



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**  
**Magistrado ponente**

**SL2240-2023**  
**Radicación n.º 94631**  
**Acta 33**

Bogotá, D. C., veinte (20) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **JUAN PABLO CERVERA ROJAS**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, el 8 de febrero de 2022, en el proceso que adelantó contra **SEGURIDAD ATLAS LTDA.**

## **I. ANTECEDENTES**

El recurrente pidió declarar que el 17 de junio de 2016, el demandado lo despidió sin justa causa, estando en curso el recurso de anulación contra el laudo arbitral que puso fin al conflicto colectivo existente entre la empresa y la organización sindical a la que pertenecía. Reclamó su reintegro sin solución de continuidad y, en subsidio, el pago de salarios y prestaciones sociales desde el momento del despido hasta el 13 de diciembre siguiente, junto con la

indemnización moratoria. En ambos casos, con las costas del proceso.

Manifestó que prestó servicios a la accionada desde el 23 de noviembre de 2011, como guarda de seguridad en diferentes sitios, en ejecución de un contrato de trabajo a término indefinido. Describió el curso del conflicto colectivo surgido al interior de la empresa, del que hizo parte como miembro de Sintravip. Destacó que la contienda social terminó el 13 de julio de 2016 mediante sentencia CSJ SL13303-2016, ejecutoriada el 7 de diciembre siguiente, que negó la anulación del laudo arbitral del 16 de marzo anterior.

Refirió que la demandada lo despidió el 17 de junio de 2016, antes de la finalización del conflicto colectivo, sin levantarle el fuero sindical *«y consustancialmente, la autorización para terminar el susodicho contrato, invocando la justa causa anexando las pruebas documentales probatorias en la demanda, para que el Juez determine si existe justa causa o no»*.

El demandado se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló la excepción de prescripción. Admitió el vínculo, los extremos temporales y las funciones desarrolladas por el actor; también, el curso que siguió el conflicto colectivo.

Adujo que el demandante era *«consumidor consuetudinario de sustancias psicoactivas»* y que *«de manera consciente e irresponsable intentó prestar sus servicios de*

*vigilancia y seguridad privada armada bajo la influencia de drogas enervantes el día 17 de mayo del año 2016»; por ello, lo despidió con justa causa, «previa garantía real y material del derecho a la defensa y contradicción». Recordó que el fuero circunstancial no aplica en caso de despido al amparo de las causas previstas en la ley.*

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El 20 de septiembre de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que JUAN PABLO CERVERA ROJAS era beneficiario de la garantía de fuero circunstancial el 17 de junio de 2016, y que la terminación de su contrato se adelantó sin autorización del Juez del Trabajo.

SEGUNDO: DECLARAR ineficaz la terminación del contrato de trabajo que con justa causa realizó el empleador Seguridad Atlas en la fecha anotada.

TERCERO: CONDENAR a Seguridad Atlas a reintegrar al trabajador Juan Pablo Cervera Rojas al mismo cargo que desempeñaba el 17 de junio de 2016 o uno de superior categoría.

CUARTO: CONDENAR A SEGURIDAD ATLAS LTDA al pago a favor del actor de los siguientes emolumentos, causados entre el 18 de junio de 2016 y la fecha de cumplimiento de la presente providencia por concepto de

- a. Por salarios y auxilio de transporte.
- b. Cesantías
- c. Intereses
- d. Primas de servicios
- e. Vacaciones

f. Las cotizaciones al sistema general de pensiones y de salud, en la parte que corresponde al empleador, por lo que se autoriza que de la condena se descuente el valor que debe asumir el trabajador, sin que sea del caso que por este motivo le impute al trabajador sanciones o intereses, los que serán de cuenta del empleador en su totalidad. Sumas de las que se autoriza al empleador descontar aquellas en las cuales el trabajador estuvo

privado de la libertad según lo certifique el Instituto Nacional Penitenciario hasta el cumplimiento efectivo de esta providencia.

QUINTO: Declarar no probada la excepción de prescripción.

