

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### **SENTENCIA LABORAL**

Veintidos (22) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Aprobada mediante Acta N° 0115 del 22 de agosto de 2023

20-178-31-05-001-2017-00015-02 proceso ordinario laboral promovido por EDWIN FABIÁN GÓMEZ ROMERO contra COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.

### **OBJETO DE LA SALA.**

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de las partes contra la sentencia proferida el 22 de octubre de 2019, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná. dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1. HECHOS.**

**2.1.1.1.** Que el señor EDWIN FABIÁN GÓMEZ ROMERO laboró con la demandada COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. desde el 26 de junio de 2015 hasta el 28 de junio de 2016, mediante un contrato de obra, desempeñando el cargo de auxiliar de saneamiento y devengando un salario de \$765.223, además, con un horario de 9 horas de día y 9 de noche, por 12 días de trabajo y 4 de descanso.

**2.1.1.2.** Que fue despedido sin justa causa, y solo le manifestaron que la decisión se tomó, fundada en lo establecido en el numeral 6 literal a del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 5 y 60 del C.S.T. Que, de igual manera, había incumplido con el reglamento interno del trabajo, y, además, que el señor GÓMEZ, había faltado a laborar desde el 16 de mayo al 31 de mayo de 2016, sin aportar prueba de ello. Que, aunado a lo anterior, insultó y agredió al personal directivo, así mismo, incitó a los trabajadores a suspender las labores y, que utilizó implementos e instalaciones de la empresa para otro fin sin aportar prueba alguna.

**2.1.1.3.** Que el actor hacer parte del sindicato SINALTRAINAL, razón por la cual la empresa inició un proceso disciplinario conforme a la convención colectiva de trabajo, siendo citado a la diligencia de descargos el día 14 de junio de 2016, donde no se pudieron realizar por motivos de logística. Que fue citado nuevamente para el día 19 de junio de 2016, pero tampoco fue posible realizarlos.

**2.1.1.4.** Que la demandada violó la convención colectiva de trabajo suscrita con SINALTRAINAL en lo correspondiente al procedimiento disciplinario y que le fue dado por terminado el contrato el día 28 de junio de 2016, aduciendo causales diferentes a la primeramente endilgadas.

## **2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.1.** Solicita que se declare que entre el actor y la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. existió un contrato de trabajo, en consecuencia, solicita que se declare la nulidad de los efectos jurídicos de la terminación del contrato de trabajo por despido injusto.

**2.2.2.** Que se condene a la demandada a reintegrar al actor al cargo que desempeñaba u otro de superior jerarquía, se condene al pago de los salarios dejados de percibir, auxilio de cesantías, prima de servicios, intereses sobre las cesantías, vacaciones, pagos de aportes a seguridad social en riesgos laborales, recargos nocturnos, horas extras diurnas, dominicales y festivo, con lo valores indexados.

**2.2.3.** Que se condene al empleador a pagarle al señor GÓMEZ, cada uno de los factores que constituye salario y prestaciones, vacaciones, auxilio de cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, recargos nocturnos, e indemnización contemplada en la norma artículo 64 inciso a numeral 2, desde la fecha del despido injusto hasta que se verifique el pago.

**2.2.4.** Por último, pretende que se condene al pago de la indemnización por despido injusto, condenas por ultra y extra petita, además de costas y agencias en derecho.

### **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Respecto a los hechos, aceptó la relación laboral en los términos narrados por el actor, sin embargo, en lo referente a la terminación del contrato de trabajo manifestó que la demandada garantizó el debido proceso y el derecho a la defensa del demandante, así mismo, afirmó que el señor EDWIN FABIÁN GÓMEZ ejecutó los hechos que justificaron el despido.

Se opuso a las condenas pretendidas por el actor, por considerarlas improcedentes y debido a que no le adeuda suma alguna al demandante; propuso las excepciones de *“inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe”*

### **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

En sentencia del 22 de octubre de 2019, por el Juez Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana resolvió declarar la existencia del contrato de trabajo, condenó al pago de \$412.340 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, declaró probada parcialmente las excepciones de mérito y absolvió a la accionada de las demás pretensiones.

