



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No.173
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 45**

Guadalajara de Buga, seis (6) de diciembre dos mil veintidós (2022)

Proceso Ordinario Laboral de **LUIS GUILLERMO ENRIQUEZ RODRIGUEZ** contra **COMERCIALIZADORA NACIONAL SAS LTDA.** Radicación N° 76-001-31-05-011-2016-00406-01

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación interpuesto respecto de la sentencia dictada en audiencia pública y celebrada por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali – Valle del Cauca, el veinticinco (25) de octubre de dos mil diecinueve (2019). Se precisa que el asunto fue repartido al Tribunal Superior de Cali y remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

En aplicación del Decreto 806 de 2020, hoy Ley 2213 de 2022, se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1.1. La demanda.

La parte accionante pretendió la declaratoria de un vínculo laboral desde el veintiuno (21) de junio de dos mil siete (2007) hasta el dieciocho (18) de febrero de dos mil dieciséis (2016), cuando terminó por causa imputable al empleador.

Consecuentemente, solicitó se condenara a la demandada a reconocer y pagar prestaciones sociales, vacaciones, horas extras, indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria, indemnización por no consignación de las cesantías y las costas del proceso.



Como fundamento de las pretensiones expuso que suscribió contrato de trabajo desde el veintiuno (21) de junio de dos mil diecisiete (2007) hasta el dieciocho (18) de febrero de dos mil dieciséis (2016). Que el contrato era a término indefinido, nunca hubo un cese de actividades. Precisa que se le cancelaba el SMLMV más auxilio de gasolina por valor de \$74.000, de alimentación por \$60.000 y comisiones por venta por un valor de \$800.000, para un total de \$1.623.000 pagados de forma quincenal.

Agregó que realizó las labores en forma personal, en actividades propias de un vendedor y ejecutor de los productos que ofrecía la empresa a los diferentes clientes en la ciudad de Cali, en un horario de lunes a sábado de 6:00 am a 5:00 pm. Que nunca fue sancionado o tuvo un llamado de atención.

Expuso que, por la carga laboral y problemas familiares, tuvo adicción a la marihuana, sin embargo, consumía en horarios distintos a los laborales, en las noches en su casa. Luego afirmó que si bien el consumo era en fines de semana, los residuos de la sustancia permanecían en su cuerpo por más de 30 días.

Indicó que cumplía con sus obligaciones laborales, no en vano tenía 8 años con la empresa, sin que se siguieran procesos por bajo rendimiento, deshonestidad e incumplimiento de sus obligaciones; que su único problema fue su adicción.

Agregó que al ver su problema de adicción intentó hablar con su jefe inmediato para encontrar ayuda y apoyo. El día cuatro (4) de febrero de dos mil dieciséis (2016) se le practicó examen toxicológico y salió positivo, por lo que la empresa inició un proceso disciplinario que finalizó con la decisión de terminar la relación laboral por justa causa el dieciocho (18) de febrero siguiente. Pero que sin embargo, esa conducta tendría que estar enmarcada como falta grave en el reglamento interno de trabajo, además del manejo pertinente en el reglamento de higiene y seguridad industrial.

Señaló que durante la relación laboral, además de su salario, recibió comisiones, auxilio especial de gasolina y auxilio de alimentación, pagados de forma periódica. Que se le cancelaron sus prestaciones sociales únicamente con base en la nómina, sin tener en cuenta lo realmente devengaba. Que al finalizar la relación laboral no le cancelaron en debida forma la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones.

1.2. La contestación de la demanda

La convocada se opuso a las pretensiones de la demanda argumentando que con el demandante se suscribió un contrato de trabajo a término fijo que se prorrogó por anualidades, razón por la cual no podía declararse la existencia de un contrato a término indefinido. También afirmó que le pagó y liquidó



todas las prestaciones sociales con base en el salario devengado, sin incluir conceptos que fueron excluidos de tener connotación salarial.

Explicó que el contrato celebrado finalizó por justa causa imputable al demandante, pues dentro de las obligaciones legales y contractuales se encontraba la prohibición de presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, sin embargo, el cuatro (4) de febrero de dos mil dieciséis (2016), se presentó a trabajar bajo la influencia de drogas, incurriendo así en una falta grave.

Agregó que la pretensión de reconocimiento de horas extras era infundada porque su cargo era de dirección, confianza y manejo, por lo que no tenía límite de jornada a su trabajo.

Sostuvo que el último salario devengado por el demandante fue por la suma de \$1.853.725, aclarando que los conceptos de auxilio de gasolina y alimentación no constituían salario.

Finalmente, propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de las obligaciones a cargo del demandado, buena fe y las demás que el juzgado encuentre probadas y que por no requerir formulación expresa declare de oficio.

1.3. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, mediante sentencia del veinticinco (25) de octubre del 2021, declaró probada parcialmente la excepción de inexistencia de la obligación y absolvió a la demandada del pago de horas extras, reajuste de prestaciones sociales, la indemnización moratoria y la indemnización por no consignación completa de cesantías; empero, impuso la condena por despido sin justa causa.

El juez de primera instancia encontró acreditado el contrato de trabajo, sus extremos temporales, así como la terminación unilateral por parte del empleador. Igualmente, advirtió que no se había demostrado lo atinente a horas extras ni la connotación salarial de uno de los elementos pedidos, pues los demás había sido incluidos en la liquidación. Por lo anterior, negó los pedimentos sobre esos aspectos, así como las indemnizaciones moratorias.

El *a-quo*, respecto de la indemnización por despido sin justa causa, manifestó que si bien estaba acreditado el despido, así como la conducta reprochada al demandante y que la misma se catalogaba como falta grave en el reglamento interno de trabajo y la ley, la gravedad debía implicar que la conducta afecta sustancialmente la relación entre los contratantes, el ambiente laboral o el buen funcionamiento del negocio o la prestación del servicio en los términos



deseados. Que en caso de no estar consignada la falta como grave, debía el juez del trabajo hacer la calificación correspondiente.

Sostuvo que para la determinación del despido, la demandada se fundamentó en el resultado del examen toxicológico realizado al demandante el cuatro (4) de febrero de dos mil dieciséis (2016), que arrojó positivo para marihuana, hecho que si bien no tiene prueba física, fue plenamente aceptado por las partes. Que acto seguido, aquella procedió a escuchar al trabajador en descargos, donde se aceptó el consumo desde hacía 2 meses, en 2 ocasiones, debido a problemas personales de separación y que afirmó lo afectó de manera negativa; que había negado haber consumido en horario laboral por respeto a compañeros y a la empresa. El dieciocho (18) de febrero de dos mil dieciséis (2016), se le comunicó el despido.

Agregó que más allá de tipificarse la conducta del demandante como falta grave, para casos como el estudiado, la jurisprudencia establecía que el empleador debía realizar un mayor análisis en relación con la decisión de despido, dado que el hecho del consumo por si solo no se erige como causal justificante de terminación del contrato, en tanto, existía la necesidad de implementar protocolos con el fin de evitar el consumo de sustancias psicoactivas, con el objeto de que la adicción no sea causal de terminación e impliquen un actuar discriminatorio del empleador.

Afirmó que era cuestionable que después de la diligencia de descargos, la demandada no empleó una conducta tendiente a verificar el estado de salud de trabajador, la génesis de su consumo y la posibilidad de rehabilitación, omitiendo incluso las súplicas elevadas por el trabajador, quien dejó clara su intención de no seguir haciéndolo. Afirmó que dentro de las pruebas allegadas no se logró determinar que el consumo se haya presentado en horario laboral, al interior de la empresa o en el momento propio del cumplimiento de sus funciones, pues después de que se habló de un resultado positivo de la prueba toxicológica, no fue posible determinar el momento del consumo, aspecto que sería determinante de cara a dilucidar la afectación directa y negativa con el despliegue normal de las tareas encomendadas, como lo establecía la jurisprudencia.

Por lo anterior, accedió al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa. Declaró parcialmente probada la excepción de inexistencia de la obligación, respecto de las demás pretensiones y condenó en costas a la accionadas.

1.4. Recurso de apelación parte demandada

Manifestó que el juez erró en la condena impuesta, por cuanto dentro del proceso quedó demostrada la justa causa y que cumplió a cabalidad lo



dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, garantizando el derecho a la defensa.

Consideró que no podía el juez entrar a determinar la justeza o no de la falta, cuando las partes en el inicio del contrato pactaron las conductas que daban lugar a una justa causa, más porque la falta había sido confesada y comprobada, volviéndose un riesgo para sí mismo y terceros.

Agregó que sería poner una carga a la que no puede ser sometido, pues la adicción a las drogas no genera obligación de mantener al trabajador vinculado, más porque es claro el incumplimiento grave al reglamento interno de trabajo y las políticas de alcohol y drogas de la empresa.

Finalmente, sostuvo que no había lugar a imponer condena en costas, pues era injusta y contraria a la ley.

1.5 Trámite de segunda instancia.

Admitido el recurso de apelación, se corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual la parte demandada sostuvo que cumplió con sus obligaciones como empleadora y que el demandante incurrió en una falta grave conforme al reglamento interno y contrato de trabajo, siendo que aquel sabía de la prohibición de realizar actividades bajo el efecto de sustancias psicoactivas o alucinógenas.

Manifestó que el demandado confesó haber consumido drogas en forma continua durante 2 meses y por motivos personales, que esa circunstancia estaba afectando el desempeño laboral, hasta el punto de que fue insostenible la situación y por eso se finalizó el contrato.

Así pues, sostuvo que se demostró la carga de demostrar la justa causa. Además que el actor no solo tenía la obligación de conducción del vehículo de la empresa, sino también de vendedor y debía estar en contacto con los clientes, motivo por el que debía encontrarse en pleno uso de sus facultades.

Expresó que es una entidad que por su función de comercialización de productos de consumo, se encuentra vigilada por diferentes entes, por eso debe hacer controles a sus trabajadores para determinar si están afectados por alguna sustancia que resulte adverso al cumplimiento de funciones que tienen a su cargo. Que para el caso del demandante es relevante porque tenía bajo su cuidado bienes de la compañía, conducía un vehículo de la empresa y pudo causar consecuencias graves a su integridad y la de terceros, afectando también la imagen de la empresa.

La parte demandante guardó silencio dentro del término concedido para la presentación de alegatos de conclusión.



II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

2. Competencia de la Sala

Conoce la Sala del recurso de apelación interpuesto por la convocada a juicio y el estudio orbitará en punto al tema objeto de descenso.

3. Problema Jurídico

La Sala inicialmente y, de conformidad con el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, se permite precisar que no será objeto de estudio lo atinente al contrato de trabajo y sus extremos; la negativa de pago sobre acreencias laborales en primera instancia; la terminación unilateral del empleador aduciendo justa causa.

Respecto de la justa tampoco está en discusión los hechos motivo del despido, esto es que al practicarle la prueba toxicológica al trabajador demandante salió positivo para marihuana, y que en la diligencia de descargos el actor indicó que había consumido fuera del horario laboral. En este contexto entonces, el problema jurídico se circunscriben a determinar ¿si los hechos aducidos en la carta despido constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo? Adicionalmente ¿si era procedente la condena en costas

4. Tesis de la Sala

La tesis que sostendrá la Corporación es que no se configuró la causal esgrimida para la terminación y es procedente la condena de indemnización por despido sin justa causa y las costas del proceso.



5. Argumento de la decisión

5.1. Despido

En sentencia de primera instancia, el juez de instancia condenó a la parte demandada de las pretensiones de la demanda, al considerar que del material probatorio recaudado no se logró demostrar la justa causa para la culminación del contrato, concretamente la gravedad de la conducta.

Al respecto se debe tener en cuenta como ya lo ha establecido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de vieja data, que el trabajador que solicita el reconocimiento de la indemnización por despido injusto, le basta con probar el hecho del despido injusto, mientras que al empleador asume la carga de la prueba que el contrato termino por motivo justo. (CSJ SL16561-2017, CSJ SL12499-2017, CSJ SL15927-2017, CSJ SL16281-2017, CSJ SL16373-2017, CSJ SL14877-2016, CSJ SL14877-2016, CSJ SL, 22 abril 1993 radicado 5272, reiterada en sentencia CSJ SL, 9 agosto 2011, radicado 41490 y CSJ SL18344-2016).

5.2 Falta calificada como grave en el reglamento interno de trabajo, en el contrato o la convención, es justa causa para terminar el contrato

El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es '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', otra es '... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.'

Sobre el entendimiento que debe dársele a esa causal, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL5399-2018, radicado n.º 66327 recordó que "la falta grave es diferente al grave incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales, en tanto la primera requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, mientras que la calificación de la gravedad de la otra causal, corresponde al juez.

Precisa la Corte, citando la sentencia CSJ SL499 -2013, que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer,



necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S.T.

5.3 Prohibición de presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas

El artículo 60 numeral 2 *Ibidem*, determina que es una prohibición de los trabajadores presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

La Corte Constitucional en la sentencia C-636 de 2016, declaró condicionalmente exequible el numeral 2 del artículo 60 citado, por considerar que la falta de limitación del legislador en los conceptos de narcóticos o drogas enervantes, implicaba generalizar la situación de todos los trabajadores que consumen sustancias psicoactivas, perdiendo de vista en algunos casos la incidencia que este comportamiento pueda tener en la afectación de la labor u oficio prestado por ellos. Eso por cuanto era posible que en determinadas situaciones el consumo de sustancias psicoactivas no incida necesariamente en el adecuado desempeño de las labores contratadas o en la seguridad en el trabajo. Insistió la Corte en que, en aplicación de la prohibición establecida en la norma demandada, no puede el empleador afectar los derechos fundamentales del trabajador, en particular sus derechos a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad. Por lo tanto, no le era posible, por ejemplo, sancionar disciplinariamente la conducta de los trabajadores en su tiempo libre cuando ella no tenga incidencia directa en su desempeño laboral.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia relevante SL1292-2018, expresó que de acuerdo con el informe de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (abril de 1995), que estableció una serie de recomendaciones a los países miembros para el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo y que se erigió bajo el principio de no discriminación, el ejercicio del *ius puniendi* del empleador como primera salida a los asuntos referidos, debía descartarse, y que en cambio debía establecerse unas pautas básicas cuando tal adicción haya traspasado las fronteras individuales y esté afectando decididamente la actividad contratada o el medio en la que se realiza.

Caso concreto

En el *sub lite*, la demandada adujo en la carta de despido mediante misiva del 18 de febrero de 2016 adujo como hechos y causales de despido:



La presente tiene por objeto comunicarle la decisión adoptada por la empresa, en el sentido de dar por terminado su contrato de trabajo, con justa causa, a partir de la fecha por razón de los siguientes graves hechos:

Dentro de las prohibiciones legales y contractuales, establecidas como trabajador de la compañía se encuentra puntualmente la prohibición de presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

No obstante, dicha prohibición legal y contractual fue grave e injustificadamente vulnerada por usted, el día 4 de febrero de 2016, fecha en la cual, de manera totalmente inexplicable se presentó a trabajar, encontrándose bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, situación que se pudo establecer a partir del examen médico practicado ese día, y del cual la empresa tuvo el resultado el pasado 8 de febrero del presente año en el cual usted arrojó positivo por Marihuana.

Lo anterior, no solo denota y pone en evidencia su flagrante violación, a su prohibición legal y contractual de presentarse a trabajar bajo el efecto de drogas enervantes, sino que demuestra la forma completamente irresponsable y de grave indisciplina con la que asume su cargo, pues, resulta completamente inaceptable pues dentro de sus funciones como Vendedor Ejecutor, se encuentra el manejar un vehículo y por tanto su conducta imprudente y completamente indisciplinada resulta a todas luces reprochable, pues con la misma colocó en riesgo la integridad suya y la de terceros, pues se reitera usted maneja un vehículo de propiedad de la Compañía y bajo ninguna circunstancia es permitido lo maneje bajos los efectos de sustancias psicoactivas.

Cabe anotar que la conducta desplegada por usted de presentarse a trabajar, encontrándose bajo los efectos de drogas enervantes, supone una falta grave e injustificable a la prohibición legal, contenida en el artículo 60 numeral segundo del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señaló la prohibición para los trabajadores de

Concretamente entonces se lo despidió por los hechos ocurridos el 4 de febrero de 2016, fecha en la cual se presentó bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, situación que se corroboró a partir del examen toxicológico practicado en esa fecha y cuyo resultado conoció el empleador el 8 de febrero, supuesto fáctico que fue aceptado por la parte demandante desde la misma presentación de la demanda, correspondiéndole a la Sala verificar si constituyen a la luz de la ley, el reglamento y el contrato, justa causa para despedir.

El juez consideró que no se acreditó la gravedad de la conducta, mientras que la parte apelante se duele de la decisión de primer grado, por considerar que el *a quo* no tenía la potestad de calificar la conducta aceptada del actor, en tanto la gravedad de la falta estaba concretamente definida en la ley, el reglamento y la política de consumo de alcohol y drogas de la entidad.

Revisada la normatividad aplicable al caso concreto, concretamente el reglamento interno de trabajo en el numeral 47 consagra las prohibiciones al trabajador, señalando en el numeral 10¹. *“Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo, utilizar en el mismo narcóticos, o drogas enervantes o presentarse a laborar en estado de embriaguez”* y calificando la conducta

¹ Página 173 expediente bestdoc



como grave; causal que no se tipifica con la conducta del trabajador, en tanto el consumo de narcóticos no fue en el sitio de trabajo. De manera entonces, que contrario a lo expuesto en el recurso no es cierto que la conducta cometida por el trabajador esté tipificada como grave en el reglamento interno de trabajo.

Superado lo anterior, constata la Sala que los artículos 62 y 63 del CST en su numeral 6 señalan como causal de despido la violación grave de las obligaciones o prohibiciones. En el artículo 50, literal d², señala como falta grave la violación “grave” de las obligaciones contractuales o reglamentarias. Respecto de las obligaciones, en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, se estableció la prohibición de presentarse en estado de embriaguez y bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, misma prohibición reproducida el numeral 2 del artículo 46³.

De manera entonces, que la prohibición de presentarse bajo los efectos de narcóticos y drogas enervantes contenida tanto en el reglamento como en la ley debe interpretarse conforme lo señaló la Corte Constitucional, es decir, *'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'*. Y de esa manera determinar la gravedad de la conducta, pues en todo caso, la prohibición establecida en la norma no puede afectar los derechos fundamentales del trabajador, en particular sus derechos a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad.

Para la Sala, si bien es cierto en la demanda se aceptó lo correspondiente al consumo, la prueba toxicología y su resultado, eso no implica que se haya demostrado la gravedad de la conducta, o el grado de afectación del desempeño laboral del trabajador. No media en el proceso, prueba de que el consumo endilgado se hubiese desarrollado en el sitio de trabajo, durante la jornada laboral, ni que tuviese repercusión en el desarrollo de labores en algún sentido. No se aportó la prueba de toxicología que diera cuenta del nivel de consumo o grado de éste, ni siquiera que se había presentado en esa calenda, para en alguna medida poder concluir que efectivamente la prestación del servicio se vio alterada; las partes solo advirtieron en sus intervenciones que la prueba arrojó como resultado positivo consumo de marihuana, sin ninguna otra especificidad.

No se desconoce que los testigos Lina Marcela Arbeláez y Carlos Alberto Vera Vanegas, afirmaron que habían recibido inquietudes y quejas de los compañeros de trabajo del demandante sobre su consumo, que tenían indicios de tal comportamiento; pero no se allegó prueba de tales aseveraciones, menos que eso hubiese repercutido en la ejecución de

² Página 202, expediente escaneado en Bestdoc

³ Pagina 197.



funciones del actor; incluso no se aportó medio de convicción sobre la periodicidad de la práctica de pruebas toxicológicas a las que los testigos hicieron mención, ni que su función de conducción la hubiese realizado en esas condiciones, para al menos sostener que efectivamente el demandante se presentaba al sitio de labor bajo los efectos y alteraciones de sustancias prohibidas, máxime que en la carta de despido ni siquiera se le endilga al promotor del litigio alguna falla concreta en el servicio, de ahí que pueda sostenerse, que los hechos aducidos en la carta de despido si bien fueron demostrados, a la luz de la normatividad vigente no constituyen causa de despido.

Costas del proceso

El artículo 365 del Código General del Proceso, determina que se condenará en costas a la parte vencida del proceso, a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica, anulación o revisión que haya propuesto. Además, en los casos especiales previstos en ese código.

Conforme lo anterior, basta con indicar que no es procedente la apelación de la demandada en punto a la condena en costas, pues al resultar vencida en juicio, por la prosperidad de la indemnización por despido sin justa causa resuelta en el acápite precedente, es viable condenarla en las costas del juicio. Motivo por el que la decisión de primer grado se mantendrá incólume.

7. COSTAS

Costas de segunda instancia a cargo de la parte demandada por la improsperidad del recurso de apelación. Las agencias en derecho se fijan en la suma de 1 SMLMV

DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR, la sentencia del veinticinco (25) de octubre de dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali – Valle del Cauca, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandada. Las agencias en derecho se fijan en la suma de 1 SMLMV.



TERCERO: Devuélvase el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de notificación de la decisión.

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrada Ponente

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR
Magistrada

MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA
Magistrada



Firmado Por:

Gloria Patricia Ruano Bolaños

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **80e1b0ffafca0fd57de648fdf17f9617a2d3f2a498db21196bfa4fc7e165212c**

Documento generado en 06/12/2022 03:58:59 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>