SEXTO: Costas a cargo del demandado, las agencias en derecho serán en un salario mínimo a favor de SINTRAVIP y dos salarios mínimos a favor del actor.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Al resolver la apelación del demandado, el Tribunal revocó la sentencia del *a quo* y, en su lugar, absolvió de todas las pretensiones, con costas a cargo del promotor del juicio.

En lo que interesa al recurso extraordinario, no halló controversial la existencia de un contrato de trabajo entre el 23 de noviembre de 2011 y el 17 de junio de 2016, cuando terminó por decisión del empleador alegando justa causa. Tampoco que, para el momento del desahucio, el trabajador gozaba de fuero circunstancial, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la empresa y Sintravip.

En ese orden, centró el debate en verificar si la terminación del contrato de trabajo estuvo respaldada en una justa causa que tornara improcedente la aplicación del denominado fuero circunstancial.

Tras reproducir el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, así como pasajes de las sentencias CSJ SL3344-2020 y CSJ SL2020-2021, dejó claro que *«el despido del trabajador amparado por fuero circunstancial que se encuentre motivado por el empleador en una justa causa no requiere autorización*

*judicial», de suerte que «se puede suscitar de manera unilateral por el empleador y si el trabajador discrepa de la justeza de la causal invocada o fundamento del despido, procede su discusión ante la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral, de manera posterior».*

Precisó que el error del juez singular consistió en que, pese a colegir demostrada la justa causa del despido, echó de menos la revisión previa de la causal, que no aplica en casos de fuero circunstancial. Cuestionó la invocación de la sentencia CSJ SL3317-2019, en la medida en que se trató de un trabajador beneficiario del fuero sindical, que opera en forma distinta.

Dicho lo anterior, anunció que se ocuparía de analizar la justa causa invocada por el empleador, que consistió en *«la violación o incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones legales e incurrir en las prohibiciones establecidas en el Artículo 60-2 del CST, al incumplir su horario de trabajo y presentarse a su sitio de trabajo bajo la influencia de sustancias psicoactivas».*

Memoró el artículo 53 de la Constitución Política, la sentencia CC C-016-1998 y los artículos 46, 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. Acotó que al trabajador le corresponde acreditar el despido, y al empleador que la terminación obedeció a una justa causa, *«escenario éste que opera en dos momentos, el primero que consiste en comprobar los hechos invocados en la carta de despido, y el segundo, en la demostración que esos hechos se enmarcan en una justa*

*causa conforme la ley, convención, contrato o reglamento de trabajo».*

Reprodujo la carta de terminación del contrato y asentó que los motivos allí manifestados, consistentes en que el trabajador se presentó *«con retardo al servicio y en presunto estado bajo los efectos de sustancias psicoactivas»*, se enmarcan *«en la causal de terminación contemplada en el numeral 2 del artículo 60 del CST, en concordancia con lo dispuesto en las cláusulas primera y quinta del contrato de trabajo, y, los artículos 56 y 62 del RIT y el artículo 41 del Decreto 1108 de 1994»*.

Acotó que *«el consumo de alucinógenos o la comparecencia al lugar de trabajo bajo sus efectos debe ser analizada con mayor rigor, toda vez que la dependencia o adicción a estas sustancias es considerada como una enfermedad»*. Asimismo, *«se debe proteger al trabajador de que el despido encuentre su justificación en actos retaliatorios o discriminatorios de tal condición»*. Citó la sentencia CSJ SL2035-2021.

Destacó que el demandante se presentó a trabajar bajo el influjo de alucinógenos, como fue corroborado por el testigo Lizardo Velásquez Valero y consta en el informe de seguimiento de 17 de mayo de 2017, suscrito por el supervisor Fernando Escobar. Hizo énfasis en que al rendir descargos dentro de la investigación que adelantó el patrono, aquel guardó silencio sobre tal hecho, pero aceptó *«que era consumidor de sustancias psicoactivas»*.

