



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

**REF:** ordinario laboral

**DEMANDANTE;** Robinson Galindo Cervantes

**DEMANDADO:** Drummond LTD

**RAD:** 20178.05.001.2015.00174.01-

**MAGISTRADO PONENTE:**

**DR. ALVARO LOPEZ VALERA**

**APELACION DE SENTENCIA.**

*Valledupar, julio veintiséis (26) de dos mil veintiuno (2021)*

**FALLO**

*Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver de manera escritural el recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por la parte demandada, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, Cesar, el 27 de octubre del 2017, en el proceso ordinario laboral que ROBINSON GALINDO CERVANTES sigue a DRUMMOND LTD.*

**I.- ANTECEDENTES**

**1.1.- LA PRETENSIÓN**

*Robinson Galindo Cervantes, por medio de apoderado judicial, demanda a Drummond Ltd, para que por los trámites del proceso ordinario laboral, se declare que entre*

*ambos existió un contrato de trabajo a término indefinido, que se inició el 23 de julio de 1997 y fue terminado injustamente el 29 de septiembre del 2014, y que como consecuencia de ello, se declare como pretensión principal la ineficacia de esa terminación conforme a las normas convencionales vigentes para la época, eso al haberse pretermitido el procedimiento previsto en el artículo 6 de la convención colectiva vigente en ese entonces y entonces se disponga su reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía.*

*El actor solicitó igualmente, que se condene a la demandada a pagarle los salarios, prestaciones sociales legales y convencionales, vacaciones y cotizaciones a la seguridad social dejadas de pagar desde la fecha del despido hasta cuando se materialice el reintegro.*

*Como pretensiones subsidiarias, el actor presentó la que encamina a obtener que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, previsto en el artículo 51 de la convención colectiva, así como los daños morales causados a él y a su núcleo familiar, la indexación, y las costas y agencias en derecho.*

## **1.2.- FUNDAMENTOS DE HECHO**

*En síntesis relatan los hechos de la demanda que el demandante Robinson Galindo Cervantes, suscribió un contrato de trabajo con la empresa demandada Drummond LTD, que se inició el 23 de julio de 1997, y fue terminado sin justa causa por ésta el 29 de septiembre del 2014.*

*Que en cumplimiento de ese contrato de trabajo, el demandante prestó sus servicios a la demandada como operador de camión de explosivos, y éste le pagaba un último salario mensual en suma de \$4.209.124.*

*Que en la empresa demandada, existe el sindicato de trabajadores de la industria minera, petroquímica, agrocombustible y energética, SINTRAMIENERGETICA, y al mismo se encontraba afiliado el actor al momento del despido.*

*Que para la fecha en que se produjo el despido del demandante, estaba vigente la convención colectiva de trabajo suscrita entre Drummond Ltd y el sindicato SINTRAMIENERGETICA.*

*Que el lunes 11 de septiembre del 2014, siendo las 6:00 PM, el actor se presentó en el área de trabajo asignada para iniciar su turno de trabajo, y fue seleccionado para practicarle la prueba aleatoria de alcohol y drogas, eso por lo cual se le condujo a la unidad de salud, donde recibió un recipiente destapado sin el empaque respectivo, de parte de la enfermera en turno, llamada María Pimienta, para recoger la muestra de orina de rigor.*

*Para tomar la muestra de orina el actor entró al baño con la ropa de trabajo y luego le entregó esa muestra a la enfermera, pero para recoger esa prueba no se le entregó bata o los guantes necesarios, pese a que el mismo venía de su sitio de trabajo donde el ambiente de contaminación es alto.*

*Minutos después, la enfermera llamó al médico de turno de la empresa, Dr Rigoberto Pavajeau Torres, y acto*

*seguido el mismo le preguntó al actor si había tenido relación con marihuana, a lo que éste al respondió de manera negativa, por lo que dicho médico le replicó diciéndole “porque aquí te sale un derivado de marihuana”.*

*Siendo a las 6:30 pm del mismo 11 de septiembre del 2014 ese médico hizo el reporte a la empleadora del resultado del examen practicado al trabajador y también a éste, y según el mismo, resultó positivo para Marihuana y no apto para trabajar.*

*No obstante en el reporte médico entregado por el Dr Rigoberto Pavajeau Torres, consta que el demandante, tiene “BUEN ESTADO GENERAL, CONSCIENTE, ORIENTADO, AUTO Y ALOPSIQUICAMENTE, NORMOCEFALO, OJOS PUPILAS NORMOREACTIVAS A LA LUZ, NISTAGMUS NEGATIVO, ORL SIN ALIENTO A ALCOHOL”.*

*El Dr. Rigoberto Pavajeau Torres, una vez le entregó al actor el reporte de no apto, le dijo: “le voy a dar tres días de permiso remunerado, mientras viene la muestra que se va a enviar a otra ciudad; si sale positivo la empresa le cancelará el contrato y si sale negativo la empresa lo llamará para que se reintegre a sus labores”.*

*Ante eso, el actor, el 12 de septiembre del 2014, se dirigió al laboratorio clínico Nancy Flórez, en la ciudad de Valledupar, y se hizo el examen de orina con todos los protocolos que demanda dicha prueba de alcoholemia y drogas. Ese laboratorio es especializado con una gran trayectoria y un alto prestigio en todo el cesar, y además cuenta con el certificado ISO 9001.*

*El 15 de septiembre del 2014, la empresa demandada llamó al demandante vía telefónica y le dijo que la muestra fue confirmada por otro laboratorio y lo citó a descargos.*

