



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
S A L A 1ª DE DECISIÓN L A B O R A L

Hoy de 19 **Abril DE 2024**, siendo las **2:00PM**, la Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por el suscrito quien la preside **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA** en compañía de los magistrados **Dra. YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO** y el **Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, y previa discusión y aprobación en sala virtual, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No 132**, dentro del **proceso ordinario laboral de Primera Instancia** instaurado por **FELIPE ANDRES SANDOVAL MONTOYA, MARIA LIBIA MONTOYA RODAS, LIBIA FERNANDA SANDOVAL MONTOYA, y KELLY VANESSA ASTAIZA RUANO** en contra de **FAMILIA DEL PACIFICO LTDA.**, bajo radicación N°76001-31-05-013-2017-00506-02.

En donde se resuelve la **APELACIÓN** presentada por los demandantes en contra de la **sentencia No. 198 del 20 de octubre de 2020**, proferida por el **Juzgado 13º Laboral del Circuito de Cali** mediante la cual se **ABSOLVIÓ** a la demandada de la declaratoria de un despido injusto, el reintegro y pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir o si es más favorable la indemnización por despido. Así como el pago de los perjuicios morales del trabajador actor y de sus familiares por el despido.

Razones del Juzgado: **i)** Para establecer la ocurrencia y relevancia jurídica de la justa causa invocada, indagamos primero las especificidades de la labor desplegada que, según el objeto contractual, consistía en operar máquina de línea de producción en una empresa cuyo objeto social principal era la fabricación de artículos de papel y cartón, actividades de envase y empaque y fabricación de formas básicas de plástico, tal como se desprende del certificado de Cámara de Comercio. Se cita a descargos al actor por la directora regional de gestión humana del Grupo Familia, argumentando que, al encontrarse programado para laborar en el turno del 22 de febrero de 2017, se encontró un registro positivo de una sustancia psicoactiva, THC. En cuanto a la satisfacción del debido proceso, gravita la citación a la diligencia, la concurrencia y el acta de realización, cuyos hechos y normativas consignados soportan válidamente la carta de terminación del contrato. Para estudiar ahora el fondo del asunto, es decir, la ocurrencia de los hechos imputados y su relevancia jurídica yacen el plenario el formulario firmado y aportado por el mismo demandante, a juicio sobre el consentimiento informado y la aplicación de la prueba del 23 de febrero de 2017 la que resulta positiva para marihuana. Copia reglamento interno de trabajo, como también las políticas de prevención del consumo, alcohol y drogas recibida este último por el accionante. En la diligencia de descargos se destaca que el demandante admite haber recibido reglamento interno de trabajo, conocer sus funciones respecto a su cargo, haber sido seleccionado aleatoriamente para la práctica de la prueba, su realización y su resultado, sin cuestionar la veracidad del mismo., **ii)** a juicio del despacho no logran justificar su comportamiento, pues no se pierda de vista que lo que sanciona el numeral cuarto, el artículo 62 del Código sustantivo del trabajo es precisamente poner en riesgo la seguridad. Así esta no ocurra no solo propia sino de los compañeros de trabajo y de las instalaciones de la empresa, por lo que no resulta vinculante que no haya ocurrido ningún suceso en ese día del turno, menos aun cuando conocido el resultado de la prueba, este es trasladado a su casa en un vehículo de la empresa, como él mismo lo hacía evidenciándose la justa causa invocada., **iii)** sobre el reintegro, se revisa si el actor tiene estabilidad laboral reforzada que independientemente de la las razones indicadas por la pasiva, la obliguen a la autorización previa para su desvinculación en el caso de limitado físicos o razones de fuero sindical, sin que se alegue ninguna de estas dos en la demanda mucho menos se prueba en la instancia, como tampoco la situación de prepensionado y mucho menos por obvias razones la lactancia y el estado de embarazo, circunstancias que generarían la ineficacia de la desvinculación., **iv)** sobre los perjuicios, de sancionar una decisión irregular en este caso atribuible al empleador, sin que esta circunstancia merme lo ya dicho por la honorable Corte Suprema Justicia, cuando en el evento se puedan probar perjuicios extraordinarios, es decir, que escapen de esa indemnización tarifada habrá lugar a otro tipo de sanciones generalmente perjuicios causados a quien