De las pruebas recaudadas, coligió que *«el actor se presentó a su sitio de trabajo en circunstancias anormales, que revelaban signos de alteración que indicaban que para ese momento se encontraba bajo la influencia de alucinógenos»*. Señaló que lo anterior, sumado a la negativa a practicarse la prueba científica en el momento, *«como lo revela la manifestación de su esposa, Edna Parra, y el mismo actor lo aceptó en su diligencia de descargos e interrogatorio, solo puede interpretarse como un indicio serio de tal situación»*. Para finalizar, reflexionó:

Ahora, si bien bajo las directrices de la OIT en el documento denominado “Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo” que hace parte de las recomendaciones prácticas de la misma Organización, cuya publicación fue aprobada por el Consejo de Administración en la 262ª reunión (marzo-abril de 1995) corresponde al empleador preferir el asesoramiento, tratamiento y rehabilitación del trabajador en lugar de ejercer su poder sancionatorio, en el presente asunto se verifica que la conducta del trabajador es renuente en tal sentido, ya que en primer lugar se negó a la práctica de la prueba de laboratorio y en sus descargos pese a que reconoce su adicción, niega que esta afecte su desempeño laboral. Por otra parte, es de relevancia destacar que el cargo desempeñado por el demandante era el de guarda de seguridad, el cual por su naturaleza requiere de personal idóneo, atendiendo el nivel de responsabilidad que amerita, por lo que es imposible que el presentarse el actor bajo el influjo de psicoactivos no afecte su buen desempeño, ya que pone en peligro no solo su propia seguridad, sino la de sus compañeros y la empresa en la que presta sus servicios, máxime, si eventualmente tenía el manejo de armamento a su cargo. Adicionalmente, se destaca que el actuar del empleador en torno al despido no revela actos discriminatorios que atenten contra la integridad del trabajador, pues, la terminación del contrato encontró su fundamento en la influencia del consumo de alucinógenos en el desempeño laboral, que generaban el incumplimiento de horarios y afectaban la prestación del servicio y no, en la esfera personal del trabajador en torno a tal situación.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Mediante un cargo, replicado en tiempo, pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la del *a quo*.

#### **VI. CARGO ÚNICO**

Acusa violación directa, por aplicación indebida, del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asevera que, en contra de lo inferido por el *ad quem*, «el empleador estaba obligado a presentar demanda de levantamiento de fuero sindical», en busca de la «autorización para terminar el susodicho contrato, invocando la justa causa anexando las pruebas documentales probatorias en la demanda, para que el Juez determine si existe justa causa o no, para autorizar judicialmente, la terminación del contrato». Sostiene que el empleador omitió dicho procedimiento, «tornándose la terminación del contrato de trabajo ilegal con las consecuencias jurídicas correspondientes, situación que no se probó al interior del proceso».



Añade que el Tribunal no se ciñó a la hermenéutica de los artículos 25, 39, 4, 49, 55, 56, 60, 77 y 122 a 125 de la Constitución Política, y pasó por alto lo previsto en los artículos 53, 54, 64, 215, 334 y 336 *[ibídem]*. Que también, «*quebrantó la ley sustancial por vía directa mediante la modalidad de infracción directa por interpretación errónea del n.º 2 del artículo 60 del C.S.T. y n.º 6 del artículo 62 de Código Sustantivo del Trabajo*», por considerar justo el despido.

Recrimina al colegiado de instancia por haber inferido «*renuencia en la realización de la prueba científica (según descargos el aceptó su consumo e incluso manifestó problemas en su hogar), y porque para el cargo que ocupaba mi mandante (guarda de seguridad), era imposible presentarse en este estado*». Echa de menos «*una labor concienzuda del mismo estado que advierte en mi mandante, cual es la de una adicción considerada como una enfermedad*». Repasa la sentencia CC C-636-2016, que condicionó «*el alcance de la prohibición prevista en el artículo 60 del CST, para precisar que la prohibición solo será exigible cuando el consumo de sustancias psicoactivas afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador*».

