eventos donde las pruebas dieran positivas, aplicándosele a él la máxima sanción, como si se tratara de un evento reiterativo, así mismo señala que dicha actuación no afecta de manera directa sus labores ni compromete el rendimiento de las mismas por lo que es desmedida la sanción aplicada.

POSTURA DEL DEMANDADO

Se dio respuesta a la demanda por parte de la empresa GROUPE SEB ANDEAN S.A. aceptando el contrato laboral, pero manifestando que este vínculo finalizó con justa causa, dado que el día 17 de enero de 2020 se presentó a laborar con índices positivos de drogas en el organismo, específicamente de cocaína y marihuana.

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

Advirtiéndolo que previo a la terminación con justa causa del contrato de trabajo del señor Luis Fernando Cáliz Agudelo, el mismo fue citado a una diligencia de descargos, en donde se evidenció el respeto del debido proceso, del derecho de defensa y contradicción del demandante.

Presento oposición a las pretensiones y propuso los medios exceptivos de: INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS Y COBRO DE LO NO DEBIDO, COMPENSACIÓN, PRESCRIPCIÓN, GENÉRICA.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 04 de octubre de 2022, el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro, DECLARÓ que la terminación del contrato del señor LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO por parte de GROUPE SEB ANDEAN – GRSA S.A. fue ilegal e injusta y por tanto declaró la ineficacia de la terminación del vínculo laboral, CONDENÓ a la demandada a reintegrarlo al cargo que ostentaba al momento del despido y a reconocer y pagarle los salarios, las prestaciones legales que se hayan causado entre la fecha de despido y en la que se haga efectivo el reintegro, igualmente a cotizar por el mismo periodo de tiempo. COSTAS a cargo de la demandada, en favor del demandante.

Como argumento a su decisión indicó la A quo que el despido fue ineficaz, ya el mismo se dio con violación al debido proceso establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, no se comprobó que la falta cometida fue grave para justificar el despido, además que no existió inmediatez entre el hecho que originó el despido y este mismo.

RECURSO DE ALZADA

Sustentación del recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandada, en contra de la sentencia proferida.

Presento el recurso de apelación en los siguientes términos. En primer lugar, es importante destacar que el despacho se equivocó en la interpretación del material probatorio y documental anexado con la contestación de la demanda, por lo siguiente: en primer lugar, la validación del debido proceso analizado por la Sra. Juez en el presente caso, no debió ser de la manera en la cual fue interpretado, toda vez que, conforme al documento datado del folio 061 del documento 07, se evidencia que la realización de la prueba fue realizada por un externo a la compañía,

es decir, la empresa Salud y Asesorías, la cual está en el folio ya mencionado, la cual fue allegada a mi representada a través del área de gestión humana al 3 de febrero de 2020. Entonces, la citación que hace la señora juez del Reglamento interno de trabajo a folio 38 del documento 07, referente a que la comisión de la conducta debe ser juzgado, debe ser citado dentro de los 15 días hábiles siguientes, se cumplió a cabalidad, toda vez que, entre el 3 de febrero de 2020 y el 13 de febrero de 2020, ahí está el lapso, hay un lapso inferior a los 15 días hábiles establecido reglamentariamente. No obstante de ese punto, es importante recordar que el principio de inmediatez, según sentencias SL 3239 de 2015 y SL 3108, se precisó de la siguiente manera:

La regla de la de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo, de no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador, por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha, es decir, la regla de contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar la falta pretérita, el empleador despida a trabajadores con causas distintas.

Entonces, de este extracto jurisprudencial, se entiende que mi representada cumplió a cabalidad las reglas jurisprudenciales y las reglas reglamentarias y legales en las cuales se establece el debido proceso disciplinario, toda vez que, entre el 3 de febrero de 2020 y el 13 de febrero de 2020, no transcurrieron los 15 días establecidos reglamentariamente.

Seguido a eso, es importante precisar al despacho, que la configuración de la falta grave fue confesada y reiteradamente probada a través de los testimonios y del interrogatorio de parte a la parte demandante, toda vez que, el señor Luis Fernando Cáliz, admitió que el 17 de enero de 2020, se presentó a trabajar bajo el influjo o con sustancias alucinógenas en su cuerpo, en especial cocaína y marihuana, situación que como se probó dentro de los documentos, también en la situación de descargos y en el debido proceso, es decir, en la diligencia de descargos, él lo confesó tácitamente. Entonces, se entiende enmarcada y se entiende configurada la justa causa establecida en el artículo 62, literal A, inciso sexto, el cual dice y refiere y que me permitió leer:

Cualquier violación grave de las obligaciones y/o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas o fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Entonces, se equivoca el despacho al citar la sentencia o la jurisprudencia de 2021, a lo referente a la aplicación por la causal establecida en la prohibición del artículo 60, en la cual se refiere el inciso dos “presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”, toda vez que, como se probó dentro del presente proceso, el señor Luis Fernando Cáliz, admitió tanto dentro de la diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte, que el señor no era un adicto ni tenía ninguna restricción. Adicionalmente, brilla por su ausencia, que en el presente proceso se haya llegado alguna prueba documental en la cual conste que él recibía un tratamiento médico o recibía o tenía una restricción o recomendación médica, la cual, diera razón a la empresa Groupe Seb Andean S.A, de la condición del señor Luis Fernando Cáliz.

Así las cosas, me permito citar la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 16298 de 2017, la cual precisa lo siguiente:

Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes. En este escenario le basta confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador, para determinar si se enmarcaban o no en aquellas calificadas como graves por las partes. Sobre esa facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su sala de casación laboral, ha esbozado en múltiples fallos, que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, en los

cuales estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación a lo dispuesto a estos actos que si se califican de grave, constituyen causa justa para fenecer el contrato, por tanto, no puede el juez unipersonalmente o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta, lo debe hacer necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales o prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código sustantivo del trabajo.

Entonces, se observa por parte de este representante, que la juez en este caso, se equivocó al interpretar, toda vez que, solo bastaba la violación de la normativa legal, es decir, los artículos 58 y 60, los cuales fueron citados dentro de la citación a folio 51 del documento 07 y de la carta de terminación a folio 66 del documento 07, en los cuales se enunció claramente, que la justa causa configurada por la violación de las causales establecidas o de las obligaciones o prohibiciones establecidas en el artículo 58 y 60, adicionado, a que dentro del Reglamento interno de trabajo, se configura bajo la prohibición especial establecida en el numeral 2 y 4 del artículo 70, en concordancia con el artículo 72 del mismo Reglamento, que esta era una falta grave, la cual daba como justa causa para la terminación del contrato. Por tanto, de la mano de lo anterior, es evidente que la juez no interpretó de manera asertiva el artículo 72, toda vez que, no es necesario la afectación grave a las maquinarias o la afectación grave a los compañeros de trabajo, para que se configurará la falta grave, toda vez que, éstas se refiere, si esta llegase a causar una falta grave. Entonces, es importante decir que el señor Luis Fernando Cáliz, en efecto, admitió estar bajo el influjo de sustancias psicoactivas o alucinógenas, como son la cocaína y la marihuana, por lo tanto, él ponía, él era consciente de que estaba poniendo en riesgo la vida de él mismo y de los terceros y demás compañeros trabajadores. Adicionado, a los posibles daños que pudo ocasionar con su conducta omisiva y desobligante sobre las maquinarias o sobre las herramientas de trabajo de la compañía.

En siguiente lugar, nunca el señor probó la adicción y es importante reiterar en este sentido, toda vez que, se evidencia que para la señora juez aplicar el programa de drogas y alcohol, se basó en la presunta adicción del señor Cáliz. No obstante, como ya se reiteró, el nunca probó documentalmente y con manifestaciones vacías y contradictorias en el interrogatorio de parte, pretendió hacer su calidad de víctima como un adicto o un drogadicto en las condiciones que él no estaba ni nunca probó. Entonces, se evidencia por parte de este servidor, que nunca el señor Luis Fernando Cáliz, probó la adicción de la cual era objeto, por tanto, no le protegía ningún fuero de estabilidad laboral reforzada, por tanto, era responsabilidad del mismo trabajador, o sea, no se le puede pasar la carga de la prueba, en este caso a la sociedad demandada, toda vez que, era responsabilidad del trabajador no asistir a la compañía a laborar el 17 de enero de 2020, más aún, cuando conocía y era de su conocimiento, de él que no debía asistir bajo los influjos de sustancias psicoactivas, conforme a los parámetros que él mismo aceptó y confesó dentro del interrogatorio que conocía. Adicionalmente, es importante reiterar a este despacho, que si bien el manifiesta que el médico que lo atendió para la prueba de alcohol y drogas, le informo que podía asistir a trabajar, es importante reiterar, que él mismo admitió dentro del interrogatorio de parte en una pregunta que yo mismo le hice, que el único superior inmediato era el señor Mario. Entonces, él no debía o él no tenía, el médico de Salud y Asesorías, no tenía función subordinante frente al señor Luis Fernando Cáliz Agudelo, por tanto, carece de fundamento el argumento planteado por este despacho y por la parte demandante, en el sentido de que él estaba obedeciendo ordenes de la misma empresa.

Por tanto, sigo con mis argumentos, en el sentido de que la misma jurisprudencia frente al fuero de estabilidad laboral reforzada, citadas por la honorable juez, en sentencia que ella misma citó SL 711 de 2021, se estableció la carga de la prueba para ambas partes, en el sentido que el demandante tenía que probar su estabilidad laboral reforzada. Por tanto, es contradictorio que en algunas partes se aplique su calidad de adicto y en otras partes no se aplique su calidad, toda vez que, como la misma Juez lo admitió dentro de su fallo, el demandante nunca probó la situación de discapacidad, nunca probó su situación de debilidad manifiesta conforme a esas sentencias jurisprudencialmente citadas por la honorable juez. Por tanto, es importante reiterar, que mi representada cumplió con el debido proceso, que nunca se

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

vulneran los principios Indubio Pro Operario o de favorabilidad, toda vez que, con la mínima configuración de la falta grave a las causas legales del contrato y de las causas legales establecidas en el artículo 62, se configuraba la justa causa de terminación. Por tanto, reiteró, que en el presente proceso judicial está probada la justa causa de terminación y espero que el Tribunal lo encuentre probado y lo encuentre acertado dentro del presente proceso.

Para el último, me corresponde reiterar también, que el demandante, siendo coordinador de calidad, nunca dio aviso que se presentaba a trabajar con índices positivos de marihuana y cocaína en el organismo, por lo que, claramente se evidenció que desató el Reglamento interno de trabajo de la compañía, norma que se entiende como parte del contrato individual de trabajo del señor Luis Fernando Cáliz y, adicionalmente, más en ese cargo de informar los temas que podrían ocasionar perjuicio a la empresa estructurándose la prueba de los numerales primero y quinto del artículo 58 del Código sustantivo del trabajo. No siendo más, solicito, sea reconocido el recurso de apelación.

ALEGATOS

Una vez dado el traslado correspondiente, las partes intervinientes en este proceso presentaron alegatos de conclusión. La parte demandada amplió los argumentos indicados en el recurso de alzada y, la parte demandante solicitó la confirmación del fallo de primera instancia.

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación se concreta en los únicos puntos objeto de apelación.

El problema jurídico se centrará en determinar lo siguiente:

1. 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 del actor para positivo por drogas y, por ende, extemporánea la diligencia de descargos realizada por la empresa el 14 de febrero de 2020.

2. Si la juez erró al aplicar el programa de drogas y alcohol, para ordenar el reintegro.

2. Si erró la A Quo al concluir que la conducta del demandante no fue una falta grave para la terminación con justa causa del contrato laboral.

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

-Los términos del proceso disciplinario y aplicación del programa de drogas y alcohol.

No resultó motivo de controversia que para el caso del demandante, la empresa adelantó el procedimiento disciplinario contemplado en el Art. 73 del reglamento interno de trabajo, al tenor de este canon se dispuso que: *“ARTÍCULO 73. A continuación, y sin perjuicio de las disposiciones que especialmente regulen este asunto en la convención colectiva vigente, se describe el procedimiento disciplinario general que tiene establecido LA EMPRESA: Citación para aclarar hechos o dar explicaciones: **Cuando LA EMPRESA tenga conocimiento del incumplimiento por parte de un colaborador de sus obligaciones, deberes y prohibiciones, citará por cualquier medio, al colaborador o trabajadores involucrados para desarrollar la reunión de aclaración de hechos o descargos, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la presunta falta, o de ser ésta detectada o conocida por LA EMPRESA”.***

La A Quo concluyó que el despido del actor fue ilegal, ya que la sociedad GROUPE SEB ANDEAN S.A, conoció el 17 de enero de 2020, el resultado positivo de la prueba de drogas practicada al demandante, lo que significa que, conforme al Art. 73 del reglamento interno de trabajo, cuando se efectuó la diligencia de descargos el 13 de febrero de 2020, la misma se dio por fuera del término del mencionado Reglamento Interno de Trabajo, violando con este actuar el debido proceso del trabajador. Además, conforme al programa de prevención de consumo de alcohol y drogas, el hecho de llegar con sustancias de droga en el cuerpo por primera vez, no conlleva al despido, como tampoco esta estipulado esta desatención como falta grave dentro del Reglamento interno de trabajo.

Luego, lo discutido por la censura corresponde a que, si bien el 17 de enero de 2020 se realizó la prueba para la detección de drogas, éste día no podía tomarse como la fecha en que la empresa se dio por enterada de la conducta, dado que la realización de la prueba fue elaborada por un externo a la compañía, es decir, la empresa SALUD Y ASESORÍAS, quien allegó el resultado al área de gestión humana al 03 de febrero de 2020. Entonces, el periodo que regula el reglamento interno de trabajo para la

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

diligencia de descargos, se dio dentro de los 15 días hábiles siguientes al conocimiento de la falta del trabajador.

Pues bien, los argumentos planteados por la sociedad recurrente no demuestran el error que le enrostra a la A Quo en el raciocinio que la llevo a concluir que el 17 de enero de 2020, la empresa conoció que el demandante había salido positivo para drogas, dado que, si bien no se desconoce que el AREA DE RECURSOS HUMANOS se enteró de dicho resultado el 03 de febrero de 2020; sin embargo, nótese que conforme a lo sostenido por la testigo, señora ELIANA ZAPATA RODRÍGUEZ, jefe del área de recursos humanos de la accionada, y lo contemplado en los documentos obrantes a folios 48 y 51 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.

La Sala advierte que la A quo no valoró equivocadamente las pruebas que fueron llevados a su conocimiento para decidir el asunto, puesto que nada distinto se evidencia a que el 17 de enero de 2020, dentro de las instalaciones de la misma empresa se le tomó al demandante la prueba de alcohol y drogas, arrojando como resultado positivo para sustancias psicoactivas, circunstancia que fue confesada en ese mismo momento por el actor, cuando admitió que había consumido drogas en días pasados. Inclusive la señora ELIANA ZAPATA RODRÍGUEZ, jefe del área de recursos humanos de la accionada, desprevenidamente, manifestó que no hubo necesidad de hacer otra vez la prueba al actor, ya que la evidencia la tenían, pues el trabajador lo confesó, por lo que se infiere que desde el mismo momento de la prueba la empresa como explica la testigo, decidió no realizar más exámenes para detectar sustancias psicoactivas.

También se deduce de dichas pruebas que ese procedimiento del 17 de enero de 2020, lo direccionaba y administraba el AREA DE SEGURIDAD Y SALUD de la empresa demandada, tal como lo dijo la señora ELIANA, no un externo como lo expresa la censura y, que si bien había un tercero que era un médico de la firma SALUD Y ASESORÍAS que no pertenece a la compañía, quien era el que practicaba el examen; no obstante, se advierte por la Sala que, el ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA DEMANDADA, al fungir como la dependencia delegada para la gestión y

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

dirección de los exámenes y resultados de alcoholismo y drogas, estaba al tanto de la recolección de las muestras y conocía de antemano los resultados que arrojaban, ultima situación que mencionó la aludida declarante cuando señaló que la información de los resultados de las pruebas la tiene la citada área; por lo tanto, ese 17 de enero de 2020, la empresa frente a sus trabajadores estaba representada por esta dependencia- Art. 32 CST¹, lo que significa que el conocimiento que tuvo ésta sobre el resultado del análisis del demandante, obligaba al empleador a comenzar el tramite disciplinario y no esperar que entre áreas de la sociedad se comunicaran la conducta del actor, como ocurrió en el caso de marras, cuando el ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA DEMANDADA le comunicó el 03 de febrero de 2020 al AREA DE RECURSOS DE HUMANOS, el resultado positivo, data que no se puede aceptar como la fecha del conocimiento de los hechos, puesto que, este día solo fue cuando se formalizó el informe de la comisión de la falta ante el área de recursos humanos, NO cuando la empresa GROUPE SEB ANDEAN S.A, representada por su ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD, conoció la conducta enrostrada al trabajador, es decir los hechos que dieron lugar al despido eran conocidos por la empresa mucho antes de que se le comunicara a recursos humanos del resultado de la prueba, mas precisamente el 17 de enero de 2020, lo que conduce claramente a que no sea dable acoger la postura de la demandada, en este punto apelación.

Hecha el anterior análisis, encuentra la Corporación que si bien la A Quo acertó en lo del conocimiento de la empresa sobre la conducta censurada al actor, no obstante se advierte por la Sala que se equivocó al declarar procedente el reintegro, ya que si bien la empresa demandada no cumplió con los términos para iniciar el proceso disciplinario del RIT, debe tenerse en cuenta que en este compelido normativo NO existe alguna disposición que consagre que cuando se trasgrede este trámite disciplinario, No producirá efecto alguno el despido.

Es claro lo que ha adoctrinado la CSJ en estos temas, exponiendo 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

¹ **ARTICULO 32. REPRESENTANTES DEL {EMPLEADOR}.** <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son representantes del {empleador} y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador};

b) Los intermediarios.

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso. Y en este asunto, no fue así.

Ahora bien, se advierte que en el artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo solo se estipuló como sanción la *suspensión del contrato de trabajo y llamados de atención*.

En cambio, sobre el despido, el inciso 6 de aquel precepto reglamentario expresamente consignó: “*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*”. y el 47 dispuso la ineficacia: “**En consecuencia, no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo**”.

En sintonía con lo anterior, artículo 76 del RIT, se estableció: “**El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y 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**”.

A juicio de la Sala, conforme a estos preceptos, el empleador conservó su facultad de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, solo que, también estableció la potestad de adelantar un proceso disciplinario, el cual, como ya se anticipó, no fue respetado en debida forma por aquel.

Con todo, 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.

De otro, lado tampoco se podría acudir al programa de prevención de consumo de alcohol y drogas de la empresa, pues tal como lo indicó la censura, el demandante confesó que no es una persona adicta a los narcóticos encontrados en su organismo el 17 de enero de 2020, inclusive, la juez en su sentencia reconoce este hecho al no conceder la estabilidad laboral reforzada por la adicción a las drogas. Además, en aquel programa no se establece alguna clase de nulidad cuando se predetermine algún trámite disciplinario de cara a los trabajadores que se les detecta alcohol o drogas.

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

Y si bien es cierto que la demandada le realizó al demandante el procedimiento disciplinario, como también es cierto que no observó los términos para celebrar la audiencia de descargos, sin embargo, la consecuencia no era dejar sin efectos el despido, sino condenar a la indemnización por despido sin justa causa, máxime que como se analizará más adelante no se probó por la empresa demandada la falta grave enrostrada al actor para finiquitar con justa causa su contrato laboral.

De manera que, como quiera que ni la ley, ni las disposiciones del reglamento estipulan que el despido equivalga a una sanción, entonces no puede quedar afectado de ineficacia en caso de no cumplirse el procedimiento previsto.

Así las cosas, el reintegro decidido por la A Quo y sus consecuencias, **se revocará.**

-Justeza del despido.

En los casos en que el objeto del proceso se relacione con la declaratoria de terminación unilateral por parte del empleador del contrato de trabajo sin justa causa, y la condena consecuencial de sufragar la indemnización por dicha circunstancia, establecida en el Art. 64 del C. S. del Trabajo, modificado por el Art. 28 de la Ley 789 de 2002, cada una de las partes entrabadas en la litis les asiste una carga probatoria diferente, veamos: 1. El Trabajador (demandante), quien afirma haber sido despedido, debe probar el hecho del despido, es así como debe tenerse presente que no basta con demostrar la existencia de la relación laboral y que ésta terminó, sino que debe demostrarse por parte del actor que dicha terminación devino en un despido. 2. Por su parte el Empleador (demandado) tiene la carga de demostrar que para terminar unilateralmente la relación de trabajo se amparó en una justa causa, o en su defecto que no hubo despido, sino que fin del vínculo se suscitó por una terminación legal del contrato de trabajo.

Es así como puede afirmarse que si el empleador demandado en el proceso, quiere demostrar que para la terminación unilateral del contrato de trabajo se amparó bajo una de las justas causas legales consagradas en el Art. 62 del C. S. del Trabajo, modificado por el Art. 7° del Decreto 2351 de 1965, debe demostrar suficientemente la existencia de dicha causal, y además al momento de la extinción del vínculo debe manifestarle al trabajador cuál es ésa causal o motivo por el cual se termina la relación de trabajo, sustentada claro está en los hechos que dieron lugar a la decisión o determinación, ello como una expresión palmaria del respeto al debido proceso constitucional consagrado

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

en el Art. 29 Superior, pues con posterioridad no podrían dentro del proceso judicial alegarse válidamente por parte de ése empleador un hecho, causal o motivo diferente al argüido al momento de la mencionada terminación.

Entre las causas que establece el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, como justas para dar por terminado el contrato de trabajo, se menciona cualquier 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 cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Obsérvese que la norma contempla dos situaciones; la primera, que se trate de una violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo que las establece, ó que sea una falta grave previamente calificada así en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo.

Entonces cuando, no se acredita que la falta ya haya sido establecida en alguna de las anteriores normas que rigen el contrato de trabajo, como grave y justa causa de despido, debe el juzgador analizar en su momento si el hecho si reviste la connotación necesaria para que pueda tenerse como violación grave a las obligaciones y prohibiciones que debe acatar el trabajador.

En este asunto, indica la censura que el resultado del actor como positivo en el consumo de sustancias psicoactivas, configura 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.

Procede la Sala a examinar el error aseverado por la censura, no sin antes recordar que el demandante fue despedido por los siguientes motivos:

“(…)

El hecho de haberse presentado a trabajar con índices positivos de consumo de cocaína y marihuana, pudo generar un grave peligro en la seguridad de todos los miembros y bienes de la compañía, pues resulta evidente que una persona con secuelas de sustancias psicoactivas en el organismo, no posee las facultades para el desarrollo normal de sus funciones psicomotoras y psíquicas, situación que puso en riesgo a la compañía y a sus compañeros de trabajo.

Lo anterior, teniendo en cuenta las responsabilidades a usted encomendadas, toda vez que, el hecho de encontrarse bajo la influencia de estupefacientes, le impedía cumplir con sus funciones

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

*de forma adecuada, pues no se encontraba en las condiciones óptimas para desempeñar sus funciones como coordinador de calidad producto, con lo cual usted incumplió de forma grave con sus obligaciones como trabajador. Su actuar es reprochable desde todo punto de vista y deja elevar la irresponsabilidad y disciplina y desacato a las directrices y políticas de la compañía en el cumplimiento de sus funciones, aun cuando usted tenía pleno conocimiento de que el presentarse con un índices positivos de narcóticos en el organismo, implica un claro incumplimiento a las políticas existentes al respecto en Grupe Seb Andean S.A, es allí exactamente, en el programa de prevención de consumo de alcohol y drogas de la compañía, con lo cual, se evidencia además que usted incumplió de forma grave la obligación de procurar tener hábitos de vida saludables y autocuidado dentro y fuera de la compañía; su actuar es una falta grave a las obligaciones legales y contractuales derivadas del contrato de trabajo por usted suscrito con la compañía y a las normativas internas de Grupe Seb Andean S.A, las cuales eran de su entero conocimiento.
(...)"*

Ahora bien, también se recuerda lo estipulado en los Art. 70 numerales 2 y 4, en y Art. 72 del Reglamento Interno de Trabajo.

“ARTÍCULO 70. Se prohíbe a los trabajadores:

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas, o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de LA EMPRESA.

4. Presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido bebidas alcohólicas, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas.

(...)

ARTÍCULO 72: Se califican como FALTAS GRAVES en el presente reglamento y en consecuencia son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la EMPRESA las que a continuación se enuncian; lo cual no obsta para que discrecionalmente LA EMPRESA, conserve el derecho de hacer uso de tal facultad o de lo contrario imponer una sanción disciplinaria al trabajador en aquellos eventos no contemplados en el artículo 68 del presente Reglamento, consistente en suspensión en el trabajo por la primera vez hasta por ocho (8) días y por la segunda vez suspensión hasta por dos (2) meses.

Se tendrán por faltas graves y por ende por justas causas para darse por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, aparte de las contempladas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, aquellas conductas que configuren las establecidas en los numerales 2, 3, 4 siempre y cuando se trate de situaciones que pongan en perjuicio la vida misma del trabajador, la de los demás o de aquellas que pongan sustancialmente en peligro las funciones de la empresa, 5, 8, 14, 16, 26, 28, 35, 45 y 49, del artículo 70 de este reglamento que regula las prohibiciones y aquellas que a pesar de estar incorporadas en las obligaciones del artículo 68 del presente reglamento, configuren una falta grave, y para dichos efectos se tendrán por tales, las contempladas en los numerales 2, 4, 13, 16, 17, 18, 26, 38, 46, 51, 62, 65, 66, 69 en su aparte final, 70 y 74, en el evento tal de no ser acatadas por el personal.

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

En este punto de apelación, si bien es cierto el demandante confesó que había consumido drogas en días anteriores, por ende, el resultado positivo, no obstante considera la Sala que no se demuestra con las pruebas testimoniales aportadas por la parte demandada o las documentales, que esta situación *puso en peligro a 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 genera un despido*, inclusive, de la prueba testimonial se desprende que ese 17 de enero, al demandante lo dejaron trabajar normalmente, por lo que se colige que no estaba en un estado físico o psíquico que conllevara a un riesgo de peligro para él, sus compañeros de trabajo o a la empresa.

Por otra parte, si analizamos la conducta del demandante, como infracción grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador conforme al Art. 58 y 60 CST, en concordancia con el Art. 62 de este estatuto, para la Sala ese resultado positivo para drogas, resaltándose que fue la primera vez que ocurrió en el caso del actor, si bien es una desatención de éste, no se considera una conducta que viola gravemente las obligaciones que le incumbían a aquel como trabajador o sus prohibiciones, para dar al traste con el contrato laboral celebrado, aunado al hecho que no se probó un riesgo por su estado, como se dijo; como tampoco se acreditó que el actor consumió dentro de la empresa, pues según su versión en los descargos fue una semana antes de la prueba, que no era drogadicto y que no sabía que esa sustancia después de tanto tiempo le iba salir positiva.

Por lo expuesto, **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 ($\$3.100.000/30=\$103.333*94.55$).

En este punto se advierte que el Salario que se tomó en cuenta para la liquidación fue el confesado por la demandada en la contestación a la demanda -\$3.100.000, ya que los \$5.100.000 afirmados por el demandante como salario no quedo demostrado en el proceso.

-Se advierte por parte de la Sala, que se procede a ordenar la **indexación** sobre dicha condena impuesta, puesto que los trabajadores al no recibir las prestaciones sociales,

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

sin que se le dé un reajuste monetario a estas por el transcurso del tiempo, se le estaría afectado a dichos empleados sus ingresos patrimoniales, ya que al transcurrir el tiempo del pago de una obligación laboral, quedaría en una cantidad que resulta irrisoria por la permanente devaluación de la moneda en el país. Además, debemos de tener presente que la indexación se trata del ajuste monetario del valor adquisitivo del peso Colombiano, como factor integrante del daño emergente generado por el incumplimiento en el pago de las obligaciones dinerarias en la forma y tiempo debidos.

En consecuencia a lo expuesto, se anota que la indexación que se concede deberá ser liquidada por la parte demandada al momento de hacer efectivo el pago de la condena, teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

$$\text{Indexación} = \frac{\text{Índice final} \times \text{Capital} - \text{Capital}}{\text{Índice inicial}}$$

-Finalmente, se advierte que, si bien se revocó el reintegro y condenó a la indemnización por despido sin justa causa, no se modificaran 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.

Costas en esta instancia a cargo de la empresa demandada y a favor del actor. Se fijan como agencias 01 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA:

Se REVOCA PARCIALMENTE la Sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro el 04 de octubre de 2022, dentro del proceso ordinario laboral

Demandante: LUIS FERNANDO CÁLIZ AGUDELO

Demandado: GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A.

interpuesto por el señor LUIS FERNANDO CÁLIZ 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.

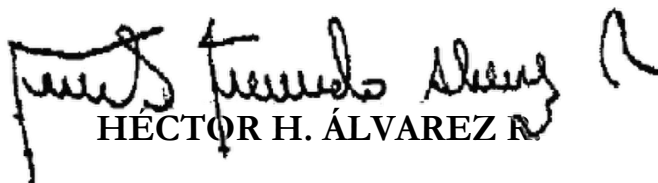
SE CONDENA a la sociedad GROUPE SEB ANDEAN - GRSA S.A, a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa a favor del actor, en la suma de \$9.770.167, valor que será *indexado* al momento del pago.

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.

Costas en esta instancia a cargo de la empresa demandada y a favor del actor. Se fijan como agencias 01 SMLMV.

Se notifica lo resuelto en **EDICTO**. Se ordena devolver el expediente digital al Juzgado de origen. Se termina la audiencia y en constancia se firma,

Los Magistrados,


HÉCTOR H. ÁLVAREZ R


WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN


NANCY EDITH BERNAL MILLÁN