resulta afectado con la terminación del vínculo contractual, los que se estudiarán bajo las normas del artículo 1613 y 1614 del Código Civil y sentencia C. 1507 del año 2000. frente a su grupo familiar, están los registros civiles al igual que la certificación de folio 56, que da cuenta que su hija padece síndrome de Down, también deprecado por el actor en el evento que surgiera la ilicitud de la terminación del contrato individual de trabajo. Ante esta realidad procesal reseñada, son suficientes las declaraciones testimoniales recibidas en audiencia pública, traídas a juicio por la pasiva, luego no se logra enervar la justeza de la desvinculación laboral ante la ocurrencia de los hechos que la soporta empero, no puede perderse de vista que obra en autos la inasistencia a la audiencia del demandante, pese a excusarse la misma, y calificada por el juzgado no la encontró procedente. Es por ello que esto es un elemento adicional y de orden procesal, pero se advierte que la realidad procesal hasta ahora reseñada frente a la prueba documental del expediente resulta suficiente por sí sola y sin la necesidad de la confesión del demandante para mantener incólume la legalidad de la desvinculación.

Apelación parte demandante: a) en el punto uno, no hay una obediencia al precedente jurisprudencial, de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, los jueces tienen la costumbre de no acatar las sentencias de la Corte Constitucional de sus superiores jerárquicos, es muy renuente por la magistratura y de la judicatura hacer desacato total a las sentencias de las Cortes. De las razones que la Corte Constitucional ha esgrimido para fallar esos casos es muy claro la sentencia C-336 de 2016, abarca totalmente las situaciones de hecho en este caso, hay una identidad fáctica del trabajador, consume sustancias y psicoactivas alcohol. El artículo debe entonces interpretarse a la luz de la sentencia citada y el fallo del juzgado desobedece un precedente que ni siquiera cita en su sentencia para contra argumentarlo., b) en el punto dos, ¿Cómo es posible que ya la Corte Suprema de Justicia ha cambiado su precedente sobre el caso en particular? Y me voy a permitir citar lo de la sentencia 29182 de 1018 con radicación 5909, cámbiele el consumo de alcohol por marihuana de este caso y mire lo que dice la sentencia que el empleador para despedir a un trabajador que llegó con consumo de alcohol en procedimiento que fue realizado enteramente por el empleado, sin que el trabajador pudiera conocer las pruebas y muestras de la detección rápida de alcohol, por lo que el empleador no dio cumplimiento al Reglamento interno de trabajo para las comprobación de las faltas. La misma ratio decidiendo que usted acaba, digamos, de esgrimir en su fallo, señor juez, y resulta que la Corte Suprema de Justicia desde el 2018 tiene un precedente y se llama al derecho a la igualdad, porque si tiene una identidad fáctica se debe proteger al derecho como en este caso, cámbiale el alcohol por la marihuana y mire dice la Corte una vez ocurra, debe ser analizada en términos de proporcionalidad y razonabilidad y el empleador, según lo anunció en la contestación, ejecutó sus actividades sin afectación alguna en su labor, todo ello consonante, como se dijo con la jurisprudencia., c) Cómo así que el derecho disciplinario del trabajador así no ocurra el riesgo a los que está mentado la Corte Constitucional, entonces no vale?, En el sentido de que el despido en estos eventos o la sanción tiene que ser proporcional y razonable a la conducta. El fallo no hizo ningún análisis de la proporcionalidad ni la razonabilidad de la ilegalidad del despido en ese evento. Lo que dice la Corte para interpretar la el numeral segundo del artículo 46, pues es que tiene que probarse por parte del empleador que la conducta afectó o puso en riesgo el buen desempeño de la labor y no se probó eso por Pacífico familia., d) Tercero sobre la presunción, es una inanidad declarar esa presunción, porque los objetos o los hechos objeto de confesión. ¿Cuáles eran? Pues que mi poderdante había consumido marihuana en unos brownies. ¿Y quién ha negado eso? ¿Nadie ha negado eso, por parte de este apoderado que mí poderdante haya tenido o no sustancias psicoactivas. Por último, sobre los perjuicios Morales, el juez considera contrario a lo dicho por la demandada, citando jurisprudencia no relacionada en el asunto, le citaré la siguiente sentencia la Sala laboral 28172 de 1018 radicación número 61016 que dice frente a los perjuicios morales y en la vida de relación se presume para la víctima directa sobreviviente a un siniestro laboral por lesión corporal y moral para la pareja sentimental, el hijo o la hija, el padre o la madre y el hermano o hermana de la víctima. Con esto yo lo que quiero es que el juzgado o el juez de segunda instancia entienda que las razones jurídicas que debe propender o el prisma jurídico por el que tiene que analizar este caso pasan necesariamente por la sentencia de la Corte Constitucional.