Considera que al ahondar en la materia «*y verificadas las pruebas que evaluó el Tribunal*», la única conclusión posible era «*presumir la dependencia de los psicoactivos por parte de mi mandante*». Acota que, desde esa perspectiva, «*la terminación de la relación laboral no es lo que un Estado Social de Derecho puede amparar, por el contrario, debe procurar proteger a este individuo, que al igual que todos somos*

*susceptibles de enfermarnos». Agrega que «la dependencia en este país, debe mirarse de otra forma, y la Seguridad Social en su génesis como principios básicos debe cargar con la responsabilidad de asumir las afectaciones psicológicas y de toda índole que genere precisamente la psico-dependencia a estupefacientes». Para terminar, discurre:*

El ejercicio disciplinario que se encuentra en poder del empleador, no puede de ningún modo pasar por alto las circunstancias propias del caso en particular que nos detiene, y es que se trata de una persona que sin haberse presentado antes en un estado alterado por sustancias psicoactivas, fue directamente retirado del cargo sin validar en efecto las particularidades de su situación, y esta decisión, es en absoluto reprochable, por cuanto hace primar a la empresa como ente jurídico y no al ser humano como parte vital de la organización empresarial, en perspectiva obtusa y una interpretación errónea de las circunstancias de lo que se considera como una enfermedad, no puede permitirse una interpretación distinta a esta, o por lo menos no puede permitirse la adopción de decisiones radicales, que desamparan al presunto enfermo, por ello debe también enmendarse esta cruda decisión, porque de permitirse una línea distinta a la que ya bastante terreno ha ganado en nuestro Estado Social de Derecho, la convertiría en una decisión regresiva.

## **VII. RÉPLICA**

El demandado sostiene que el cargo no cumple el propósito de derruir la doble presunción de acierto y legalidad que acompaña la sentencia de segundo grado. Explica que el recurrente mezcla disquisiciones jurídicas con fácticas y menciona varios submotivos de violación, como la aplicación indebida y la interpretación errónea, pero no desarrolla argumentos encaminados a su demostración. Agrega que la censura se equivoca al traer a la discusión la

existencia de un fuero sindical, que no corresponde a los supuestos del caso.

### VIII. CONSIDERACIONES

Dada la senda seleccionada para el ataque, no se controvierten los supuestos fácticos que el Tribunal halló acreditados. Pueden sintetizarse en que *i)* las partes estuvieron vinculadas mediante contrato de trabajo a término indefinido, del 23 de noviembre de 2011 al 17 de junio de 2016; *ii)* para el momento del desahucio, el trabajador estaba amparado por fuero circunstancial, con ocasión del conflicto colectivo que pervivía entre la empresa y Sintravip; y *iii)* el empleador dio por terminado el vínculo alegando justa causa, que hizo consistir en *«incumplir su horario de trabajo y presentarse a su sitio de trabajo bajo la influencia de sustancias psicoactivas»*, de acuerdo con *«el numeral 2 del artículo 60 del CST, en concordancia con lo dispuesto en las cláusulas primera y quinta del contrato de trabajo, y, los artículos 56 y 62 del RIT y el artículo 41 del Decreto 1108 de 1994»*.

Además, que *iv)* si bien, el trabajador se negó a practicarse la prueba de toxicología, sí se presentó a trabajar bajo la influencia de alucinógenos, tal cual lo corroboraron los testigos e informes de ese día; y *v)* asimismo, admitió ser consumidor de esta clase de sustancias, pero negó que esto afectara su desempeño laboral.

En ese contexto, el Tribunal reconoció que conforme la jurisprudencia de la Sala y las directrices de la OIT, el empleador debe preferir el *«asesoramiento, tratamiento y rehabilitación del trabajador»* identificado como consumidor de sustancias psicoactivas, sobre el poder sancionatorio y proceder, sin más, al retiro del asalariado. Sin embargo, consideró que tal regla no era aplicable en este caso, como quiera que *«la conducta del trabajador es renuente en tal sentido, ya que en primer lugar se negó a la práctica de la prueba de laboratorio y en sus descargos pese a que reconoce su adicción, niega que esta afecte su desempeño laboral»*.

Agregó que, al tratarse de un guarda de seguridad, *«es imposible que el presentarse el actor bajo el influjo de psicoactivos no afecte su buen desempeño»*, como quiera que puso en riesgo su integridad, la de sus compañeros y la empresa, *«máxime, si eventualmente tenía el manejo de armamento a su cargo»*.

Para la censura, tales conclusiones tienen origen en una intelección equivocada del marco normativo y jurisprudencial que gobierna la prohibición de presentarse a laborar bajo efectos de narcóticos o sustancias enervantes. También, porque el colegiado de instancia no tuvo en cuenta que por ser beneficiario del *«fuero sindical»*, era indispensable agotar el trámite judicial previo al despido.

Desde luego, no es necesario ahondar demasiado para descubrir que el litigio versó sobre la protección de un trabajador en el marco de un conflicto colectivo de trabajo,

que no puede ser despedido sin justa causa comprobada mientras dura el conflicto colectivo, conforme el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Aquella situación nada tiene que ver con el fuero sindical propiamente dicho, que opera a favor de los trabajadores señalados en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, Consiste en la garantía de *«no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo»* (art. 405 CST).

Dicho lo anterior, lo que sigue es esclarecer si la conclusión de que el despido se cimentó en una justa causa, derivada de presentarse al trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas, comporta una tergiversación del sentido y alcance de la referida causal, en los términos o bajo las directrices trazadas por la jurisprudencia constitucional y laboral.

Para resolver tal problemática, conviene recordar la visión de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de cara a la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes (art. 60.2 CST), incluidas sus consecuencias, como lo es precisamente la posibilidad de que el empleador dé por terminado el vínculo por violación grave de esa regla de conducta (art. 62.6 CST).

En la sentencia CC-C-636-2016, al pronunciarse sobre la exequibilidad del artículo 60.2 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional hizo énfasis en la existencia de una justificación válida para la referida prohibición, asociada a la disminución de las capacidades de las personas que ingieren ese tipo de sustancias y el deber del empleador de procurar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. Precisó que la norma en cuestión no reflejaba un reproche a la conducta en sí misma (el consumo), sino a lo que esta podría provocar en el ámbito del trabajo; en especial, cuando el ejercicio de ciertas funciones bajo esas condiciones podría resultar deficiente e, incluso, peligroso.

Asentó, entonces, que la prohibición de presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas *«persigue finalidades constitucionalmente imperiosas, como lo es procurar la adecuada prestación del servicio contratado y la de evitar riesgos laborales»*. Además, desarrolla el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 CP) y refleja los deberes propios del empleador (art. 56 CST).

El máximo tribunal constitucional también acudió a diversos estudios empíricos que muestran que el efecto del consumo de estas sustancias en el desempeño de la labor contratada puede variar dependiendo de diferentes factores. Explicó que en aquellos casos *«en los que exista mayor riesgo de lesiones en el trabajo, bien sea al trabajador o a terceros, la prohibición es especialmente importante para garantizarles su seguridad»*; empero, también *«es posible que para determinadas actividades la prohibición resulte excesiva, en*

*particular con relación a aquellas actividades que impliquen un riesgo menor a la seguridad del trabajador o de terceros».*

Bajo ese panorama, tras considerar demasiado amplia la prohibición consagrada en la norma, declaró la exequibilidad condicionada del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en el sentido de que *«el incumplimiento de dicha prohibición solo podrá tener consecuencias disciplinarias cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador».*

Por otra parte, esta Sala de la Corte también ha relevado la importancia de resolver la tensión entre la intimidad del trabajador, en sus diferentes matices, y el derecho-deber del empleador en materia de prevención de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, con miras a preservar la vida e integridad del personal a su cargo.

Es así como en sentencia CSJ SL1292-2018, fijó pautas para que, en desarrollo de la Ley 1010 de 2006, los empleadores incorporen políticas de promoción de una convivencia sana e introduzcan protocolos para evitar el consumo de drogas y sustancias psicoactivas. Igualmente, descartó que una adicción pudiera ser utilizada *«como causa de despido, cuando quiera que la misma hace únicamente parte de la órbita de la persona»*, en la medida en que lo realmente relevante es *«identificar los problemas que sobre aquellas se presenten, y de esa manera controlar los factores de riesgo desencadenantes de las adicciones, no solo en relación con el entorno social, sino también con el del empleo,*

*como el estrés, o la manipulación de sustancias que le generen alto riesgo». Esto, como quiera que «el lugar de trabajo no es refractario de la seguridad social».*