*En la audiencia de descargos la empresa demandada, no demostró haber enviado la otra prueba a un laboratorio, ni que hubiera garantizado la cadena de custodia, con respecto a la misma, menos mostró el examen que presuntamente confirmó la prueba practicada, pese a que fue solicitada por el demandante y los representantes del sindicato, en la diligencia.*

*En esa misma diligencia, el actor ratificó que en su vida jamás ha consumido drogas psicoactivas o alucinógenas, y que al día siguiente al de la prueba practicada por la empleadora, por su cuenta se hizo el examen de alcoholemia y de drogas en un laboratorio particular, en la ciudad de Valledupar, específicamente en el laboratorio de Nancy Flórez, y ese resultado lo entregó a la empresa ahora demandada.*

*En la empresa ahora demandada existen antecedentes sobre errores en la realización a sus trabajadores de la prueba de alcohol y drogas, específicamente con respecto a los señores Oscar Brand Díaz, Luis Enrique Martínez López, Jesús Antonio Rubiano González y Enzo Olivella, a quienes la primera muestra que les fue tomada les arrojó resultado positivo, pero en la segunda ese resultado fue negativo.*

*Mediante escrito del 29 de septiembre del 2014, la empresa empleadora le informó al trabajador su decisión de*

*dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, aduciendo para ello una justa causa.*

*La acusación infame e injusta por parte de la empresa empleadora en contra del actor, le ha causado severos e irreversibles daños morales no solo a él, sino también a su núcleo familiar, pues han tenido que soportar la burla y el rechazo de los vecinos del sector donde viven, y quienes lo tildan de vicioso y drogadicto.*

### **1.3.- LA ACTUACIÓN**

*Por venir en legal forma la demanda fue admitida mediante auto del 10 de diciembre del 2015, y una vez efectuada la notificación del auto admisorio y corrido el traslado de la demanda en debida forma, fue contestada por la empresa demandada por intermedio de apoderado judicial, en el término legal para ello.*

*En la respuesta a la demanda, Drummond Ltd., aceptó algunos hechos, negó otros y dijo no constarle los restantes, para finalmente oponerse a la prosperidad de las pretensiones del actor, con fundamento en que si bien entre ellos existió un contrato de trabajo en los extremos indicados en esa demanda, el mismo terminó de manera justa, ya que la falta en que incurrió el trabajador está calificada como grave en el Reglamento interno de trabajo y en las normas sustanciales que rigen la materia.*

*Indicó además la demandada que para despedir al actor, cumplió con lo establecido en la norma convencional, como quiera que una vez fue recibida la confirmación de la*

*prueba de alcohol y drogas practicada al mismo, el 15 de septiembre del 2014, procedió el 16 de ese mes y año a comunicarle por escrito la presunta falta que había cometido, y también al sindicato. Comunicación que hizo dentro del término de ley, ya que no solo fue entregada al día siguiente de haberse recibido la confirmación del resultado positivo de la prueba, sino porque además teniendo en cuenta que el trabajador no estaba laborando, ese término de los tres días aun no empezaba a correr.*

*De igual forma fue citada la organización sindical, y los representantes de la misma hicieron presencia activa en la diligencia de descargos, y en el texto de la comunicación enviada al actor se especificó con suma claridad cuál fue la presunta falta que se le imputó, la que no es otra distinta al haberse comprobado en la prueba de orina un resultado positivo de consumo de drogas alucinógenas, conducta esa con la cual el mismo incurrió en incumplimiento a las normas legales y contractuales, mismas que también se mencionaron en dicho comunicado. Además en ese escrito, se le hizo al trabajador una descripción de los hechos y se le indicó la fecha, hora y lugar para ser escuchado en descargos, tal como lo preceptúa el acuerdo convencional.*

*En su defensa la demandada propuso las excepciones de mérito que denominó “inexistencia de la obligación”, “cobro de lo no debido”, “ausencia de daño”, “prescripción” y “buena fe”.*

#### **1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA**

*Después de historiar el proceso y establecer los hechos que en su concepto estaban excluidos del debate probatorio, la juez de primera instancia teniendo en cuenta que había sido aceptado por las partes, declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las mismas desde el 23 de julio de 1997 hasta el 29 de septiembre del 2014.*

*Asimismo declaró ineficaz el despido del que fue objeto el trabajador Robinson Galindo Cervantes, por parte de la empleadora Drummond Ltd, en el entendido de habersele transgredido los derechos al debido proceso, de defensa y contradicción, durante el trámite disciplinario surtido, y que culminó con la ruptura del contrato de trabajo, eso por cuanto en su concepto conforme a la sentencia C-593 del 2014, no se le puso de presente, las pruebas usadas en su contra.*

*Pero contradiciéndose llegó a la conclusión según la cual, estaba demostrado que la empleadora cumplió a cabalidad con el trámite disciplinario descrito en la convención colectiva, no obstante al ser evidente que se le había violado al trabajador su derecho al debido proceso, lo procedente era imponer la consecuencia contenida en el numeral 6 del artículo 6 de la convención colectiva de trabajo vigente, misma que dispone que: “no producirá efecto alguno la sanción o despido que se apique pretermitiendo el anterior procedimiento”.*

*Por lo anterior condenó a la empresa demandada a reintegrar al actor al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía, así como al pago de salarios, prestaciones legales y convencionales, vacaciones y*

*cotizaciones a la seguridad social, causadas desde la fecha del despido hasta que se verifique el reintegro.*

*Finalmente declaró no probadas las excepciones propuestas por Drummond Ltd, y la condenó a pagarle al demandante las costas procesales.*

*Contra esa decisión, la demandada propuso recurso de apelación.*

### **1.5. FUNDAMENTOS DE ESE RECURSO**

*Persigue la revocatoria de los numerales 2,3,4,5 y 6 de la parte resolutive de la sentencia de primer grado, sustentando ese pedimento en que se equivocó la juez al aplicar el contenido de la sentencia C- 593 del 2014, a la cuestión debatida, referente a la declaración de ineficacia del despido, por omisión del trámite convencional, por haber dejado de tener en cuenta que ésta sentencia fue publicada en enero del 2015, cuando ya el trabajador había sido despedido, eso aunado al hecho que en esa sentencia de constitucionalidad, de manera expresa se dice que regula el trámite para la imposición de sanciones disciplinarias y el despido no tiene el carácter sancionatorio, que se le dio.*

*Señala además la demandada que conforme a los hechos y pretensiones de la demanda y de la contestación de la misma, el problema jurídico planteado fue si Drummond Ltd,*

*violó o no el trámite contenido en la convención colectiva de trabajo, para despedir con justa causa a un trabajador, y así quedó fijado en la anuencia de fijación del litigio por lo que la juez de instancia le vulneró el derecho al debido proceso y defensa, al salirse del objeto de la Litis.*

*Expuso igualmente la demandada, que erró la juez al imponer la consecuencia de que trata el numeral 6 del artículo 6 de la convención colectiva, consistente en declarar la ineficacia del despido, aun cuando concluyó que se cumplió con el trámite convencional para despedir con justa causa al trabajador, y la consecuencia por no aplicar la sentencia de constitucionalidad no consiste en la ineficacia del despido sino en el pago de la indemnización por despido injusto.*

*Finalmente expuso que conforme al acta de descargos que obra en el expediente, al trabajador se le puso de presente el reporte que dio origen al trámite administrativo, anexando al mismo el resultado médico, dado que la prueba médica como tal, la empresa no tiene acceso debido a la reserva medica de que gozan y solo tuvo acceso al resultado, que se le puso de presente al actor, al momento de recepcionar los descargos.*

## **II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

*Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del*

*Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.*

*Se comprueba que los presupuestos procesales están más que cumplidos y que tampoco se advierte ningún vicio que pueda invalidar lo actuado hasta este momento, ni en primera ni en segunda instancia, ni las partes alegaron en tal sentido.*

*Conforme con los claros términos del recurso de apelación propuesto por la demandada, el problema jurídico puesto a consideración de ésta sala, consiste en establecer si es acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de declarar ineficaz el despido del que fue objeto Robinson Galindo Cervantes, por parte de Drummond Ltd, el 29 de septiembre del 2014, en el entendido que ésta le vulneró el derecho al debido en el tramite disciplinario adelantado previo al despido, o si por el contrario se debe absolver a la demandada por dicha declaratoria al no darse los presupuestos fácticos y normativos para ello, tal como lo expone la demandada en el recurso de alzada.*

*La solución que viene a ese problema jurídico es la de declarar errada la decisión de la juez de primera instancia, de considerar ineficaz el despido del que fue objeto el actor, el 29 de septiembre del 2014, puesto quedó acreditado procesalmente, que previo a su despido, la empresa Drummond Ltd, agotó el tramite previsto en la convención colectiva para tal fin, razón por la cual, se revocaran lo ordinales segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto de la parte resolutive de la sentencia acusada, y en su lugar se impondrá condena por concepto de*

*indemnización por despido injusto, pretendido subsidiariamente, en vez de declarar la ineficacia del mismo, como se hizo equivocadamente en primera instancia.*

*En aras de desatar la controversia planteada en ésta instancia, sea lo primero resaltar que es un tema pacífico la postura que tiene sentada ésta Sala, en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, así lo tiene decantado la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre otras en las sentencias SL1524-2014, SL 3691-2016, SL 1981-2019, reiterada en la SL 2351-2020, en la que en lo pertinente se dijo:*

*“la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”.*

*No se desconoce por ésta sala y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir<sup>1</sup>. Eso por supuesto, no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa que le asiste al*

---

<sup>1</sup> CSJ SL2351-2020.

*trabajador. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:*

*“No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: **a)** la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos<sup>2</sup>; **b)** la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; **c)** adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y **d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo**”. (negrilla y subrayado por la sala).*

*En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, como quiera que se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previo.*

---

<sup>2</sup> El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

*En el asunto sub examine, conforme a la certificación expedida por Sintramienergetica – Seccional El Paso – Cesar, de folio 39, se tiene que Robinson Galindo Cervantes, fue afiliado de esa organización sindical, desde el 28 de enero de 1998 hasta el 29 de septiembre del 2014.*

*También se tiene la certeza que la empresa Drummond Ltd, y la Organización sindical Sintramienergetica, suscribieron una convención Colectiva de Trabajo, vigente durante los años 2010 a 2013, pues copia de la misma obra entre folios 51 a 85, la que fue depositada ante el ministerio de la Protección Social – Hoy Ministerio del Trabajo el 15 de Junio del 2010 (fl 86). Esa convención colectiva se ha prorrogado automáticamente en períodos sucesivos de seis en seis meses, conforme al artículo 478 del CST, pues no se acreditó que la misma haya sido denunciada por alguna de las partes.*

*Entonces, esa convención colectiva de trabajo, se encontraba vigente cuando la demandada Drummond Ltd, despidió al hoy demandante, esto es el 29 de septiembre del 2014, y la misma le era aplicable al ser éste afiliado de la Organización sindical Sintramienergetica.*

*En esa convención colectiva de trabajo, se dispuso en su artículo 6 un “**Procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal**”, detallándolo así:*

*“Cuando la empresa DRUMMOND LTD, conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento Interno de trabajo vigente y aprobado por el Ministerio del Trabajo y seguridad social **o en una causa legal de terminación** o suspensión del contrato de trabajo, efectuará el siguiente procedimiento:*

1.- Comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (3) días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos en forma personal. Si el trabajador al cumplirse este término no se encuentra laborando, el término de correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

Si el trabajador es sindicalizado, se enviará copia de la comunicación de manera simultánea al sindicato (seccional a la cual se encuentre afiliado), y si es acogido a la convención colectiva, se notificará a las seccionales de la sede de trabajo en que labora, entendiéndose que la notificación a una sola de las seccionales es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento. El sindicato a su elección, escogerá a los 2 representantes de la organización sindical que asistirán a la diligencia. El sindicato deberá informar en copia de la notificación el nombre de las personas que asistirán a los descargos.

En el llamado a descargos se especificará la falta que se imputa al trabajador, con una descripción detallada de los hechos basada en el reporte del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos, indicando además la hora, fecha y lugar en que se rendirán los mismos, siendo entendido que dichos descargos se efectuarán en horas hábiles de trabajo, siempre y cuando tanto los representantes sindicales como el trabajador en descargos desempeñen funciones en diferentes clases de equipo, excepto en los casos en que los representantes del sindicato sean miembros de la Junta Directiva de las seccionales.

El sindicato y la empresa podrán requerir en la diligencia, la presencia del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos. Este funcionario deberá asistir a la diligencia de descargos si se encuentra en la sede de trabajo respectiva; de no encontrarse allí, la empresa designará otro funcionario del mismo departamento. En el evento en que la presencia del funcionario afecte seriamente la operación, la empresa podrá posponer la diligencia de descargos para facilitar su asistencia.

En esta instancia del procedimiento, no se registrará copia del llamado a descargos en la hoja de vida del trabajador.

2.- si el trabajador no se presenta a rendir los descargos sin excusa en la fecha en la cual fue citado, se entenderá que da por aceptada su responsabilidad, y en consecuencia la empresa podrá proceder a tomar la decisión que sea del caso. No obstante, si el trabajador presenta excusa justificada según el procedimiento que tenga establecido la empresa para tal efecto, podrá ser convocado para una nueva fecha.

Si el trabajador se presenta a la hora indicada, y transcurridos 30 minutos después de este momento la empresa no ha dado inicio a la diligencia, se entenderá que ha desistido de los cargos formulados.

*De la diligencia de cargos y descargos se levantará acta que será firmada por cada una de las partes, a las cuales se les entregará una copia.*

*Los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador dentro de los 6 días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia. Si el trabajador al cumplirse este término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.*

**6.- No producirá efecto alguno la sanción o despido que se aplique pretermitiendo el anterior procedimiento.**

*Parágrafo: se entiende por días hábiles de oficina, los días comprendidos entre el lunes y viernes, exceptuándose los días festivos nacionales establecidos en la ley”.  
**(Subrayado y negrilla por fuera del texto original).***

*Con lo dicho hasta aquí, se tiene que si bien el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario para despedir a su trabajador, sin embargo eso puede suceder, cuando exista convenio al respecto, como acontece en el presente asunto, ya que conforme a la convención colectiva de trabajo de folios 51 a 85 del expediente, la empresa demandada y su organización sindical pactaron un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo por justa causa, y entonces para imponer la consecuencia jurídica de ineficacia del despido consagrada en el numeral 6 de la norma convencional transcrita, compete al juez laboral verificar procesalmente si el mismo fue inobservado, tal como se lo predica el demandante en el escrito de su demanda, en la cual solicita que “se declare que la empresa Drummond Ltd, violó el procedimiento disciplinario establecido en el numeral 1, y el inciso 2 del artículo 6 de la convención colectiva vigente para la época del despido”. Inciso que textualmente dispone:*

*“1.- Comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (3) días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos en forma personal. Si el trabajador al cumplirse este término no se encuentra laborando, el*

*termino de correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.*

*Si el trabajador es sindicalizado, se enviará copia de la comunicación de manera simultánea al sindicato (seccional a la cual se encuentre afiliado), y si es acogido a la convención colectiva, se notificará a las seccionales de la sede de trabajo en que labora, entendiéndose que la notificación a una sola de las seccionales es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento. El sindicato a su elección, escogerá a los 2 representantes de la organización sindical que asistirán a la diligencia. El sindicato deberá informar en copia de la notificación el nombre de las personas que asistirán a los descargos”.*

*La demandada, para acreditar haber cumplido trámite dispuesto en numeral 1 y el inciso 2 del artículo 6 de la convención colectiva de trabajo, allegó copia del “REPORTE PARA PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO”, del 15 de septiembre del 2014, mismo que obra a folio 161, en el que el consultor de recursos humanos de la empresa demandada, JESUS DAVID LOPEZ HERRERA, expuso:*

*“El pasado 11 de septiembre del 2014, el departamento médico de la compañía, se le realizó prueba de detección de alcohol y psicofármacos por programación aleatoria al empleado Robinson Galindo Cervantes. El resultado para detección de alcohol (alcohol-sensor en aliento) fue NEGATIVO, y el resultado para detección cualitativa de psicofármacos en ORINA fue POSITIVO. Por lo anterior, el empleado incurrió en faltas graves a las normas de la compañía.*

*ANEXO: Correo electrónico de la unidad médica de Drummond Ltd.*

*Solicito que el señor: ROBINSON GALINDO CERVANTES, sea citado a diligencia de descargos por los hechos anotados”.*

*En atención a ese reporte, el jefe de recursos humanos de Drummond Ltd, mediante oficio del 16 de*

septiembre del 2014, visible a folio 162, comunicó a Robinson Galindo Cervantes, lo siguiente:

“Se reportó al departamento de recursos humanos que el pasado 11 de septiembre del 2014, en el departamento médico de la compañía, se le realizó prueba de detección de alcohol y psicofármacos por programación aleatoria. El resultado para detección de alcohol (alcohol-sensor en aliento), fue negativo y el resultado para detección cualitativa de psicofármacos en ORINA fue POSITIVO.

Por lo anterior, aparentemente usted incurrió en prohibiciones y faltas a sus obligaciones como empleado, consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, entre otras, el Artículo 68 literal d, y el artículo 75 numeral 2; razón por la cual la empresa ha tomado la decisión de llamarlo a diligencia de descargos la cual será llevada a cabo según como sigue:

Fecha: miércoles 17 de septiembre

Hora de la diligencia: 09:00 am

Lugar: Oficina de Recursos Humanos Mina el Descanso”.

En esa comunicación consta que fue recibida por el trabajador.

Asimismo, entre folios 163 a 168, obra “**ACTA DE DILIGENCIA DE DESCARGOS DE ROBINSON GALINDO CERVANTES**”, iniciada a las 9 am del 17 de septiembre del 2014, en la Oficina de Recursos Humanos de Drummond Ltd, en la que consta:

“Se reunieron los señores ROBINSON GALINDO CERVANTES, trabajador citado a esta diligencia, Mario De Luque Daniels consultor de relaciones laborales; en representación de Sintramienergetica los señores: Eder Díaz Hoyos y Yury Gómez Paredes; Jesús David López Herrera, consultor de recursos humanos quien realizó el reporte de llamado a descargos y se hace parte presente por solicitud de la empresa.

...Se le pone de presente el reporte que dio origen a este procedimiento”.

*De las anteriores situaciones fácticas y probatorias puestas de presente, se desprende que la empresa empleadora en efecto al tener conocimiento de la falta en que en su concepto incurrió el trabajador, eso que lo fue el jueves 11 de septiembre del 2014, contaba a partir de ese entonces con el término de 3 días hábiles de oficina<sup>3</sup>, para hacérsela saber y solicitarle a la vez que se presente a rendir descargos en forme personal, con respecto a la misma, y que ese término fue cumplido, tal como se comprueba con la prueba documental de folio 162, toda vez que al ahora demandante se le comunicó por escrito esa falta, el día martes 16 de septiembre del 2014, es decir, al tercer día hábil siguiente al de conocimiento de la falta.*

*Igualmente con base en el acta de descargos de folio 163, se constata que el trabajador sindicalizado, en la diligencia de descargos llevada a cabo el 17 de septiembre del 2014, fue asistido por dos representantes de la organización sindical SINTRAMIENERGETICA, llamados Eder Díaz Hoyos y Yury Gómez Paredes.*

*Por lo anterior, a criterio de la Sala, se tiene que la demandada Drummond Ltd, previo a darle por terminado el contrato de trabajo con justa causa a Robinson Galindo Cervantes, cumplió a cabalidad con el procedimiento pactado en el numeral 1 y el inciso 2 del artículo 6 de la convención colectiva de trabajo vigente en ese entonces, entonces mal puede resultar de recibo el argumento de la omisión del mismo, para reconocerle al demandante la consecuencia jurídica prevista en el numeral 6 del artículo 6 de dicha convención colectiva<sup>4</sup>, para cuando eso suceda.*

---

<sup>3</sup> Se entiende por días hábiles de oficina, los días comprendidos entre Lunes y Viernes, exceptuándose los días festivos nacionales establecidos en la ley (ver folio 55 – Convención Colectiva).

<sup>4</sup> No producirá efecto alguno la sanción o despido que se aplique pretermitiendo el anterior procedimiento.

*Es por eso que deviene en desacertada la decisión de primera instancia, de declarar ineficaz el despido de que fue objeto el trabajador, el 29 de septiembre del 2014, partiendo del entendimiento equivocado de haber la empleadora omitido ese procedimiento convencional, máxime cuando la misma juez, al respecto había llegado a la misma conclusión de ésta sala, en cuanto a que previo al despido de Robinson Galindo Cervantes, la empleadora cumplió a cabalidad el trámite dispuesto en el artículo 6 de la convención colectiva de trabajo vigente, y suscrita entre la empresa Drummond y Sintramienergetica, cuando en realidad lo que se establece es que ese procedimiento convencional fue cumplido a cabalidad, y que mal hizo la juez al haberle agregado algo que no hace parte del mismo, sin que eso le hubiera sido permitido, puesto por su naturaleza el alcance y contenido de las convenciones colectivas de trabajo, no pueden ser modificadas por el juez laboral, sino que por el contrario al interpretar sus normas debe ceñirse a lo que las mismas dispongan.*

*Pero además se observa que erró el juez de primera instancia, al aplicar al asunto bajo examen, la sentencia de constitucionalidad C-593 del 2014, en la cual se hizo el estudio de exequibilidad del artículo 115 del CST<sup>5</sup>, puesto si bien la misma sentó un precedente con respecto al tema que trata, nada tiene que ver ese conjunto normativo con la cuestión discutida aquí debatida, dado que ese precedente está orientado a dar parámetros para regular en los reglamentos internos de trabajo las formas o medidas mínimas que delimiten el uso del poder sancionatorio del empleador, de tal manera que se permita a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan*

---

<sup>5</sup> Procedimiento para imponer sanciones

origen al castigo como su sanción y el procedimiento, más no con respecto al despido, que es una situación bien distinta y no asimilable.

Así lo expuso a Sala de Casación Laboral, refiriéndose al alcance de la sentencia C-593-2014, de la manera siguiente:

**“Así las cosas, se tiene que el alcance fijado por la Corte Constitucional y las precisiones allí efectuadas se circunscriben específicamente a la facultad disciplinaria del empleador. De tal manera que dicha decisión resulta aplicable cuando el empleador tramite un proceso disciplinario o imponga una sanción de tal naturaleza. La norma objeto de análisis no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador.**

En el caso que se examina es claro entonces que el Tribunal siguió los postulados que conforme la jurisprudencia de la Corporación se han precisado respecto de la **diferencia entre lo que constituye un despido y una falta disciplinaria, motivo por lo cual de manera acertada concluyó que no es aplicable la sentencia CC C-593-2014**, en la medida en que el demandante fue despedido de la empresa sin que esto ocurriera en virtud de un proceso disciplinario o fuera fruto de una sanción disciplinaria, por tanto, no se encontraba obligado a cumplir en sentido estricto algún procedimiento en específico para tomar la decisión de desvincular al trabajador. En consecuencia, no incurrió el Tribunal en el dislate endilgado por la acusación, al no haber instrumentado la sentencia citada”. **(Sentencia SL496 del 2021).**

Entonces habiéndose determinado el cumplimiento a cabalidad del procedimiento convencional dispuesto para despedir a un trabajador, lo que es bien distinto a la imposición de una sanción disciplinaria, eso imposibilita acceder a la declaratoria de ineficacia de dicho despido y al consecuente reintegro del ex trabajador pretendido con base en el supuesto de su omisión, por lo cual erró de manera

*protuberante la juez de primera instancia, al disponerlo, por tanto su decisión será revocada en su integridad<sup>6</sup>, para en su defecto negar esa pretensión principal del actor.*

*Después de haber llegado a esa conclusión, acto seguido se procederá a decidir sobre la pretensión subsidiara encaminada a obtener que se condene a la demandada al pago al demandante de la indemnización por despido sin justa causa, contemplada en el artículo 51 de la convención colectiva de trabajo vigente para la data de ruptura del contrato de trabajo, y para lo cual se dirá con antelación que en este evento, quien pretenda obtener esa consecuencia, le corresponderá demostrar el hecho del despido por parte del empleador, como efectivamente en este caso lo hizo el demandante, y que de querer el ex empleador ser exonerado de esa condena deberá probar que para el despido estuvo amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal de terminación del contrato de trabajo.*

*Acerca de este aspecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su jurisprudencia vertical (Sentencia SL 1680-2019), ha sido enfática en señalar que:*

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio** –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, **a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral,** no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es*

---

<sup>6</sup> Ordinal Segundo, Tercero y Cuarto de la parte resolutive de la sentencia acusada.

menester que se complemente con otros medios de convicción:

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)”. **(Negrilla y subrayado por esta Sala).**

Se observa a folios 33 a 34 del plenario, comunicación del 29 de septiembre del 2014, mediante la cual el director de recursos humanos de la demandada Drummond Ltd, hizo saber a Robinson Galindo Cervantes, la decisión de esa empresa de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de esa fecha.

Entonces como demostrado está en el proceso, el hecho del despido del trabajador Robinson Galindo Cervantes, se considera cumplida esa carga probatoria de su incumbencia, por lo que se habrá de comprobar si la sociedad Drummond Ltd, cumplió la suya de demostrar la justeza de ese despido.

Como fundamentos jurídicos de la decisión de terminar justamente el contrato de trabajo, la demandada Drummond Ltd, invocó:

“El artículo 62 Literal A numeral 6, Artículo 60 Numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo; y del artículo 75 numeral 2 del Reglamento Interno de Trabajo, la Política de Alcohol y Drogas de la compañía”.

*Esa misma comunicación que reposa en el plenario a folio 33 del cuaderno principal, demuestra de manera contundente que la sociedad demandada rescindió el contrato de trabajo que la ligaba con el trabajador, con fundamento en que:*

*“Se reportó al departamento de Recursos Humanos que usted fue sometido a prueba de alcohol y drogas el día 11 de septiembre del 2014, saliendo positivo en orina para marihuana (cannabinoides), por lo que se procedió a confirmar la muestra con el laboratorio.*

*El día 15 de septiembre del 2014, se recibió el resultado del laboratorio donde se confirma marihuana (cannabinoides), como POSITIVO EN ORINA, en la muestra de orina suya, por lo cual fue citado a diligencia de descargos”.*

*La demandada para demostrar que efecto, el 11 de septiembre del 2014, Robinson Galindo Cervantes, se presentó a trabajar bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, allegó al plenario el reporte para procedimiento disciplinario de folio 161, en donde el consultor de recursos humanos Jesús David López Herrera, informó que el médico de la compañía el 11 de septiembre del 2014, le hizo una prueba de detección de alcohol y Psicofármacos por programación aleatoria en orina en la que se obtuvo un resultado positivo.*

*Asimismo aportó a folio 172, historia clínica de Robinson Galindo Cervantes, expedida por la División medica Mina de Drummond Ltd, bajo el N° 77011669, del 11 de septiembre del 2014, suscrita por el médico tratante Dr. Rigoberto Pavajeau Torres (Medico Esp. Salud Ocupacional), y en esa historia clínica el médico tratante consignó lo siguiente:*

**“EXAMEN FISICO:**

BUEN ESTADO GENERAL, CONSCIENTE,  
ORIENTADO AUTO Y ALOPSIQUICAMENTE.

**SIGNOS VITATALES:** TA 100/60 FC: 82 X  
MIN FR: 16X MIN T° C 37.

**PIEL Y FANERAS:** NORMAL

**CCC:** NORMACÉFALO, OJOS PUPILAS  
NORMOREACTIVAS A LA LUZ, NISTAGMUS  
NEGATIVO, ORL: SIN ALIENTO ALCOHÓLICO

**CUELLO:** NORMAL

**TORAX:** SIMÉTRICO, AUSCULTACIÓN  
CARDIOPULMONAR NORMAL.

**ABDOMEN:** GLOBOSO POR PANÍCULO  
ADIPOSO, NO MASAS A LA PALPACIÓN,  
PERISTALSIS NORMAL.

**EXTREMIDADES:** NORMAL,  
COORDINACIÓN MORTRIZ NORMAL, ANGULO DE  
SUSTENTACIÓN CONSERVADO.

**COLUMNA:** SIMÉTRICA SIN LIMITACIÓN  
FUNCIONAL

**SNC:** SIN DÉFICIT NEUROLÓGICO.

**Diagnósticos:**

**DX1: (R826):** NIVELES ELEVADOS EN ORINA  
DE SUSTANCIA NO MEDICINAL  
(TETRAHIDROCANABINOL)”

A folio 179, la demandada aportó copia del  
resultado del análisis de Cannabinoides, semicuantitativa por  
cromatografía, expedida por el laboratorio REY-FALS, el 13 de  
septiembre del 2014, en la que se consignó lo siguiente:



PRINCIPAL: Cra 43 No. 72-118 \* TEL: 3587022 \* FAX: 3560891  
PBX: 3454166-3197777-3587254-3454320 \* Barranquilla - Colombia  
Nit: 800.131.518-7

Número Orden: 72 482118 Ident: 77011689  
Usuario: 20315 20315  
Sexo: MASCULINO Edad: 60A  
Tel:

Medico: NO IDENTIFICADO  
Empresa: DRUMMOND LTD  
Sucursal: LA 72  
Fecha Orden: 12/09/2014 Fecha Impresion: 13/09/2014 14:  
Pag: 1

Analisis  
CANNABINOIDES, SEMICUANTITATIVA POR CROMATOGRAFÍA DE CAPA ...

Resultado  
Orina  
Positivo

V.Referencia  
Negativo

Resultado Anterior

Tipo de muestra:  
Resultado:

Revisado por:  
  
Elvira Manrique Castillo  
Bacteriólogo y Laboratorista Clínico  
T.P. 915



Escaneado con CamScanner

En este punto, cabe precisar que en materia  
laboral, según lo dispone el artículo 51 del Código Procesal del  
Trabajo y de la Seguridad Social, 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 artículo 61 del mismo ordenamiento.

Y es así, como la Sala de Casación Laboral, en su jurisprudencia, al desarrollar esos principios, ha señalado, en cuanto al estado de embriaguez o de narcóticos, que como tal, no requiere una prueba solemne, y en consecuencia se puede acreditar por cualquier medio de prueba autorizado<sup>7</sup>.

Ahora, la Corte Constitucional al hacer el examen de exequibilidad del numeral 2 del artículo 60 del CST, condicionó su aplicación de la siguiente manera:

“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**

---

<sup>7</sup> SL 8002 2014

**directa el desempeño laboral del trabajador**". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Entonces, a criterio de la Corte constitucional, presentarse al trabajo embriagado o drogado sólo puede ser sancionado o su contrato finiquitado, si en ocasión a ello se afecta el desempeño del trabajador, se coloca en riesgo al mismo o a los demás trabajadores, para no correr el riesgo de afectar el derecho a la intimidad del trabajador y al libre desarrollo de su personalidad; quiere decir ello que, le corresponde al empleador acreditar la incidencia negativa en el desempeño del trabajador cuando este se presenta al trabajo bajo los efectos de drogas o alcohol, o las consume en el sitio de trabajo.

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”.*

*Al valorar las pruebas allegadas por la demandada para acreditar la justeza de su decisión de despedir al actor, el 29 de septiembre del 2014, se llega a la conclusión de que si bien está demostrado que al practicarle al trabajador examen de alcoholemia y de consumo de drogas estupefacientes, arrojó resultado positivo, en el consumo de éstas últimas, no obra prueba alguna con el alcance de demostrar de manera inequívoca que en efecto el 11 de septiembre del 2014, el mismo las hubiere consumido el mismo día en que fue practicada la prueba, y en el mismo sitio de trabajo, pero además que por el consumo de estupefaciente, se hubiere afectado su desempeño laboral o colocado en riesgo tanto a él como a los demás trabajadores, sino por el contrario, en esa misma historia clínica expedida por la división medica de Drummond Ltd, visible a folio 172 del expediente, el médico tratante hace constar que luego de haber realizado un test de orina, encontró que el trabajador era “positivo para tetrahidrocanabinol (marihuana)”, y que luego de hacer el examen físico comprobó que se encontraba en “buen estado físico, consciente, orientado auto y alopsiquicamente”, con*

signos vitales “normales”, “normocefalo, ojos pupilas normoreactivas a la luz, nistagmus negativo”, “auscultación cardiopulmonar normal”, “coordinación motriz normal”, “Angulo de sustentación conservado” y “sin déficit neurológico”, es decir; que de la valoración física realizada por el medico tratante mal podría concluirse que el trabajador constituyera un riesgo para el servicio, para si o sus compañeros de trabajo; hecho que debió demostrar la demandada y no lo hizo.

Tampoco acreditó la demandada, que en el evento de haber encontrado a su trabajador bajo los efectos de estupefacientes, le hubiere brindado un acompañamiento con el medico de la empresa o de la ARL, con el fin de superar esa situación o de rehabilitar al trabajador de ser el caso, pues de ser imposible la rehabilitación o la superación de ese consumo si se justificaría el despido del trabajador.

En este orden de idea, es dable concluir que la justa causa en la que se amparó la empleadora para sustentar su decisión no cuenta con soporte factico y probatorio, lo que lleva a la sala a concluir que dicha decisión fue injusta, razón por la cual, la demandada será condenada a pagarle al actor, la suma de \$68.000.429, conforme lo dispone el artículo 51<sup>8</sup> de la convención colectiva de trabajo que obra entre folios 51 a 85, la cual se itera, le es aplicable al demandante, tal como quedó decantado en precedencia.

Para la liquidación de es indemnización se tuvo como salario base el confesado espontáneamente en el hecho 4 de la demanda (fl 02), y aceptado en la contestación de la

---

<sup>8</sup> Régimen indemnizatorio: en caso de terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador, se aplicará la tabla de indemnizaciones consagrada en el artículo octavo del decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo sexto de la ley 50 de 1990. Adicionalmente, el valor de la indemnización descrita en este artículo se incrementará en un 37.0%.

*demanda (fl 110), esto es la suma promedio mensual de \$4.209.124.*

*Finalmente frente a la imposición de perjuicios morales, pretendidos por el actor, causados por el despido injusto del que fue objeto, precisa la Sala que el artículo 64 del C.S.T. regula la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador, pagando al trabajador una indemnización, la cual, -dice la norma-, solo incluye el daño emergente y lucro cesante.*

*Sin embargo, dados los nuevos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral, si el trabajador considera que con dicho despido se le ocasionó un daño moral puede solicitarlo. Sin embargo, conforme al artículo 167 del CGP, el actor debe probar que el despido tenía como objeto lesionarlo o menoscabarlo en la órbita subjetiva, es decir no basta con indicar que el despido en sí mismo le causó una aflicción como quiera que eso sería tanto como pagar dichos perjuicios en todos los casos en que haya de por medio un despido.*

*Así las cosas, el daño deben ser adicional a la tristeza normal que puede sufrir una persona por ser despedida, debe ser un daño que evidencie que con dicho despido el empleador quiso lesionar al trabajador o que le causó un gran daño en su vida interna*

*Frente al tema la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia ha dicho:*

*“... En la indemnización por despido sin justa causa el trabajador puede demostrar el daño moral*

*acreditando el menoscabo de aspectos emocionales íntimos, familiares o sociales”<sup>9</sup>.*

*“excepcionalmente el daño moral y para esto es indispensable que se pruebe que el despido tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento no patrimonial”<sup>10</sup>.*

*“Es posible resarcir el daño moral cuando se pruebe que el despido injusto se configuró ante una actuación del empleador que tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento no patrimonial”<sup>11</sup>.*

*De los anteriores extractos jurisprudenciales, dable es concluir que, si bien no existe tarifa legal para demostrar el daño moral por el despido sin justa causa, la carga de la prueba recae sobre quien alega el daño moral y no basta con decir que se sufrió un menoscabo, sino que debe probarse a través de distintos modos de prueba, que ese menoscabo ya sea del fuero interno de la persona o patrimonial, fue inusual al que conlleva la aflicción y tristeza de sufrir un despido.*

*En el presente asunto, no obra prueba alguna con la que el actor demuestre que el despido injusto del que fue objeto por parte de Drummond Ltd, le causo algún daño de tipo moral, que deba ser indemnizable, razón por la cual se declarará probada la excepción de ausencia de daño moral, propuesta por la demandada, y en ese sentido será absuelta por esta pretensión.*

*Dadas las resultas del proceso, se declaran no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe.*

*Igual suerte corre la excepción de prescripción, en tanto que el derecho aquí reconocido surgió a la vida jurídica el*

---

<sup>9</sup> SL 2199 de 2019

<sup>10</sup> SL 5707 de 2018

<sup>11</sup> SL 4510 de 2018

29 de septiembre del 2014 y la demanda fue presentada el 27 de noviembre del 2015 (fl 97), es decir dentro del término prescriptivo descrito en el artículo 488 del CST y 151 del CPT y SS, máxime si se tiene en cuenta que la demandada se notificó del auto admisorio de la demanda el 01 de febrero del 2016 (fl 102).

Al haber prosperado parcialmente el recurso de apelación propuesto, no se impondrán costas en esta instancia, conforme lo dispone el artículo 365 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT Y SS.

Por lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala n° 2 Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

### **RESUELVE**

**Primero:** Revocar los ordinales Segundo, Tercero, Cuarto, Quinto y Sexto, de la parte resolutive de sentencia proferida el 27 de octubre del 2017, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná.

**Segundo:** Condenar a sociedad Drummond Ltd, a pagarle a Robinson Galindo Cervantes, la suma de \$68.000.429, por concepto de indemnización por despido injusto. Suma que deberá ser indexada a la fecha de pago.

**Tercero:** declarar probada la excepción de ausencia de daño moral, propuesta por Drummond Ltda, e improbadas las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

**Cuarto:** Condénese a Drummond Ltd, a pagar las costas por la primera instancia.

**Quinto:** No se impondrán costas por esta instancia, al no haberse causado.

**Sexto:** Absuélvase a la demandada Drummond Ltda, por las restantes pretensiones.

**Séptimo:** una vez ejecutoriada esta decisión, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



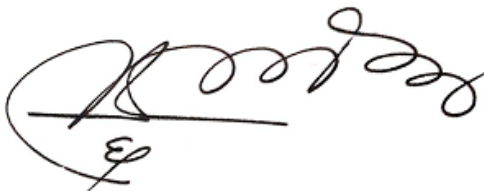
**ÁLVARO LÓPEZ VALERA**

*Magistrado*



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

*Magistrado*



**JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ**

*Magistrado*