



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: CONSULTA DE SENTENCIA
RADICADO: 20178-31-05-001-2017-00067-01
DEMANDANTE: HANS VÁSQUEZ SALDARRIAGA
DEMANDADA: DRUMMOND LTD

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, seis (6) de marzo dos mil veintitrés (2023)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 7 de junio de 2018 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Hans Vásquez Saldarriaga contra Drummond Ltd.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Drummond Ltd., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre Hans Vásquez Saldarriaga y la empresa Drummond Ltd.

1.2.- Que se declare ejecutoriado el fallo proferido por el Juzgado quinto civil municipal de Valledupar 20001-40-03-005-2016-00251-00 del 23 de septiembre de 2016.

1.3.- Que se declare la nulidad del recurso de apelación interpuesto por Drummond Ltd., ante el Juzgado quinto civil municipal de Valledupar por extemporáneo.

1.4.- Que se ordene a la demandada a efectuar el reintegro pleno y definitivo de Hans Vásquez Saldarriaga, al cargo que venía desempeñando u otro de mayor jerarquía.

1.5.- Que condene a la demandada al pago del lucro cesante derivado del despido injustificado.

1.6.- Que se condene a la demandada al pago de los aportes a seguridad social integral por concepto de pensión, salud y riesgos laborales, así como auxilio de cesantías y sus intereses, primas de servicios, vacaciones, primas extralegales, bono por firma de la convención, y prima de antigüedad, desde la fecha del despido hasta que se produzca el reintegro.

1.7.- Como petición subsidiaria solicitó el pago de la indemnización por despido injusto.

1.8.- Que se condene al pago de indexación, intereses, costas y agencias en derecho, y lo que extra y ultra petita se determine.

1.9.- Que se condene a la demandada al pago de perjuicios morales a favor de Hans Vásquez Saldarriaga, Nindy Lorena Arévalo de la Rosa, y sus hijos Juliana Vásquez Castañeda, Nathaly Vásquez Arévalo, Kieber Julián Vásquez Arévalo, en cuantía de 100 SMMLV para cada uno.

1.10.- Que se condene a la demandada al pago de 100 SMMLV por concepto de daño a la vida de relación causado al demandante.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el 13 de junio de 2007 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Drummond Ltd., en el cargo de operador de camión minero, siendo ascendido al cargo de entrenador especialista.

2.2.- Que el 26 de julio en la mañana, fue escogido aleatoriamente dentro del grupo de empleados para la realización de prueba de alcohol y drogas, por medio de orina, la que fue realizada en la unidad médica de la empresa arrojando resultado positivo para cocaína.

2.3.- Que, con fundamento en el resultado de la prueba, la empresa inmediatamente lo declara no apto para laborar y ordena su retiro de la empresa el mismo día, 26 de julio de 2016.

2.4.- Que se practicó un nuevo examen el día 27 de julio de 2006 en el laboratorio Yexenia Ovalle Arredondo, que arrojó resultado negativo, el que informó a la empresa.

2.5.- Que el 29 de julio, fue llamado por la empresa para reincorporarse a sus funciones, el 6 de agosto fue citado a descargos, y el 8 de agosto le fue notificada la terminación unilateral del contrato de trabajo.

2.6.- Que mediante fallo de tutela adiado 23 de septiembre de 2016, el Juzgado Quinto Civil Municipal de Valledupar ordenó su reintegro, el que se produjo el 7 de octubre.

2.7.- Que la empresa fue notificada de la decisión el 26 de septiembre de 2016, quedando en firme el 29 del mismo mes, y el 30 de septiembre la apoderada de la empresa presentó impugnación del fallo, solicitud que fue negada por el despacho por extemporánea.

2.8.- Que el 5 de octubre de 2016 el Juzgado Quinto Civil Municipal de Valledupar corrigió la parte resolutive, y el 26 de octubre admitió y dio trámite a la segunda instancia contra la sentencia de tutela, pese a que inicialmente la había negado.

2.9.- Que el 24 de noviembre de 2016 fue revocado en segunda instancia el fallo de tutela, y el 28 de noviembre de 2016 la empresa le informó la terminación del contrato de trabajo.