Bajo esa línea, esta Corporación acogió las recomendaciones del informe de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (abril de 1995), lo que significó descartar el ejercicio del *«ius puniendi como primera salida»* y, en cambio, establecer *«unas pautas básicas cuando tal adicción haya traspasado las fronteras individuales y esté afectando decididamente la actividad contratada o el medio en que se realiza»*. Esas pautas, al tenor de la decisión en comento, se resumen en:

[...] la necesidad de que el médico de la empresa, o la administradora de riesgos laborales confronte al empleado sobre las alteraciones que padece y sobre las consecuencias que ello tiene en su entorno, incluso las de la posibilidad de la ruptura contractual; coetáneo con ello la valoración sobre el grado de conciencia de su adicción, las incidencias de la misma y la indagación sobre la posibilidad de que inicie un tratamiento para la rehabilitación.

De otro lado, como para el desarrollo de las actividades contratadas se hace necesario contar con una suerte de habilidades y conocimientos, el sistema de riesgos laborales o el de salud, resultan los más idóneos para determinar si existe alguna pérdida de capacidad laboral de quien sufre una adicción.

Tales medidas que, a juicio de la Corte no son más que la expresión de una política de protección y control de consumo de sustancias psicoactivas y de alcohol, deben ser implementadas por el empleador, y no significan *«que este renuncie a su potestad sancionadora, cuando quiera que el trabajador se abstenga de cumplir con el tratamiento que*



*aceptó o que reincida en las mismas, por ello en el análisis judicial tales aspectos serán determinantes», como allí lo advirtió la Corporación.*

De lo expuesto, queda claro que en el propósito de ponderar la transgresión de la prohibición del artículo 60.2 del Código Sustantivo del Trabajo, en perspectiva de discernir sobre la configuración de una justa causa de despido, los jueces laborales deben tener en cuenta las directrices atrás reseñadas. En ese orden, deben verificar si:

- La situación concreta del trabajador refleja una adicción que desborda la esfera íntima de la persona, al punto de irrumpir en el ámbito del trabajo.
- La conducta o comportamiento del asalariado afecta de manera directa su desempeño laboral.
- Las decisiones adoptadas por el empleador, incluyendo el seguimiento de la conducta y las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar, se enmarcan en una verdadera política de prevención, protección y control de consumo de sustancias psicoactivas y de alcohol.
- En el marco de esto último, el empresario ha gestionado y agotado los mecanismos para la valoración adecuada del personal involucrado, en particular, en punto al grado de conciencia de la adicción, las incidencias de la misma y la indagación sobre la posibilidad de que inicie un tratamiento para la rehabilitación. En este supuesto, lo pertinente y deseable es el acompañamiento de las administradoras

de riesgos laborales, como entes idóneos para visualizar si existen alguna pérdida de capacidad laboral de quien sufre una adicción.

- Finalmente, si emerge palpable la renuencia del trabajador a cumplir el tratamiento que aceptó o su reincidencia en las mismas conductas, pese a los tratamientos y medidas adoptadas.

Los tópicos reseñados, que son la síntesis de la doctrina decantada por la Corte, debieron servir de norte a la decisión de segundo grado. Sin embargo, lo que observa la Sala es que si bien, el *ad quem* hizo referencia a dicha doctrina e incluso se refirió a las recomendaciones de la OIT, a la postre desatendió lo allí enseñado, en la medida en que avaló, *prima facie*, el desahucio, sin estimar las circunstancias que hubieran podido concurrir de cara al comportamiento del trabajador; más aún, sin verificar si en este caso confluían cada uno de los *ítems* que acaban de mencionarse.

Con mayor razón, advierte la Sala, si no está en discusión que, aunque el trabajador se negó a la práctica de la prueba de toxicología, aceptó ante el empleador la condición de consumidor de estupefacientes, de donde se sigue que era destinatario de la política de prevención atrás referida, de cuya existencia y aplicación tampoco se ocupó el colegiado de instancia.

Importa destacar, que la resistencia a practicarse la prueba y la negación de cualquier disminución de su capacidad para laborar, que fue la reacción inicial e instintiva

del trabajador, no corresponde a la renuencia a que alude la jurisprudencia laboral para dar vía libre al despido con justa causa, como lo entendió equivocadamente el Tribunal.