#### **2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

*“Establecer si se contrae nulo el despido realizado por la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A al señor EDWIN FABIÁN GÓMEZ ROMERO por haber violado el procedimiento disciplinario establecido en la convención colectiva de trabajo dispuesto para tal fin*

*Si hay lugar a la declaratoria del reintegro al cargo que venía desempeñando o a otro de superior jerarquía con el correspondiente pago de todos los emolumentos legales dejados de cancelar desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro”.*

No es objeto de discusión en el proceso el hecho de la existencia del contrato de trabajo, toda vez que este fue aceptado por las partes en las demandada y contestación de la misma, el cual es de modalidad de obra o labor.

A folios que van del 31 al 41 del expediente, aparece la convención colectiva de trabajo, suscrita entre el sindicato nacional de trabajadores del sistema agroalimentario SINALTRAINAL y la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., la cual fue allegada con la respectiva acta de depósito de fecha 28 de enero del 2015, realizada ante el Ministerio de Trabajo dirección territorial de Bogotá, esta convención colectiva en el artículo 37 establece el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias, la mencionada norma convencional establece lo siguiente:

**“Artículo 37: procedimiento disciplinario:** cuando a un trabajador se le haya imputado alguna falta por parte de la empresa, esta le dará la oportunidad al trabajador inculcado de ser escuchado, y podrá asistir acompañado por dos (2) representantes de SINALTRAINAL, cuando el o los integrantes de SINALTRAINAL elegidos por el trabajador no estén en turno, para asistirlo en la diligencia de descargos, se suspenderán los términos de los literales a y b, sin que con ello se exceda un plazo máximo de 30 días calendario para efectuar la diligencia. El trámite será como se detalla a continuación:

“(…)

- d. Para faltas cuya ocurrencia sea conocida de forma inmediata por la empresa el trabajador será llamado a descargos durante los cinco días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos.
- e. Para faltas cuya ocurrencia y conocimiento no se ha de forma inmediata tales como agresiones o amenazas a los compañeros y/o jefes, hurto o cualquier perjuicio causado maliciosamente y el engaño con mira a obtener un beneficio, la empresa tendrá 20 días hábiles a partir de la ocurrencia del hecho para darle curso a la debida investigación. Una vez sea investigada la falta con la debida profundidad la empresa tendrá 8 días hábiles para llamar a descargos al trabajador.
- f. Si al cabo de 6 meses de la última sanción e trabajador no ha tenido ningún llamado de atención por su buen comportamiento se borrarán de su hoja de vida la sanción anterior.”

La parte activa de la Litis esgrime que la empresa lo despidió violando el artículo 37 de la convención colectiva de trabajo, por su parte la parte pasiva de la Litis sostiene que no es cierto por cuanto los integrantes de la organización sindical, elegidos por el trabajador para que lo asistieran a la diligencia de descargos nunca demostraron o argumentaron que su inasistencia obedeció a que se encontraba en turno.

A folios que van del 23 al 24 del legajo aparece la carta de terminación del contrato de trabajo del actor, mediante la cual la empresa demandada le manifestó que su contrato de trabajo terminaría el 29 de junio de 2016 y la anterior decisión se tomó con fundamento en lo establecido en los numerales 6° literal A del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1 y 4 del artículo 58 del CST y el numeral 5° del artículo 58 del CST, el numeral 5° del artículo 60 del CST, igualmente