2.10.- Que a la fecha del despido devengaba \$9.047.203.

2.11.- Que el despido le vulneró el debido proceso, y le originó una depresión por la que debió recurrir a un especialista en psiquiatría, quien diagnóstico *“trastorno por stres agudo + trastorno de ansiedad + episodio depresivo severo con idea de suicidio”*, y le prescribió tratamiento médico.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, admitió la demanda por auto del 19 de mayo de 2017, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que dio contestación aceptando la existencia del contrato de trabajo, oponiéndose a las restantes pretensiones y proponiendo como excepciones perentorias: i) inexistencia del fuero que permita el reintegro, ii) cobro de lo no debido, iii) buena fe, iv) improcedencia de la aplicación del art. 26 de la Ley 361 de 1997, v) cosa juzgada, y vi) prescripción.

3.1.- El 7 de junio de 2018 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, la audiencia de conciliación resultó fracasada, al no contar con excepciones previas, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron las pruebas solicitadas por las partes. Seguidamente se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA CONSULTADA

4.- La Juez de instancia resolvió:

Primero. Declárese que entre el demandante Hans Vásquez y la empresa Drummond Ltd, representada legalmente por el señor Santander Alfredo Araujo Casto, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo a término indefinido.

Segundo. Absuélvase a la empresa Drummond Ltd, representada legalmente por el señor Santander Alfredo Araujo Casto, o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante Hans Vásquez Saldarriaga.

Tercero. Declárense privadas las excepciones de mérito propuestas por la empresa demandada Drummond Ltd., exclusive la de prescripción.

Cuarto. Condénese en costas al demandante Hans Vásquez Saldarriaga. Procédase por secretaria a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMMLV.

Quinto. Consúltese la presente sentencia con el superior funcional en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adverse a las pretensiones del demandante.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, se demostró la vinculación del demandante a Drummond Ltd, mediante contrato de trabajo a término indefinido, con extremos temporales del 13 de junio de 2007 hasta el 28 de noviembre de 2016, por lo que así lo declaró.

Puntualizó que, el demandante erradamente planteó como pretensiones la declaratoria de ejecutoria del fallo de tutela proferido por el Juzgado

Quinto Civil del Circuito de Valledupar, así como la nulidad del recurso incoado por la pasiva sobre esa decisión, pues éstas son improcedentes, dado que esa agencia judicial no tiene competencia para decidir asuntos que fueron de conocimiento de otros despachos judiciales.

Frente a la pretensión principal de ineficacia del despido, determinó la Juez cognoscente que no se evidenciaba el incumplimiento del debido proceso en el trámite realizado por la empresa que trajo como consecuencia la finalización del contrato de manera unilateral, puesto que se acreditó que le fue garantizado su derecho de defensa.

En cuanto a la pretensión subsidiaria de declarar el despido sin justa causa y ordenar el reconocimiento de la indemnización por ese concepto, expuso que, se encontró acreditado que el demandante consumió cocaína y alcohol, dado que la prueba técnica realizada por la demandada no cuenta con falencias en cuanto a la cadena de custodia, por lo que tiene por probado que el trabajador incurrió en la causal de terminación del contrato de trabajo endilgada por la empleadora, por lo que el despido obedeció a una justa causa, y en consecuencia absolvió a la pasiva de las pretensiones de pago de despido injusto y perjuicios morales.

Declaró prosperas las excepciones de mérito planteadas por Drummond Ltd., con exclusión de la prescripción, puesto que la acción laboral se inició dentro del término legal.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 3, literal b), del artículo 15 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, en armonía con lo previsto en el artículo 69 de la misma obra procesal, la Sala es competente para atender la consulta de la sentencia de la referencia, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte y obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede a decidir de fondo.

6.- Expuesto lo precedente, y en aras de desatar el grado jurisdiccional de consulta previsto en la ley, corresponde a esta Sala determinar si fue acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de absolver a la demandada de la pretensión principal de ineficacia del despido y la subsidiaria, de despido sin justa causa.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Hans Vásquez Saldarriaga suscribió contrato a término indefinido con Drummond Ltd, con extremos temporales 13 de junio de 2007 hasta el 28 de noviembre de 2016, desempeñándose inicialmente como operador de camión y posteriormente como entrenador especialista.

- Que el 26 de julio de 2016, la empresa le practicó al trabajador una prueba de alcohol y droga que resultó positiva para cocaína; y por su

parte el actor acudió el 27 de julio de 2016 al laboratorio Yexenia Ovalle Arredondo donde se realizó una nueva prueba, la que resulto negativa.

- Que el 6 de agosto de 2016, el demandante rindió diligencia de descargos, por haber resultado positivo en la prueba de alcohol y droga, a la que asistió acompañado de 2 representantes de la organización sindical Sintradrummond.

- Que el 8 de agosto de 2016 la empresa Drummond Ltd., le comunica al trabajador la terminación unilateral del contrato con justa causa, a partir de esa misma fecha.

8.- La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, esto es, empleador y trabajador, para emancipar la relación jurídica regulada por el contrato. Así pues, por regla general, el despido no es una sanción, sino que excepcionalmente esta revestida de esa calidad, debiendo para ello, ser considerada por las partes de manera expresa, ya sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o pacto colectivo o en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación laboral

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL3424–2018, enseñó que:

“(…) no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por

finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.

Con otras palabras, **las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa** (...) toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tiene el empleador conforme a la regulación laboral (...)"
Resaltado propio.

8.1. Descendiendo al examen de los aspectos objeto de apelación, en punto de la ilegalidad de la terminación del contrato por violación al debido proceso, se avizora que el trabajador fue llamado a rendir diligencias de descargos por los presuntos hechos ocurridos el 26 de julio de 2016, según los cuales el actor no se encontraba apto para laborar debido a que se le hizo una prueba aleatoria que resultó positivo para cocaína, fls. 25, 26, 122 y 124, diligencia en la que se observa que estuvo acompañado de 2 representantes de la organización sindical Sintradrummond.

Así mismo, consta que, con posterioridad a la diligencia de descargos, la empresa determinó dar por terminado unilateralmente el contrato, invocando una justa causa, determinación que notificó debidamente al trabajador.

Así las cosas, no se advierte transgresión del debido proceso que plantea el demandante, pues se le garantizó su derecho de defensa en

el procedimiento disciplinario que le fue adelantado, aunado a ello, no puede perderse de vista que el libelo genitor no precisa las transgresiones en que presuntamente incurrió el empleador, de ahí que, tal como lo manifestó la Juez de primer orden corresponde despachar desfavorablemente la pretensión de declaratoria de ineficacia del despido.

Ahora bien, al no prosperar la pretensión de ineficacia del despido, de ello deviene que las demás pretensiones principales no resulten avantes, puesto que corresponden a condenas supeditadas a obtener la ineficacia pretendida.

8.2.- En lo que concierne a la pretensión subsidiaria de declarar que la empresa Drummond Ltd., terminó de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo existente entre las partes, se hace necesario indicar que la pasiva alegó como justa causa para el despido del trabajador que éste incumplió con el Reglamento sobre el uso de alcohol y drogas, que establece:

“Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas, psicoactivas, enervantes, o que creen dependencia está expresamente prohibido y constituye FALTA GRAVE”.

Así mismo, cabe precisar que, en materia laboral, según lo dispone el art. 51 del CPTSS son admisibles todos los medios de prueba consagrados en la ley, y que no existe tarifa legal, con lo cual, el juez puede formar libremente su convencimiento atendiendo los principios

informadores de la sana crítica, tal como lo señala el art. 61 del mismo ordenamiento. Y es así, como la Sala de Casación Laboral en sentencia SL8002-2014, ha señalado, en cuanto al estado de embriaguez o consumo de sustancias psicoactivas, que no se requiere prueba solemne, y en consecuencia se puede acreditar por cualquier medio de prueba autorizado.

Ahora bien, conviene señalar que la justeza del despido no se limita a demostrar la ocurrencia o no de un supuesto de hecho, sino que además debe acreditarse que éste se encuentra enmarcado en una de las causas de despido justo establecidas por el legislador.

En este asunto, conviene precisar que, en tratándose del consumo de sustancias psicoactivas, la Corte Constitucional en sentencia C-633 de 2016 puntualizó:

“La Corte concluyó que la prohibición establecida en el numeral 2 del artículo 60 del CST era demasiado amplia, en el sentido de que establecía la misma prohibición para cualquier persona trabajadora sin consideración, a la labor específica que esta pueda desempeñar. Anotó la Corte que no es válido asumir automáticamente que en todos los casos el consumo de sustancias psicoactivas implique un riesgo el trabajador o sus compañeros de trabajo, ni que afecte negativamente la labor contratada, por lo que la prohibición, tal como estaba prevista, resultaba contraria al artículo 25 de la Constitución. Además, dada su generalidad, podría llegar a afectar la autonomía individual de los trabajadores, reconocida en los artículos 15 y 16 de la Constitución Política.

Por lo tanto, la Corte consideró procedente condicionar 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". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Entonces, a criterio de la Corte constitucional, presentarse al trabajo habiendo consumido alcohol o sustancias psicoactivas, sólo puede traer consecuencias sancionatorias o terminación del contrato, si en ocasión a ello se afecta su desempeño, o se coloca en riesgo al mismo o a los demás trabajadores, a fin de no generar afectación al derecho a la intimidad del trabajador y al libre desarrollo de su personalidad; por tanto, en esos casos le corresponde al empleador acreditar la incidencia negativa del desempeño del trabajador.

Esa tesis ha sido acogida por la Sala Laboral de la Corte suprema de justicia, entre otras en la sentencia SL4078-2019, en la que además se le impuso al empleador la obligación que debe cumplir, que el despido es justo, con fundamento en esa causal, no solo de acreditar el efecto negativo de la condición de alcoholismo o drogadicción del trabajador, sino de haber hecho lo necesario para evitar que el mismo se vuelva alcohólico o drogadicto, y en caso que se vuelva así, hacer lo necesario para rehabilitarlo, en palabras de la Corte:

“Uno de los deberes que se le atribuyen al empleador es «dar garantías de seguridad y salud» a sus trabajadores, en consecuencia se debe

considerar entre los riesgos del empleo, políticas de promoción de una convivencia sana, en la que se incluyan protocolos para evitar el consumo de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas, lo que reduciría la posibilidad de utilizar esta situación como causa de despido, procurando de esta manera controlar los riesgos de estas enfermedades y permitiendo que se acoja lo establecido por las normas de la seguridad social”.

Ello impone al empleador la obligación de procurar que el trabajador no consuma drogas ni alcohol, y si en todo caso llegara a suceder o si ya era alcohólico o drogadicto, al ser contratado, dice la Corte:

“Ahora bien, no se trata de que el empresario pierda su facultad sancionatoria o de poder finiquitar el contrato de trabajo, sino de que confronte al empleado a través del médico de la empresa o de la ARL sobre los hechos que se presentan y las consecuencias que su comportamiento conlleva, incluso la posibilidad de ser reincorporado, reubicado, o por último despedido, con el propósito de que inicie un tratamiento en pro de su bienestar, acreditando de esta manera que está ofreciendo una protección o acompañamiento dirigido a su rehabilitación con los organismos de salud ocupacionales y en este caso si el trabajador no se acoge o persiste en su conducta, hacer uso de las potestades sancionatorias o de culminación del nexo correspondientes”.

Así las cosas, a la luz del precedente jurisprudencial ya reseñado, en consideración a la prueba practicada por la empresa Drummond Ltd y la confirmatoria realizada por el laboratorio REY FAR, según las cuales la

prueba de orina del trabajador resultó “positiva” para cocaína, de ese solo hecho no es posible desprender la existencia de una justa causa de despido, puesto que además el empleador debía cumplir con las exigencias establecidas jurisprudencialmente ante la ocurrencia de situaciones comprobadas de consumo de sustancias psicoactivas por parte de sus trabajadores, situación que no se evidencia en este caso.

Así pues, si bien el resultado de la prueba realizada al trabajador en la empresa fue confirmado por el laboratorio REY FAR, de ello no se desprende que para el día en que le fue realizado dicho examen el actor se encontrara bajo los efectos de la sustancia alucinógena, máxime que según la historia clínica correspondiente a la valoración médica realizada por el médico especialista en salud ocupacional de la empresa, se lee que: “Así mismo afirma haber consumido droga tipo COCAINA en combinación con el alcohol hace (2) días, situación que de manera ocasional viene realizando desde los últimos tres años. Actualmente niega sintomatología alguna”, fl. 150.

Es decir, que el consumo del alucinógeno aparentemente ocurrió 2 días antes de que le fuera realizado el examen, apreciación que cobra mayor fuerza al constatarse que el examen físico realizado por el ya referido médico ocupacional indica “Examen físico: paciente en aparentes buenas condiciones generales, consciente y orientado en tiempo y espacio... a nivel neurológico no presenta déficit aparente. Resto del examen físico dentro de lo normal”, además se señala como diagnóstico “historia personal de abuso de sustancias psicoactivas”.

De lo anterior, se extrae que para el día en que le fue practicada la “prueba de alcohol y drogas”, el trabajador no presentaba signos físicos y neurológicos que indicaran encontrarse bajo el influjo de la sustancia “cocaína”, por tanto, no se advierten elementos objetivos que permitan concluir que el actor no se encontraba en condiciones de desempeñar las funciones a su cargo, máxime que no se puede desconocer que según la literatura médica la cocaína puede permanecer en la sangre por 2 días.

“De su último uso, la cocaína o sus metabolitos pueden aparecer en un examen de sangre o saliva hasta por 2 días, en un examen de orina hasta por 3 días, y en un examen de cabello durante meses o años. Un usuario frecuente puede resultar positivo de cocaína por hasta 2 semanas.

El modo de empleo no afecta cuanto dura la cocaína en la orina. Pero otros factores pueden influenciar cuanto tiempo permanece, como el metabolismo, peso, dosis, y frecuencia de uso. El alcohol también puede retrasar la eliminación de la droga del cuerpo.”¹

Entonces como no se encuentra acreditado que al momento de presentarse a trabajar Hans Vásquez Saldarriaga en la empresa se encontraba bajo los efectos de la “cocaína”, de ello se extrae que no se encuentra cumplida la falta que le fue endilgada como justa causa para el despido, aunado a que como ya se expuso, la Corte Constitucional condicionó la prohibición del art. 60 CST a los eventos “cuando el

¹ <https://americanaddictioncenters.org/cocaine-treatment/how-long-in-system/esp>

consumo de sustancias psicoactivas afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador”, situación que no se demostró en este caso, por lo que se impone declarar que la empresa Drummond Ltd, dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo suscrito con Hans Vásquez Saldarriaga, por lo que se revocará el numeral segundo de la sentencia venida en apelación.

8.3.- Dado que comprobado está el despido sin justa causa, se condenará al pago de la indemnización por despido, ya que, no existió justa causa para fenecer el vínculo del actor, la cual se liquidará según lo establecido en el art. 64 del CST, así:

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

Entonces como el trabajador contaba con más de 9 años de vínculo laboral, esto es, desde el 13 de junio de 2007, y dado que según la liquidación definitiva de prestaciones que le fue realizada por la pasiva indica un salario base de liquidación de \$5.381.915, valor que no fue objeto de reproche por el trabajador, este será el valor sobre el cual se

procederá a liquidar la indemnización por despido sin justa causa, conforme se muestra a continuación:

Salario día de trabajo: \$179.397

Fecha inicio	Fecha final	Tiempo laborado	No. De días a indemnizar	Valor
13/06/2007	12/06/2008	1 año	20 días	\$ 3,587,943.33
13/06/2008	12/06/2009	1 año	15 días	\$ 2,690,957.50
13/06/2009	12/06/2010	1 año	15 días	\$ 2,690,957.50
13/06/2010	12/06/2011	1 año	15 días	\$ 2,690,957.50
13/06/2011	12/06/2012	1 año	15 días	\$ 2,690,957.50
13/06/2012	12/06/2013	1 año	15 días	\$ 2,690,957.50
13/06/2013	12/06/2014	1 año	15 días	\$ 2,690,957.50
13/06/2014	12/06/2015	1 año	15 días	\$ 2,690,957.50
13/06/2015	12/06/2016	1 año	15 días	\$ 2,690,957.50
13/06/2016	28/11/2016	5 meses y 15 días	6 días	\$ 1,076,383.00
			TOTAL	\$ 26,191,986.33

Así las cosas, Drummond Ltd., deberá pagar a Hans Vásquez Saldarriaga la indemnización por despido injusto que asciende a \$26.191.986, valor que deberá ser debidamente indexado al momento de su pago.

8.4.- En cuanto a la pretensión de pago de perjuicios morales, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL721-2020, señaló:

«Con todo, la sala considera conveniente recordar que la procedencia de la condena por perjuicios morales es un tema que se ha tornado pacífico para la jurisprudencia laboral, como se reiteró en sentencia CSJ SL4570-2019, en los siguientes términos:

Si bien el daño moral se ubica en lo más íntimo del ser humano y por lo mismo resulta inestimable en términos económicos, no obstante, a manera de relativa satisfacción, es factible establecer su cuantía. Para ello, es pertinente referir lo expuesto por esta Corte en sentencia CSJ SL 32720, 15 oct. 2008, que se reiteró en el fallo CSJ SL4665-2018, en cuanto a que la tasación del pretium doloris o precio del dolor, queda a discreción del juzgador, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1.º y 5.º de la Constitución Política, ya que según lo ha sostenido esta Corporación, en esa misma decisión, «para ello deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño». (CSJ SL-4570-2019).

Ahora bien, como en el presente caso no se allegaron elementos probatorios encaminados a demostrar la causación del perjuicio moral alegado, y las consecuencias que pudieron derivarse del mismo, de ello deviene que la pretensión carezca de vocación de prosperidad. Igual suerte corre la pretensión de pago de indemnización por daño a la vida de la relación, puesto que para su análisis es menester la existencia de unos supuestos fácticos debidamente acreditados que permitan ver el daño alegado y su grado de afección, situación que no se avizora en el presente asunto, pues el demandante no indica en que supuestos edifica su pretensión, ni aporta pruebas para su demostración, por tanto, esta pretensión no está llamada a prosperar.

8.5.- En relación a la prescripción alegada por la demandada, se avista en el plenario que la finalización de la relación laboral ocurrió el 28 de

noviembre de 2016, y la demanda fue incoada el 3 de abril de 2017, esto es, en el término que establece la ley, por tanto, no se encuentra configurado el fenómeno de la prescripción.

8.6.- De conformidad con lo ya expuesto se declararán parcialmente probadas las excepciones de mérito propuestas por la pasiva, -exclusive la de prescripción-, como quiera que lograron derruir las pretensiones principales de la parte actora, empero no lograron salir avantes en relación a la pretensión subsidiaria de declaratoria de despido sin justa causa y su correspondiente indemnización.

9.- En consecuencia, la Sala modificar la sentencia en consulta, por las razones aquí expuestas. Sin costas en esta instancia, por tratarse de una consulta.

DECISION

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE: MODIFICAR** la sentencia proferida el 7 de junio de 2018 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, la que quedará así:

SEGUNDO: Declarar que la empresa Drummond Ltd., finalizó de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo suscrito con Hans Vásquez Saldarriaga.

TERCERO: Condenar a Drummond Ltd., a cancelar a favor de Hans Vásquez Saldarriaga la suma de \$26.191.986, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que deberá ser debidamente indexada al momento de su pago.

CUARTO: Absolver a la demandada de las restantes pretensiones de la demanda.

QUINTO: Declarar parcialmente probadas las excepciones propuestas por la empresa demandada Drummond Ltd., exclusive la de prescripción.

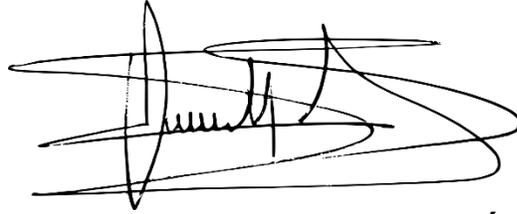
SEXTO: Condenar en costas y agencias en derecho a la demandada.

En lo demás se confirma la decisión de instancia.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado