

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

28 de febrero de 2022

Aprobado mediante acta N° 028 de fecha 28 de febrero de 2022

RAD: 20-178-31-05-001-2019-00054-01 proceso ordinario laboral promovido por LEYDER PADILLA LOZANO contra EMPRESA DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA.

1. OBJETO DE LA SALA

En aplicación del decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la consulta, en contra de la sentencia proferida el 05 de diciembre de 2019, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.1.1 HECHOS

2.1.1.1. El actor manifestó que el día 02 de julio de 2014, celebró contrato de trabajo a término indefinido con la empresa DRUMMOND LTD, devengando el salario básico mensual de CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS DIEZ PESOS (\$4'258.210) que se pagaban en

quincenas, siendo el cargo de operador de cargador el último desempeñado y recibiendo órdenes del empleador.

2.1.1.2. Afirmó el demandante que el día 18 de agosto de 2016, tuvo un accidente laboral cuando desempeñaba su trabajo y que a su vez este fue reportado a la AFP Porvenir y EPS Salud total; así mismo que el día 6 de septiembre de 2016 la empresa demandada dio por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, sin justa causa, sin pago de la indemnización, ni autorización del Inspector de Trabajo.

2.1.1.3. Además, que desde el día del accidente ha padecido de *“LUMBAGO CRÓNICO SECUNDARIO A PROTUBERANCIA DISCAL DE L4-L5 HIPERTROFIA DE FACETAS ARTICULARES, CONDICIONADO REDUCCIÓN DE LOS ESPACIOS NEUROFORAMINALES A CADA LADO EN EL NIVEL DE L4-L5 Y L5-S1”*, patología que no tuvo en cuenta la demandada para terminar el contrato, debido a que para la fecha de su vinculación se encontraba en óptimas condiciones.

2.1.1.4. El demandante expresó que fue desafiliado del sistema de seguridad social, por lo cual no pudo seguir con los tratamientos médicos por ser estos costosos, que es padre cabeza de familia que sus ingresos solo provenían del contrato que tenía con la empresa empleadora. De igual forma que el día del accidente le hicieron prueba de alcohol y drogas, los cuales dudosamente dieron como resultado positivo en orina para Marihuana.

2.1.1.5. El señor LEYDER PADILLA LOZANO, manifestó que no conforme con los resultados de esa prueba y siendo consciente de que no es consumidor de ninguna sustancia psicoactiva, se realizó una nueva prueba *“MULTIDROGAS DE ABUSO”* la cual arrojó un resultado negativo. Seguido de esto el actor fue llamado a descargos el día 6 de septiembre de 2016 para dar calidad de los hechos y al resultado de la prueba realizada por el Departamento Médico de DRUMMOND LTD, donde demostró su inocencia.

2.2. PRETENSIONES.

2.2.1. Que se reintegre al demandante laboralmente a un cargo igual o superior al que desempeñaba por ineficacia del despido, de igual forma que se afilié a este al Sistema de Seguridad Social Integral para que pueda continuar con la atención médica.

2.2.2. Como consecuencia de lo anterior, ordenar el pago de los salarios dejados de percibir por el demandante desde el momento del despido hasta la fecha del reintegro.

2.2.3. Condenar a la parte demandada al pago extra y ultrapetita que resulte probado.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Mediante apoderado judicial contestó la demanda manifestando ser ciertos los hechos que versan sobre la suscripción del contrato de trabajo, las instrucciones dadas por la empresa empleadora, el extremo final del contrato, el día del accidente laboral y la prueba de alcohol y drogas que le fue practicada al demandante y dio como resultado positivo; conforme a los demás hechos, el demandado expuso que no le constan algunos y otros no son ciertos.

De igual manera se opuso a cada una de las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de fondo "*Inexistencia de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 porque el demandante ni siquiera alcanza a ser un limitado moderado, sobre los presupuestos fácticos para la procedencia de la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el dictamen que contenga la pérdida de capacidad laboral debe ser con anterioridad al despido, inexistencia de la obligación, pago, buena fe, compensación, prescripción, cumplimiento al precedente judicial-constitucional*".

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El juez de primera instancia en audiencia del 5 de diciembre de 2019, declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y demandado, absolvió al demandado de todas las pretensiones; además declaró probadas las excepciones propuestas por la parte demandada, excepto la de prescripción y compensación.

2.4.1 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Se fijó la litis precisando en determinar si "*la terminación del contrato de trabajo del demandante se contrae ineficaz por encontrarse en estado de debilidad manifiesta al momento del mismo, por lo tanto, si hay lugar a la declaratoria de ineficacia del despido y posterior reintegro del demandante al cargo igual o superior al que venía desempeñando al momento del despido, con el correspondiente pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, aportes al sistema de seguridad social*

integral, de manera que le permita continuar con la atención médica que requieren sus enfermedades”.

Como fundamento de su decisión, expuso que:

Sobre la ineficacia del despido, según el acervo probatorio allegado al proceso se demostró que el demandado si sufrió un accidente de trabajo el día 18 de agosto de 2016 y que con ocasión a este se le produjo un dolor en la espalda por el movimiento fuerte que realizó con el equipo que operaba, así como consta a folio 16-17, de igual forma en el dictamen emitido sobre las patologías del actor por la ARL Colmena Seguros a folios 111-113, en donde se evidencia que dichas patologías no tuvieron relación con el accidente. Por consiguiente, se tuvo en cuenta los exámenes médicos realizados durante la vigencia del contrato en donde el demandante salió apto para realizar sus labores.

Así mismo, se corroboró con los testimonios de los señores JORGE MARIO RIVERA MORÓN, CARLOS GARCÍA y MARCO CASTRO CASTILLO lo probado en los documentos, y además el actor no probó que cumplía con los requisitos establecidos para ser s amparado por la institución jurídica de la estabilidad laboral reforzada. De acuerdo a lo anterior y la jurisprudencia, el despacho estableció que a la fecha del despido el demandante no se encontraba con algún grado de discapacidad física.

Conforme a la ineficacia del despido, la parte demandada se encargó de aportar todos los documentos y exámenes que prueban el resultado positivo de sustancias psicoactivas ingeridas por el actor, fueron documentos detallados y que incluyen todo el procedimiento de cadena de custodia; mientras que el examen aportado por el demandante no fue tomado como prueba conducente e idónea para desvirtuar las pruebas del demandado.

Así las cosas, el despacho considera que la empresa demandada si cumplió con los protocolos de seguridad para la práctica de la prueba de alcohol y droga realizada al demandante, pues se observa que llevo a cabo en debida forma la cadena de custodia de la mencionada muestra.

2.5 RECURSO DE APELACION

2.5.1 DE LA PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo en cuenta los siguientes tópicos:

- No se le dio el debido valor al acervo probatorio aportados por el demandante, violando el debido proceso.
- La empresa demandada no justificó las razones por las cuales se dio el despido.

2.6 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.6.1 DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto de 27 de octubre de 2021, notificado por Estado electrónico 165 el día 02 de octubre del 2021 se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020 a fin de que presentara los alegatos de conclusión, sin embargo, no fueron allegados de conformidad con la constancia secretarial del 16 de noviembre de 2021.

2.6.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 17 de noviembre de 2021 se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020, quien presentó alegatos de conclusión exponiendo que de acuerdo a la jurisprudencia para que un trabajador sea considerado discapacitado debe obtener una calificación al momento del despido y tener una pérdida de calificación, y en este caso el demandante se encontraba apto para laboral al momento del despido, no tenía incapacidades ni dictamen alguno. Así mismo el dictamen que allegó la parte demandada en donde se le califican sus patologías tiene fecha de marzo del 2017, es decir, fue meses después del despido, ante esto debe existir el nexo de causalidad entre la condición del trabajador y la desvinculación laboral.

La causa del despido fue basada en el incumplimiento de las normas descritas y de acuerdo a las pruebas allegadas; así las cosas, se deduce que al presentarse el actor bajo los efectos de drogas afecta el cumplimiento de sus funciones laborales.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

Ante la aceptación de la existencia del contrato de trabajo entre el señor LEYDER PADILLA y la empresa DRUMMOND LTDA y teniendo en cuenta los reparos indicados por la parte demandante respecto de la sentencia de primera instancia los problemas jurídicos a desatar se consideran:

¿Existe una valoración inadecuada al material probatorio apartado por el demandante?

¿La terminación del contrato laboral entre las partes fue injusta?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 60 prohibiciones a los trabajadores

“(..)”2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”.

Artículo 62. terminación del contrato por justa causa

“(..)”6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

Código General del Proceso

Artículo 176

“Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.

El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.”

FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

De la ineficacia de la terminación del contrato: Sentencia - SL572-2021, Radicación No. 86728 veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021)., MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

“(…)Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto de que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato». El precepto citado consagra la ineficacia del despido de quien estando en situación de discapacidad es desvinculado laboralmente sin autorización de la oficina del trabajo. Así, el sentenciador de segundo grado al establecer que el demandante para la época del despido no contaba con ninguna restricción médica para el desempeño de sus labores, ni se encontraba incapacitado, determinó que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma. Por consiguiente, en lo que al ámbito jurídico concierne, no incurrió el Tribunal en yerro alguno. (...)”

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el demandante persigue que se le reintegre laboralmente al cargo que desempeñaba o a uno superior por existir un despido sin justa causa, y como consecuencia de ello se le paguen los salarios de percibir en todo el este tiempo y sea afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral.

Por su parte la parte demandada, la empresa DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA se opone a las pretensiones del demandante en razón a que el despido si fue con justa causa.

Mediante sentencia de primera instancia se declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes y se absolvió al demandado de todas las pretensiones.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico, el cual es

¿Existió una valoración inadecuada al material probatorio aportado por el demandante?

Sin mayores elucubraciones, y verificado el material probatorio aportado al dossier, se tiene que la juez de primera instancia, dio un adecuado valor a las pruebas que el mismo demandante aportó, pues se tiene que con este mismo material probatorio fue que la a-quo adoptó la decisión. Nótese que el artículo 176 del C.G.P, por remisión del artículo 145 del C.P.T., que las pruebas pueden ser apreciadas en conjunto, de

acuerdo a la sana crítica del juez quien de manera razonada le asignara el mérito a cada prueba. Al respecto en sentencia SL3036-2018 MP GERARDO BOTERO ZULUAGA) se indicó:

“En todas las actuaciones administrativas o judiciales debe respetarse el debido proceso, pero especialmente en la obtención de la prueba que ha de acreditar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, tal y como lo consagraba el artículo 177 del CPC hoy 167 del CGP, es decir, la actividad probatoria dentro (sic) proceso laboral también debe cumplir unas condiciones esenciales para garantizar no solamente su validez, sino para que pueda producir sus efectos jurídicos, so pena de configuración de prueba ilegal, entendida por la jurisprudencia constitucional, como aquella obtenida sin la observancia de las formalidades legales esenciales requeridas para la producción”.

En razón a lo anterior, no se avizora, que la juez de primer grado haya vulnerado el debido proceso con la valoración realizada a todas las pruebas aportadas al plenario.

Se procede entonces a desatar el segundo problema jurídico planteado en el caso que nos ocupa:

¿Hubo despido sin justa causa por parte de la empresa empleadora?

Para estos efectos se tiene que material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Prueba de Alcohol y Droga realizada al señor LEYDER PADILLA LOZANO el día 18 de agosto de 2016, que arrojó un resultado POSITIVO para Marihuana a folio 114.
- ✓ Prueba Multidrogas de Abuso, realizado en el Laboratorio Nancy Flórez García S.A.S. el 20 de agosto de 2019, que arrojó un resultado NEGATIVO a folio 13.
- ✓ Concepto de aptitud pruebas de alcohol y droga del día 18 de agosto de 2016, tiene como concepto de aptitud NO APTO, a folio 115.
- ✓ Carta de despido, a folios 139-142.
- ✓ Remisión de análisis por parte del Departamento de Salud Ocupacional Mina Pribbenow al laboratorio REY-FALS en la ciudad de Barranquilla, a folio 119.
- ✓ Procedimientos Operativos de Seguridad y Salud en el Trabajo (Registro de la Cadena de Custodia) a folios 121-123.
- ✓ Resultados del laboratorio REY-FALS a folios 124-125.
- ✓ Acta de entrega de Manual del Empleo firmado por el demandante a folio 102
- ✓ Formulario de dictamen para la calificación de origen de accidente a folio 34-39 162-167.

- ✓ Reglamento interno de trabajo a folio 170-198.

- ✓ Acta de Diligencia de Descargos de fecha 6 de septiembre de 2016, realizado al actor en la oficina de recursos humanos de la empresa DRUMMOND LTDA a folios 18-21.

En primer lugar, se debe tener en cuenta lo plasmado en los artículos 60 y 62 del CST, acerca de la terminación del contrato con justa causa y las prohibiciones que tienen los empleados dentro de sus sitios de trabajos, pues en estas normas se encuentra la de ingerir narcóticos o drogas enervantes en el área laboral.

Así las cosas, se debe tener de presente la prueba que se le realizó al actor el día del accidente y que no fue tachada de falsa, la cual dio positivo para marihuana que reposa en el expediente a folio 114, resultado que se confirmó según documental que obra a folios 124-125; y que tiene relación con los testimonios de los señores JORGE MARIO RIVERA MORON y CARLOS GARCIA EMILIANI, conforme a ello esta magistratura debe resaltar que el consumo de sustancias psicoactivas por parte del demandante si pudo haber afectado el desempeño de sus labores, pues ese día el actor tuvo el accidente de trabajo y una persona bajo esos efectos no está en sus cinco sentidos.

A folios 18-21 se encuentra el acta de diligencia de descargos que se le realizó al actor conforme al cual queda en evidencia que a este se le respetó el debido proceso, pues allí quedó en evidencia lo que manifestó el demandante acerca de los hechos materia de controversia.

De acuerdo a la carta de terminación de contrato obrante en los a folios 139-142, hay que dejar de presente que el despido del señor LEYDER PADILLA LOZANO se dio justificadamente en virtud de que la empresa demandada estableció en su reglamento interno Artículos 75 y 7, que el consumo de drogas dentro de la jornada laboral es catalogado como una falta grave, aunado a lo estatuido en el Artículo 62 del CST.

Seguido de esto, respecto al resultado Negativo de la prueba del examen Multidrogas de Abuso que aportó el demandante y obra a folio 13, esta Magistratura está de acuerdo con lo establecido por el *A-quo*, expresando que el actor no aportó la cadena de custodia que se le dio a esta muestra ni el método utilizado para tomar la misma; contrario a lo que si aportó la parte demanda a folios 121-123. Es por ello que para este despacho lo aportado por el demandante no es suficiente para desestimar la prueba del demandado.

Como consecuencia de lo anterior, para esta judicatura, el despido se dio con justa causa y no incurrió la a-quo en ninguno de los desaciertos jurídicos que le endilga el recurrente, pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio y en razón a ello se confirmará la decisión adoptada por ésta en sentencia de primera instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el 05 diciembre de 2019 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná dentro del proceso de referencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes de conformidad con lo establecido en el Decreto legislativo 806 de 2020

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

MAGISTRADO PONENTE

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ

MAGISTRADO

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

MAGISTRADO