Tal cual se explicó líneas atrás, dicha renuencia está asociada al proceso de evaluación y acompañamiento del trabajador, en el que se ha podido definir un diagnóstico y un plan de manejo para superar la adicción; fue en ese escenario, en el que la Corte advirtió que, si el asalariado rehúye al tratamiento o reincide en el consumo dentro del ámbito del trabajo o con incidencia sobre este, el empleador no está maniatado para adoptar las medidas que considere, incluida la desvinculación. Evidentemente, nada de esto hizo parte del ejercicio de validación del fallador de segundo grado, ni forma parte de las premisas fácticas indiscutidas.

En cambio, sin aludir a soporte fáctico alguno, dio por sentada la afectación del desempeño laboral del trabajador; más aún, dijo, al poner en riesgo *«no solo su propia seguridad, sino la de sus compañeros y la empresa en la que presta sus servicios, máxime, si eventualmente tenía el manejo de armamento a su cargo»*.

Desde luego, la Sala no ignora que aquel pudiera ser el resultado final de la valoración y demás medidas adoptadas por el patrono, en el marco de su política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas. Empero, lo que se echa de menos es precisamente que, para el *ad quem*, no fuera relevante y fundamental que el derrotero que siguiera el

empleador fuera el reflejo de esa política al interior de la empresa.

Y es que la afectación del desempeño del trabajador debe ser real y no hipotética, ni bajo supuestos no demostrados, como la posibilidad de acceder a armamento bajo el influjo de sustancias psicoactivas. Esta última situación, que despertó la preocupación del fallador de la alzada, no hace parte de las premisas reveladas en el fallo confutado, de suerte que recrea un escenario meramente especulativo; con mayor razón, si resulta plenamente válido pensar que el empleador cuenta con herramientas y mecanismos para conjurar esa clase de situaciones, como es, precisamente, la existencia de protocolos para la entrega de puestos de trabajo y el relevo de personal en condiciones especiales.

Corolario de lo expuesto, el Tribunal incurrió en los errores jurídicos endilgados por la censura, en tanto desatendió los parámetros trazados por la jurisprudencia constitucional y laboral, al momento de analizar la causa de despido alegada como justa por el empleador.

La acusación prospera y se casará la sentencia de segundo grado, en cuanto revocó la condenatoria de primera instancia.

Sin costas.

## IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Basta lo expuesto en sede extraordinaria para desestimar los argumentos de la apelación del demandado, en tanto se encaminaron a demostrar la justeza del despido, por haberse presentado el trabajador a laborar bajo la influencia de sustancias alucinógenas.

No empece, el demandado sí acierta al acotar que, en perspectiva del fuero circunstancial, no tiene cabida el trámite judicial previo con el fin de obtener permiso para despedir. De ahí que el *a quo* errara en forma garrafal al desviar su análisis hacia ese condicionamiento, propio del denominado fuero sindical, tal cual se explicó en sede extraordinaria. No obstante, lo anterior no da pie a revocar la decisión en su integridad, sino a modificar los numerales 1 y 2 de la sentencia, a fin de corregir el desacierto del juez singular. Así se dispondrá.

Costas de primera instancia a cargo del demandado, sin lugar a ellas en segunda.

## 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, **CASA** la sentencia dictada el 8 de febrero de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JUAN PABLO**

**CERVERA ROJAS** contra **SEGURIDAD ATLAS LTDA**, en cuanto revocó la sentencia de primer grado. En sede de instancia, modifica los numerales primero y segundo de la sentencia proferida el 20 de septiembre de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué. Así quedarán:

PRIMERO: DECLARAR que JUAN PABLO CERVERA ROJAS era beneficiario de la garantía de fuero circunstancial al momento del despido, el 17 de junio de 2016.

SEGUNDO: En consecuencia, DECLARAR ineficaz la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador demandado Seguridad Atlas Ltda.

Confirma en lo demás.

Costas, como se dejó dicho.

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

**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**

*Solo voto*

**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**