La base fáctica y jurídica del distanciamiento en este proceso la han discutido las partes, así como la sentencia dictada por el a quo, por lo que la Sala de Decisión procede a dictar la Providencia correspondiente atendiendo a las preceptivas legales.

SENTENCIA No 107

La sentencia APELADA debe MODIFICARSE, son razones: ser decantada la justeza en el despido al no acreditarse la ocurrencia del hecho citado en la carta del despido como generador del mismo, a las luces de la lectura constitucional condicionada del art. 62.A.6 y 60.2 CST.

Previo adentrarse en el estudio del recurso, se considera necesario para determinar el sentido de la decisión, poner de presente que en el caso que nos ocupa, no está en discusión la existencia del contrato de trabajo firmado entre las partes, la fecha de inicio del mismo – el **07 de noviembre de 2007** -, ni su finalización por el empleador el **01 de marzo de 2017**, pero si está en contienda, la legalidad o no de ese vínculo contractual, todo esto conforme los hechos de la demanda y su contestación (págs. 7 a 12 y 162 a 170, archivo 01Expedigitalizado; cuaderno juzgado).

Visto lo anterior y dirigidos al punto a resolver, se encuentra como querer de la demanda declararse la existencia de un despido injusto, por no acreditarse por parte del demandado que el actor acepta como positiva la prueba de THC (marihuana) y que ello puso en riesgo o afectó las actividades de la empresa, esto en razón a los precedentes jurisprudenciales citados tanto en el escrito de demanda como en su recurso.

En la resolución del asunto, debe señalarse ser del caso manifestarse que tratándose de despido y en el camino de la acreditación de su justeza, la responsabilidad del trabajador es demostrar el hecho de darse por voluntad del empleador la terminación de la relación laboral, mientras que, al empleador, de contarse con una carta, ella debe contener las razones del despido, correspondiéndole a este probar dentro del proceso su existencia -hechos- y su justeza (**SL363-2021 Radicación n.º 78740 del 09 de febrero de 2021**)¹ con fundamento en alguna de las causales del **literal A del artículo 62 CST**. comprensión que ha de realizarse de modo racional y no objetivo, menos, señalar o acreditar que el trabajador es un sujeto al cual se le evidencian los efectos negativos del consumo, es decir, que no está dentro del grupo de aquellos a quienes no les afecte ese consumo de manera directa el desempeño laboral del trabajado .

3

CASO CONCRETO

En el presente proceso se acredita por el actor la existencia de un despido por voluntad del empleador, mediante carta contentiva de las razones de su decisión, ellas fueron (págs. 47, archivo 01Expedigitalizado; cuaderno juzgado):

¹ **SL363-2021: i) Desconocimiento del parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.**

En materia de despidos, gravita sobre el trabajador la carga de demostrar que ello acaeció, y al empleador, la de probar que la terminación del contrato se fundó en las justas causas invocadas (CSJ SL592-2014; CSJ SL17728-2016).

En este punto, conviene recordar, que lo manifestado en la carta de despido constituye el motivo de la decisión para finiquitar la relación laboral, el cual, por sí solo, no convalida la justificación allí plasmada, pues es necesario que las imputaciones al trabajador estén probadas (CSJ SL, 26 ago. 2008, rad. 33535).

El hecho de haberse presentado a trabajar con índices positivos de consumo de sustancias psicoactivas, es inaceptable para la Compañía, pues resulta evidente que una persona con secuelas de sustancias psicoactivas en el organismo no posee las facultades para el desarrollo normal de sus funciones psicomotoras y psíquicas, situación que puso en riesgo a la Compañía y a sus compañeros de trabajo, lo cual es agravado por el hecho que, como usted mismo lo reconoció, su principal obligación es precisamente evitar este tipo de riesgos y velar por la seguridad de sus compañeros y la eficiencia del proceso.

Su actuar es reprochable desde todo punto de vista y deja entrever el desacato a las directrices y políticas de la Compañía en el cumplimiento de sus funciones y más teniendo en cuenta que, como usted mismo lo reconoció, tenía pleno conocimiento que presentarse a laborar con índices positivos de sustancias psicoactivas en el organismo está prohibido, lo cual implica un claro incumplimiento a las políticas existentes al respecto en FAMILIA DEL PACIFICO S.A.S., más exactamente a la política de prevención de consumo de alcohol y drogas, al Reglamento Interno de Trabajo y a las obligaciones legales y contractuales derivadas del contrato de trabajo suscrito con la Compañía.

Tomando en cuenta los hechos relacionados, le informamos que continuar con la relación laboral existente es incompatible con las directrices, reglamentos y políticas de FAMILIA DEL PACIFICO S.A.S., razón por la cual la Compañía ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, de conformidad con la siguiente normativa:

Según el Código Sustantivo del Trabajo:

El literal A del Artículo 62 establece las justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo por parte del empleador, específicamente, los numerales 4 y 6 consagran:

Es así que, el actor cumple su cometido procesal con la carta que le fue entregada, debiendo el empleador, demostrar la justeza del hecho invocado *–haberse presentado a trabajar con índices positivos de consumo de sustancias psicoactivas, siendo evidente que en esas condiciones no posee las facultades para el desarrollo normal de sus funciones psicomotoras y psíquicas, situación que puso en riesgo a la Compañía y a sus compañeros de trabajo, lo cual es agravado por el hecho que, como usted mismo reconoció, su principal obligación es precisamente evitar este tipo de riesgos y velar por la seguridad de sus compañeros y la eficiencia en el proceso. –*

4

De los hechos denunciados por el empleador en la carta, no hay discusión, está solo probado y aceptado por el actor en su recurso, que su prueba de THC (marihuana) sustancias psicoactivas sí fue positiva, quedando solo por evidenciar, lo anunciado por la sociedad en su carta sobre el riesgo de la compañía y de sus compañeros, situación de la que no se ocupó en señalar, alegar o enunciar la presencia de aquellos efectos nocivos, tornándose de una forma objetiva la conclusión laboral del despido.

Para ello, se traslada la Sala a la prueba documental aportada por ambas partes, encontrando que, la prueba de sustancias que fue practicada el día **23 de febrero de 2017** a las **3:30 am**, así como el manual de políticas de prevención del consumo de alcohol y drogas de la empresa, donde se manifiesta que, en casos de estar un trabajador bajo estas sustancias, se debe evitar su ingreso al lugar del trabajo y al día siguiente se realizarán las sanciones pertinentes, procedimiento que efectivamente se llevó a cabo con el demandante, así lo corrobora el acta de descargos aportada por la demandada (págs. 40, 226, 241, archivo 01Expedigitalizado; cuaderno juzgado):

3. Está prohibida la posesión, uso y venta de alcohol y/o drogas en las instalaciones de la empresa o fuera de ellas durante el horario laboral, o laborar bajo estos efectos, por comprometer la seguridad, el bienestar, la integridad física de los trabajadores, el desempeño en el trabajo y los activos de la empresa.

4. Cuando se evidenció que un empleado está bajo los efectos de alcohol o drogas, por su propia seguridad y la de la Compañía, se evitará su ingreso al lugar de trabajo por ese día y será sujeto de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, previo procedimiento de verificación por personal de seguridad física y/o Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esto significa que la sociedad empleadora retiró al trabajador de sus instalaciones, sin constancia alguna en su momento, de haberse presentado alteraciones o irregularidades en las actividades del trabajador durante el tiempo que estuvo en turno —empezado el 22 de febrero de 2017 a las 10:00pm— y hasta la práctica de la prueba —el 23 de febrero de 2017 a las 3:00 am—, esto es, no

hay manifestación del demandado de que fuera evidente un comportamiento que arriesgara a su personal, como lo afirma en la carta de despido, y que por esa situación, no había ninguna manifestación del demandado.

Así las cosas, para la Corporación no está probado que el actor, el día de su turno en **febrero de 2017 y a la hora de la práctica del examen**, causó el daño al que se refiere los numerales 4 y 6 del articulado citado en la carta, o que puso en riesgo su integridad y la de sus compañeros, al resultar positivas las pruebas realizadas, (**art. 62 A.6** que remite al **art. 60.2 CST²**), pues como se desarrolló por la Corporación no está acreditado este supuesto de la carta de despido, pues al resultado probatorio debe darse lectura con la norma laboral citada en la carta de despido, pero bajo el prima de la sentencia de exequibilidad condicionada (**C-636 de 2016**), que impide al empleador y al juez laboral, suponer dicho riesgo por la mera existencia de la prueba positiva de sustancias alcohólicas o de drogas, como se dio en el caso que nos ocupa.

C-636 de 2016:

“Finalmente, con base en los elementos de juicio expuestos, el Tribunal estudió la constitucionalidad del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, llegando a la conclusión de que en términos generales no desconocía el derecho al trabajo de las personas, aunque reconociendo que era necesario condicionar la exequibilidad de la disposición demandada. Así, la Corte advirtió que la medida prevista en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo persigue finalidades legítimas que tienen relación con el trabajo desempeñado, como lo son garantizar la seguridad en el trabajo y velar por el adecuado cumplimiento de las labores contratadas. La Corte consideró que esta tesis se encuentra soportada en estudios especializados sobre los efectos del consumo de sustancias psicoactivas, en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia relativa a la interpretación del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional al realizar control abstracto a disposiciones normativas de contenido similar a la norma demandada.

Con todo, advirtió la Corte que en ciertos casos el consumo de sustancias psicoactivas puede no afectar la seguridad de los trabajadores ni el desempeño de la actividad laboral. Respecto de ellos, la prohibición del consumo de sustancias psicoactivas no cumpliría uno de los límites del poder disciplinario del empleador, a saber: la relación directa con el trabajo. Con base en este razonamiento, concluyó la Corte que la prohibición del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo *resulta demasiado amplia*, por lo que resultaba necesario restringir su alcance para no afectar de manera injustificada la autonomía individual de los trabajadores. Por ello, concluyó que la exequibilidad de la disposición demandada debería condicionarse con el propósito de enfatizar la relación que debe tener la prohibición prevista en

² “**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}: ...

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

“**ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores: ...

2. <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.”

la norma mencionada con el buen desempeño de la labor contratada, reconociendo que la prohibición no recae sobre el sujeto, *sino sobre la potencial afectación que dicha conducta pudiese tener en la labor contratada.*

Por último, la Corte explicó que el condicionamiento introducido a la norma demandada no implica desconocer la importancia de vigilar el cumplimiento del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo. Por el contrario, la Corte reafirmó la importancia que esto tiene en actividades que involucran riesgos para el trabajador, para sus compañeros de trabajo o para terceros. Igualmente, respecto de actividades que impliquen un menor riesgo también puede exigirse el cumplimiento de la prohibición establecida en la norma demandada, en la medida en que es un interés legítimo del empleador que los trabajadores presten de manera adecuada las labores contratadas. Con todo, respecto de estos casos, no se podrán tomar medidas disciplinarias si no se demuestra por parte del empleador la incidencia negativa que el consumo de sustancias psicoactivas tiene sobre el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores.

...

Declarar **EXEQUIBLE** el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador." (subrayas fuera del texto)

Posición que también ha sido aplicada por la Jurisprudencia especializada en sentencia **SL1292-2018** y en la más reciente, **SL2240-2023**:

6

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

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

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

Como pronunciamiento anterior, también corre la sentencia **SL2035 DE 2021**:

“La Organización Internacional del Trabajo en el documento denominado «*Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*» que hace parte del Repertorio de recomendaciones prácticas de la misma Organización, cuya publicación fue aprobada por el Consejo de Administración en la 262ª reunión (marzo-abril de 1995), sobre este particular y especialmente en relación con la legítima potestad disciplinaria del empleador, estimó:

Intervención y medidas disciplinarias

9.1. Preferencia por el tratamiento en vez de las medidas disciplinarias

9.1.1. El empleador debería considerar los problemas de alcohol o de drogas como un problema de salud. En tales casos, el empleador debería normalmente ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias.

9.2. Papel del empleador en relación con la aplicación de medidas disciplinarias

9.2.1. Debería reconocerse que el empleador tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia como consecuencia de problemas relacionados con el alcohol o las drogas. Sin embargo, es preferible que los remitan a los servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación en vez de aplicarles sanciones disciplinarias. Si un trabajador no colabora plenamente con el tratamiento, el empleador podrá tomar las medidas disciplinarias que considere oportunas.

9.3. Elaboración y notificación de normas disciplinarias

9.3.1. De conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, el empleador, en consulta y en colaboración con los trabajadores y sus representantes, debería elaborar normas disciplinarias respecto del alcohol y de las drogas. Tales normas deberían comunicarse a los trabajadores con el fin de que éstos sepan claramente cuáles son las prohibiciones y cuáles son las sanciones que podrían aplicarse en caso de infracción.

9.3.2. Los programas de información, educación y formación relativos al alcohol y las drogas deberían comprender disposiciones laborales en donde se especifiquen las circunstancias que podrían dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido, de resultados de problemas relacionados con el alcohol o las drogas.

En este sentido, la Corte encuentra pertinente reiterar que el *alcoholismo* o la adicción a cualquier otra sustancia que genere dependencia, más allá de tener una evidente repercusión laboral que puede desembocar en la sanción al trabajador o la finalización de su contrato con justa causa, también debe ser visto como un padecimiento médico que, en determinadas circunstancias, contrario al tratamiento punitivo o sancionatorio, puede suponer una limitación que en interacción con barreras contextuales llegue a ser *discapacitante* y por lo mismo, exige un deber de protección del empleador y eventualmente una situación de *estabilidad laboral reforzada*.”

Es pues con esta revisión y lectura constitucional de las normas, que la Sala no encuentra probada la justeza de las razones esbozadas en la carta de despido, por consiguiente, el sustento se torna en injusto, y da lugar al pago de la indemnización deprecada en los términos del **art. 64 CST**, la cual se

liquida con el salario registrado en la liquidación vista en la pág. 51 del archivo 01ExpedienteDigitalizado del juzgado, ascendiendo la condena a:

			Días	
Periodo Laborado:	07/11/2007	01/03/2017	3402	9.45
	PRESENTACION DDA:		15/09/2017	
	AÑO 2017	\$ 2,195,000	salario diario	\$ 73,167
indemnización despido				
1er año	\$ 2,195,000			
8 años subsi y prop.	\$ 12,365,166.67			
total	\$ 14,560,167			

Sin prescripción de la condena (**art. 151 CPTSS**) por darse la terminación del contrato en el año **2017** y presentarse la demanda el **15 de septiembre de 2017³** antes del trienio prescriptivo de que trata la norma en cita.