las prohibiciones establecida en los artículos 45, numerales 5, 7, 8, 9 y el artículo 48 numerales 3, 4, 6, 9 y 12 del reglamento interno del trabajo de la demandada, además le endilgó haber faltado al trabajo durante los días que van del 16 al 31 de mayo del 2016 y frente a las diferentes solicitudes de la empresa para que reiniciara sus labores se negó e incluso insultó a directivos de la empresa, haber incitado a los demás trabajadores de la compañía para que también suspendieran sus labores durante los días en los cuales no prestó el servicio y utilizó elementos suministrados por la compañía de forma incorrecta, utilizado las instalaciones para fines diferentes a lo establecido en el contrato y, disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, por estas causales la empresa llamó al demandante a diligencia de descargos como se observa a folios 27 al 93 del legajo según citación del 03 de junio de 2016, llamado a diligencia de descargos para el 11 de junio de 2016, con el fin de aclarar los hechos acontecidos el 17 de mayo de 2016, allí el actor señaló que quiere estar acompañado de los dirigentes sindicales EDGAR PAEZ y WILSON CASTRO, luego a folio 28 y 94 del legajo aparece la comunicación de fecha 07 de junio de 2016 en donde el abogado ÉDISON DE LA ROSA de la empresa, le comunica al actor de la diligencia de descargos programada para el 11 de junio de 2016 había existido un error y se llevaría a cabo el 14 de junio de 2016; posteriormente, a folio 29 y 95 del legajo aparece la comunicación de fecha 14 de junio de 2016, suscrita por la jefe de recursos humanos de la unidad de negocios DRUMMOND, en donde le informa que la diligencia se llevaría a cabo el 16 de junio de 2016 a las 12 PM con el fin de aclarar los hechos del 17 de mayo de 2016, así mismo, a folio 30 y 96 del legajo aparece la comunicación de fecha 16 de junio de 2016 suscrita por la jefe de recursos humanos de unidad de negocio DRUMMOND en la cual fue aplazada la diligencia de descargos para el 19 de junio de 2016, es de anotar que para los días 11, 14, 16 y 19 de junio de 2016 el actor fue llamado a rendir sus descargos, tal como se demuestra con la nota impuesta en la parte superior de las comunicaciones referenciada **18:53**.

## **2.5. RECURSO DE APELACIÓN.**

### **2.5.1. DE LA PARTE DEMANDANTE.**

- ✓ Solicita que se revoque el numeral 4° de la sentencia, se ordene el reintegro y el pago de salarios del demandante, fundamentado que hubo una violación del debido proceso, toda vez que no hubo gestión del empleador por garantizar el derecho, además, afirma que la *a-quo*, debió aplicar el principio de favorabilidad, considerando que debía imponerse la norma más favorable al trabajador.

### **2.5.2. DE LA PARTE DEMANDADA.**

✓ Fundamentó el recurso de apelación, manifestando que hubo una indebida apreciación de las pruebas aportadas, ya que, considera que se demostró la participación del actor en los hechos endilgados para terminar la relación laboral, en ese sentido, solicita que se revoque la sentencia y se absuelva a la accionada de las todas las pretensiones.

### **2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

Por medio de auto del 20 de octubre de 2022, se corrió traslado en común a las partes para presentar alegatos de conclusión, de la siguiente manera:

#### **2.6.1. DE LA PARTE DEMANDANTE.**

Señalo que en el proceso se demostró que el despido fue injusto e ilegal, además, que se violó el debido proceso al no darle aplicación al sistema de investigación establecido en la convención colectiva de trabajo, la cual estaba en cabeza de la demandada la gestión para el cumplimiento de la misma.

#### **2.6.2. DE LA PARTE DEMANDADA.**

Reitera la solicitud de revocar parcialmente la sentencia de primera instancia, que se demostró que el despido del actor se ocasiono con justa causa, además, precisó que el artículo 37 de CCT es aplicable a un proceso disciplinario y no a una terminación del contrato de trabajo.

## **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolvieran los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de las partes, en razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

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

### **3.1. COMPETENCIA.**

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

### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Corresponde a esta colegiatura, determinar si:

***¿hay lugar al reintegro y en consecuencia al pago de los emolumentos deprecados por la parte actora?***

De forma subsidiaria, y si es pertinente, se debe determinar si:

***¿Existe una valoración inadecuada al material probatorio aportado por la demandada?***

### **3.3. FUNDAMENTO NORMATIVOS.**

#### **3.3.1. Código Sustantivo Del Trabajo**

**Artículo 467.** *Definición Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.*

**Artículo 468.** *Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.*

**3.4** Convención celebrada el día 6 de enero de 2015, firmada entre la Empresa DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA y EL SINDICATO DE TRABAJADORES SINTRAMIENERGETICA con una vigencia del año entre el 4 de febrero de 2015 y el 3 de febrero de 2017.

**3.4.1. CONVENCIÓN COLECTIVA -Función institucional / sentencias C-1050-01. MP, DR MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA.**

*La definición de la convención colectiva en un contexto nacional depende del ejercicio concreto que se haga de ella. Esto significa que la función institucional que cumplen las convenciones colectivas en las diferentes sociedades depende más de la práctica que de una estructura rígida sugerida o impuesta a la realidad nacional. En este orden de ideas, tan importantes como su estructura legal parecen ser las relaciones sociales que subyacen a la convención colectiva de trabajo.*

### **3.5 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

**3.5.1 PRUEBA DE LA CONVENCION COLECTIVA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL; 20 de mayo de 1976.**

*“No puede pues acreditarse en juicio la existencia de una convención colectiva como fuente de derechos para quien la invoca en su favor sino aduciendo su texto autentico y el del acta de su depósito oportuno ante la autoridad laboral”*

**3.5.2 CONVENCION COLECTIVA PRUEBA Y FUENTE DERECHO.** (Sentencia SL.131/2022 del 26 de enero de 2022, Radicación 87303. MP. Dr. LUIS BENEDICTO HERRERA DIAZ.)

*“La convención colectiva adquiere doble connotación, es una prueba y es fuente de derecho objetivo, por lo tanto, los jueces tienen el deber de interpretarla conforme a las máximas y principios de hermenéutica jurídica laboral, dentro de los cuales se encuentra el principio protector en sus modalidades de favorabilidad, in dubio pro operario y condición más beneficiosa.”*

#### **4. CASO EN CONCRETO.**

En el presente caso se tiene que el demandante, el señor EDWIN FABIÁN GÓMEZ pretende que se declare que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, en concordancia con lo anterior, se ordene el reintegro y el pago de todas las prestaciones sociales a que tuviese derecho desde la fecha del despido hasta el reintegro.

La demandada se opone a lo pretendido, argumentando que se encuentra plenamente probada todas las faltas en que incurrió el trabajador y se realizó el trámite correspondiente, es decir, se respetó el debido proceso de buena forma, por lo cual hubo despido con justa causa.

Mediante sentencia del 22 de octubre de 2019 el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes y que, si existió un despido injusto, pero no hay lugar al reintegro, por lo tanto, se tiene como probada las demás excepciones por la parte demandada.

Esta Sala no puede dejar a un costado la verificación de los derechos convencionales, lo cierto es que la convención colectiva no fue aportada de manera completa, pues a (FOLIOS 31-49) del expediente obra el capítulo 6 de la convención *“CAPITULO ESPECIAL NUMERO UNO QUE HARÁ PARTE DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. DE UNA PARTE Y, DE LA OTRA EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO – SINTRAINAL”*. Por lo cual no es posible estudiar la misma a fin de establecer si hay vulneración o no a derechos colectivos del actor.

Al respecto la Corte Suprema de justicia en Sentencia SL131-2022 Radicado No. 87303 M.P LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ) se ha referido como sigue:

*“Conviene recordar que esta Corporación ha reiterado con profusión, verbigracia, en las sentencias CSJ SL4934-2017 y CSJ SL1886-2020<sup>1</sup>, que si bien las convenciones colectivas de trabajo se aportan como una prueba al proceso, ello no desdice su carácter de fuente formal del derecho y, por tanto, los jueces tienen el deber de interpretar sus enunciados normativos conforme a las máximas y principios de hermenéutica jurídica laboral, dentro de los cuales se encuentra el principio protector en sus modalidades de favorabilidad, in dubio pro operario y condición más beneficiosa.”*

*“En ese sentido, no puede olvidarse que la lectura o interpretación de las convenciones y pactos colectivos debe efectuarse con estricta observancia de los principios constitucionales, los Convenios de la OIT y las normas sustanciales contenidas en el Estatuto del Trabajo, puntualmente, el artículo 467 del CST, según el cual, las Convenciones Colectivas de Trabajo fijarán las condiciones en que se regirán «los contratos de trabajo durante su vigencia».*

Procede esta colegiatura a resolver los problemas jurídicos planteados:

**¿Existe una valoración inadecuada al material probatorio aportado por la demandada?** recurso de apelación parte demandada.

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

- ✓ **Folios: (19 – 22)** *Contrato de Trabajo en obra o labor contratada*, suscrito entre el demandante y la demandada en calidad de empleador y trabajador respectivamente, con fecha de inicio 26 de junio de 2015 y con cargo u oficio que desempeña el trabajador de auxiliar de saneamiento.
- ✓ **Folios: (23 – 25)** *Terminación de contrato de trabajo*, en el cual manifiesta se toma con fundamento en el numeral 6 del literal a del artículo 7° del decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1° y 4° del artículo 58 del CST y el numeral 5° del artículo 66 del CST. Así como por el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones contempladas en los numerales 5°, 7°, 8° y 9° del artículo 45 y los numerales 3°, 4°, 6°, 9° y 12° del artículo 48 del reglamento interno de trabajo.
- ✓ **Folio: (26)** *Solicitud de admisión al sindicato*, presentada el 13 de Julio de 2015, donde el demandante manifiesta el libre deseo de pertenecer al SINDICATO

---

<sup>1</sup> Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ SL131-2022 Radicado n.º 87303 M.P LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.

NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO  
“SINALTRAINAL”.

✓ **Folios: (27 – 30)** Citaciones a rendir descargos, los días 11 de junio del 2016, 14 de junio de 2016, 16 de junio de 2016 y 19 de junio de 2016; los cuales no se llevaron a cabo y se aplazaron en diferentes ocasiones por motivos administrativos, ya sea por falta de los directivos del sindicato o por cuestiones de logística.

Ahora bien, de la prueba testimonial se advierte que el Sr, JOSÉ LUIS MERIÑO, manifiesta que conoce al demandante desde hace tiempo, porque laboraban juntos, que desconoce porque la empresa despidió al demandante; que ellos tienen un sindicato y ese día les dijeron que se quedaran ahí porque los directivos del sindicato estaban ahí pacíficamente. Que estaban defendiendo su puesto de trabajo. Agregó que el Sr. EDWIN FABIÁN GÓMEZ estaba ahí pacíficamente y en ningún momento incitó a los compañeros a frenar el trabajo, por otro lado, no utilizó ningún elemento de la empresa, y que el demandante estuvo presto al servicio.

por su parte del Sr, GENARO CORCAMO FLORIÁN, dice desconocer los motivos por el cual despidieron al demandante, que él estuvo en el proceso de cese durante 16 días. Además, él y el demandante no hacían parte de la junta directiva; ellos simplemente eran afiliados al sindicato y defendían su puesto de trabajo. Que por parte del Sr. EDWIN FABIÁN GÓMEZ no hubo ninguna incitación, desconoce cuáles fueron los acuerdos que el sindicato y la empresa; ellos permanecieron en las instalaciones de la empresa, igualmente el demandante no incitó a los compañeros para que suspendieran las labores, el demandante no tenía ningún mando para poder incitar a los compañeros, y mucho menos utilizó herramientas de la empresa que pudiera causar algún tipo de daño.

Se duele la parte demandada en su recurso que hubo una indebida apreciación de las pruebas aportadas, toda vez que, considera que se demostró la participación del trabajador en los hechos endilgados para establecer la terminación del contrato de una manera justa.

Así el panorama, la Sala, se encuentra que el *a- quo*, dio valor probatorio a las pruebas allegadas al expediente, y con base en ellas adoptó la decisión primigenia. Nótese que el artículo 176<sup>2</sup> del C.G.P, por remisión del artículo 145 del C.P.T., taxativamente prolifera que las pruebas pueden ser apreciadas en conjunto, de acuerdo a la sana crítica del juez

---

<sup>2</sup> *Fundamento Jurídico en el CGP del Art 167* por la valoración probatoria con la aplicación de la unidad procesal de la prueba.

quien de manera razonada le asignara el mérito a cada prueba. Al respecto en sentencia SL3036-2018<sup>3</sup> MP GERARDO BOTERO ZULUAGA) se indicó:

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

Aunado de lo anterior, el Tribunal estima que lo concerniente a la postura de la *a-quo* respecto a la determinación de la tesis sobre la existencia de un despido injusto es acertada y concuerda con la jurisprudencia material de apoyo para la presente providencia. Se destaca del material probatorio relacionado a las testimoniales rendidas por los señores GENARO CORCAMO FLORIÁN y JOSÉ LUIS MERIÑO son contestes en manifestar que desconocen cuáles fueron las causales por el despido del demandante y que este en ningún momento incito a los compañeros abandonar sus actividades laborales.

Dicho esto, es menester indicar que, cuando se trata de despido con justa, la carga probatoria de demostrar que realmente es así, se encuentra en cabeza del empleador acreditar que se dio o que la terminación del contrato obedece a alguna de las causales estipuladas en el Art 62 del CST, cuestión que en múltiples oportunidades la Sala Laboral de la Corte Suprema Justicia se ha pronunciado y en el caso de marras no se dio. Además, como ya se indicó, que la carga de demostrar que el despido haya sido justo estaba a cargo del empleador, así como tampoco hay pruebas de las acusaciones que se le hicieron en la carta de despido, y esta por si sola no es suficiente prueba, sino que también es de su competencia demostrarlas. Por lo que no le asiste la razón al recurrente.

Así mismo, al hacer el estudio de las pruebas allegadas al expediente, se tiene que los descargos<sup>4</sup> visibles a (FOLIOS 27-30) no fueron llevados a cabo por diferentes circunstancias en las fechas establecidas, no sin antes hacer la aclaración que era deber del empleador hacer cumplir los llamados y que se llevaran a cabo.

---

<sup>3</sup> Sentencia Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL3036-2018<sup>3</sup> MP GERARDO BOTERO ZULUAGA)

<sup>4</sup>Folios (27-30) Citaciones a rendir descargo, los días 11 de junio del 2016, 14 de junio de 2016, 16 de junio de 2016 y 19 de junio de 2016.

Todo lo mencionado con anterioridad, nos orienta a un epílogo y es que el empleador dejó pasar por alto la carga probatoria de demostrar alguna causal de despido con justa causa, por consiguiente, el trabajador fue despedido sin justa causa, de otra manera, no queda otra opción que confirmar la decisión adoptada en la sentencia relacionada al despido injusto, pues fue la misma se ajusta a derecho.

Procede entonces esta judicatura a resolver el siguiente problema jurídico, el cual es:

***¿Hay lugar al reintegro y en consecuencia al pago de los emolumentos deprecados por la parte actora? Recurso de la parte demandante.***

Es preciso señalar que el reintegro procede legalmente para determinadas circunstancias, como lo son:

- ✓ Trabajadoras en estado de embarazo o lactancia.
- ✓ Trabajadores discapacitados.
- ✓ Trabajadores con fuero sindical.
- ✓ Trabajadores que han denunciado acoso laboral.

Revisadas las pruebas, y los testimonios presentados en el trámite del proceso, se determina que el señor EDWIN FABIÁN GÓMEZ, no se encontraba en estado de discapacidad, no hace parte de la directiva sindical, ni denunció acoso laboral por lo que no se incurrió en desatino jurídico alguno en la sentencia de primer grado, pues el reintegro, como medida frente al despido sin justa causa, es dable, ante escenarios específicos definidos por la Ley y la jurisprudencia. Por lo anterior, no es procedente reintegrar al señor EDWIN FABIÁN GÓMEZ a las labores que desempeñaba.

### **DECISIÓN**

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**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 22 de octubre de 2019, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **EDWIN FABIAN GOMEZ contra COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.**

**SEGUNDO:** Costas a cargo de la parte demandada por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de ½ SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

**TERCERO: NOTIFICAR** a las partes la presente providencia. Para tal efecto remítase a la Secretaría de este Tribunal para lo de su competencia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH  
MAGISTRADO PONENTE**

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA  
MAGISTRADO**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ  
MAGISTRADO**