Finalmente, sobre la apelación de perjuicios morales, es de manifestar que, tal y como la jurisprudencia especializada lo ha manifestado, la indemnización por despido injusto comporta los perjuicios materiales y lucro cesante que se le causan al trabajador por el hecho del despido, pero no así los perjuicios morales, los que proceden de probarse que el empleador con su despido causa una lesión al trabajador o un detrimento no patrimonial a este. No siendo aplicable la jurisprudencia citada por el actor en su recurso, pues los supuestos fácticos a los que se refiere dicha providencia, es para aquellos casos donde el trabajador tuvo un accidente, lesión físicas o el deceso por accidente laboral y responsabilidad del empleador, lo que no ocurre en este proceso, donde el hecho generador del perjuicio moral pretendido, es un despido en forma injusta y no se involucra, o por lo menos nada se dice de ello en la demanda ni en el recurso, afectación en la salud del trabajador.

8

Es que, en los eventos de despido injusto, la jurisprudencia especializada ha establecido la procedencia de los perjuicios morales, siempre y cuando se acredite esa afectación no económica al trabajador (**SL17649-2015, Radicación n° 45710 del 24 de noviembre de 2015**):

“Planteadas así las cosas, vale recordar que aun cuando el Código Sustantivo del Trabajo prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa -como quedó señalado-, la misma únicamente comprende, en los términos de su art. 64, el lucro cesante y el daño emergente, lo que significa que resulta viable el resarcimiento del daño moral cuando quiera que se pruebe que éste se configuró ante una actuación censurable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo o que le originó un grave detrimento no patrimonial.

...

Así pues, se tiene que, en excepcionales eventos, el trabajador pueda reclamar la indemnización de perjuicios inmateriales que se le causen, a condición de que se encuentre debidamente acreditado que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social.”

³ Pág 68, archivo 01ExpedienteDigitalizado del juzgado

Menoscabos que ni siquiera se alegan por las partes demandantes, por lo que, ante la falta de determinación de esos daños no económicos causados al trabajador y su núcleo familiar con el despido, no hay perjuicios pretendidos y se confirma la absolución en ese punto.

Sin que haya lugar a pronunciarse la Sala frente a las demás pretensiones absueltas por el juzgado, ante la ausencia de oposición en el recurso de apelación frente a las mismas, en virtud del principio de consonancia (**art. 66 A CPTSS**).

Por lo expuesto la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

1. **REVOCAR** la sentencia apelada y en consecuencia se **DECLARAN NO PROBADAS** las excepciones propuestas, frente a la pretensión de despido injusto e indemnización por despido; por las razones propuestas en la presente sentencia.
2. **DECLARAR** que **FAMILIA DEL PACIFICO LTDA** terminó de forma unilateral e injusta, el contrato de trabajo suscrito con **FELIPE ANDRES SANDOVAL MONTOYA**; por las razones expuestas en la motiva de esta providencia.
3. **CONDENAR** a **FAMILIA DEL PACIFICO LTDA.** a reconocer y pagar a **FELIPE ANDRES SANDOVAL MONTOYA** la indemnización por despido injusto por valor de **\$14.560.167**, suma que debe ser cancelada debidamente indexada al momento de su pago; conforme lo dicho en la parte motiva de la providencia.
4. **CONFIRMAR** la **ABSOLUCIÓN** del juzgado en todo lo demás. Por lo dicho en la motiva de la providencia.
5. **COSTAS** en primera instancia a favor del demandante a cargo del demandado. **COSTAS** en esta instancia a favor del demandante a cargo del demandado, se fijan agencias en la suma equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes a esta sentencia.

9

NOTIFÍQUESE EN ESTRADOS

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firma digitalizada para
Actos judiciales

Cali-Valle

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
Actos judiciales

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA