



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL
SALA TERCERA DE DECISIÓN**

Florencia, catorce (14) de noviembre del año dos mil veintitrés (2023)

MAGISTRADA PONENTE: DRA. DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO

I. ASUNTO

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, se procede a resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el día diecinueve (19) de abril del año dos mil dieciocho (2018), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueve la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ contra RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., con radicado 18-001-31-05-002-2016-00940-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

II. ANTECEDENTES

La señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ, por medio de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia contra la persona jurídica RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., con el objeto de que, en sentencia, se declare la existencia de un contrato de trabajo en los extremos temporales del 16 de agosto de 2013 al 06 de enero de 2016, que se interrumpió sin preaviso de manera unilateral e injustificada por parte del empleador.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó se ordene el reintegro al cargo desempeñado, o a uno de características similares o mejor, además de pagar los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir hasta el momento que se haga efectivo el reintegro, junto con los intereses moratorios legales, y cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes por concepto de perjuicios morales.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que el 16 de agosto de 2013 inició labores en RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., mediante contrato laboral a término indefinido, en el cargo de cajera y otras actividades como aseo y atención al público.

Manifestó que, si bien el 10 de septiembre de 2013 sufrió un accidente laboral, por el que fue sometido a diferentes cirugías y debió solicitar constantemente permisos, cumplió con todas las tareas encomendadas y nunca se realizó llamado de atención alguno.

Expuso que, el 06 de enero de 2016 la sociedad demandada de manera unilateral, fraudulenta y sospechosa dio por terminada la relación laboral, desconociendo su estado de indefensión por dimisión de la capacidad laboral.

Por último, dijo que no existió autorización de autoridad competente, ni se realizó aviso previo, agregando que sufrió congoja y zozobra, su salud se puso en riesgo y su buen nombre se encuentra en entre dicho. (fls. 36 a 40 y 42 a 47)

III. TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio del día siete (07) de febrero del año dos mil diecisiete (2017) en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la parte demandada. (fl. 50)

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la parte accionada RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., a través de apoderada judicial hizo uso de su derecho de defensa dentro del término legal, oponiéndose a todas las pretensiones, para lo cual argumentó que, aunque la demandante estuvo vinculada mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el mismo terminó el 06 de enero de 2016 por justa causa, sin que la demandante gozara de protección por estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997, al no presentar disminución de la capacidad laboral.

Propuso como excepciones de mérito la *“Falta de lealtad en las relaciones trabajador empleador”*, *“Inexistencia de culpa patronal”*, *“Buena fe del empleador”*, *“Cobro de lo no debido”*, *“Abuso del derecho”*, *“Prescripción”* y la *“Genérica”*. (fls. 55 a 64)

El once (11) de diciembre del año dos mil diecisiete (2017) se instaló audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la

Seguridad Social, en la que se declaró fracasada la etapa de conciliación, se agotó la etapa de saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas. (fls. 187 y 188)

Posteriormente, el diecinueve (19) de abril del año dos mil dieciocho (2018) se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fls. 190 y 191)

IV. DECISIÓN DEL JUZGADO

El A quo denegó las pretensiones de la demanda, y declaró probada la excepción de “*Cobro de lo no debido*”, y emitió condena en costas a cargo de la parte demandante CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ.

Para arribar a tal decisión, el Juez de Primera Instancia, en primer lugar, edificó consideraciones respecto a la garantía de estabilidad laboral prevista en la Ley 361 de 1997; y, seguidamente, abordó el caso concreto concluyendo que, la demandante no acreditó una limitación física, psíquica o sensorial para ser amparada por esa especial protección, además de no advertirse vulneración al derecho de defensa en la terminación del contrato de trabajo, pues, se escuchó en descargos a la trabajadora, y resultar acreditada la justeza del despido, de conformidad con la prueba documental, testimonial y el propio interrogatorio de la parte demandante. (fls. 190 y 191)

V. EL RECURSO INTERPUESTO

El apoderado judicial de la parte demandante procedió en alzada contra la providencia del A quo, el cual fue sustentado básicamente de la siguiente manera:

Sostiene que de conformidad con los medios de prueba no se configuró la causal de despido, al no haberse definido en el Reglamento Interno de Trabajo que se entiende por moralidad, ni haberse interpuesto denuncia o existir fallo condenatorio de responsabilidad penal, al paso que cuestionó haberse omitido la protección laboral reforzada, que el procedimiento agotado para dar por finalizada la relación laboral contrarió garantías constitucionales y que el actuar de la sociedad demandada causó en la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ un daño moral con ocasión al despido injusto.

VI. CONSIDERACIONES

1.- Inicialmente se precisa que se satisfacen plenamente los presupuestos procesales para definir el presente litigio; además de no

observarse ninguna causal de nulidad adjetiva que dé al traste con el adelantamiento del proceso.

2.- Corresponde entonces determinar si acertó el A quo, cuando declaró probada la excepción de cobro de lo no debido presentada por RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., o si, por el contrario, la trabajadora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ logró acreditar que era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada, y que tenía derecho a ser reintegrado a un cargo de igual o mayor jerarquía y/o remuneración, además del despido sin justa causa, conforme a lo aducido por la parte recurrente.

3.- Bajo tal panorama, por efectos de metodología la Sala abordará, en primer lugar, lo atinente a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, para dar paso al tópico de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, y finalmente, se estudiará el asunto que convoca en esta oportunidad, según lo reparos presentados.

4.- Así, y en desarrollo del primer punto, define el artículo 26° de la Ley 361 de 1997 que *“en ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)”*.

En torno a dicha protección legal, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera reciente, en Sentencia SL1851-2023 proferida el 01 de agosto del año en curso, consideró lo siguiente:

“Así, uno de los instrumentos normativos en materia de discapacidad es la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, en el cual se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas como las actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en dichos ámbitos así como en lo político y cultural del Estado. En reciente pronunciamiento, la Corte concluyó que la mencionada Convención es vinculante dentro del ordenamiento jurídico colombiano, de modo que integra el bloque de constitucionalidad en relación con los derechos de las personas en situación de discapacidad y debe considerarse no sólo para entender en qué consiste ese concepto sino para darle contenido a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...)”

Ahora bien, en esta decisión la Corte también se puso de presente que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 sería compatible sólo para aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Para los demás casos, por el contrario, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la Convención no dependerá de un factor numérico, pues ello sería condicionarlo a la persona y a sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales, pero no para estos fines. En consecuencia, la Corte reexaminó el tema y consideró que, a la luz de la Convención analizada, la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debía determinar conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse con cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del CPTSS, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene la práctica de prueba pericial.

También deberá establecerse, al menos, i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y

actitudinal específico -factor contextual-; y iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Corte ha establecido que en un proceso judicial en el que se alega el fuero de salud, a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Por otra parte, la Sala recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual ante la existencia de una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que, no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

4.1.- Ahora, en desarrollo del segundo punto, define el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, entre otras, “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” (numeral 6°).

Sobre este tópico, en términos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL374-2023), el despido se sustenta en la condición resolutoria que subyace a cualquier acto contractual por incumplimiento de una de las partes, sin que tenga un carácter sancionatorio en virtud del cual el empleador esté obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario.

No obstante, también de manera reciente la Alta Corporación en Sentencia SL329-2023 y SL605-2023 -reiterando la SL15245-2014, consideró que no debe entenderse que el empleador no tenga límites para adoptar una decisión de despido con justa causa, pues, como garantías limitantes a esa potestad se ha establecido:

“(…) 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 laborante 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.

b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente. (…)

La razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez se origina en que el tiempo que pasa entre la ocurrencia de los hechos alegados por el empleador y la decisión de finiquitar el vínculo laboral rompe el nexo causal que debe existir en estos casos, de allí que entre el momento de la falta y el de la decisión de terminación, debe haber un lapso razonable, que comienza desde el instante en que el empleador conoce de los hechos que generan esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, el despido deviene en ilegal. (…)

c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;

d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual, para garantizar el debido proceso.

e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

Con todo, la Corporación ha señalado que el despido no tiene un carácter sancionatorio y por ende, no existe una ley que lo obligue a seguir un procedimiento, salvo convenio en contrario, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021). (...)” (Subrayado fuera del texto)

5. - Conforme a lo anterior, se procede a sopesar los medios de convicción en conjunto, a la luz de lo preceptuado en los artículos 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 176 del Código General del Proceso, a fin de verificar si con el material probatorio arrimado al expediente, se demuestra que la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ era beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada, y sí tenía derecho a ser reintegrada.

5.1.- Así las cosas, se procede a la revisión de los elementos de convicción allegados al proceso, y según interesa en este caso particular, así:

a.- Documental

> Copia del formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante con radicado N° 745517, en el que se detalla:

- Persona accidentada: CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ.
- Fecha del accidente: 10/09/2013
- Realiza su labor: si
- Lugar donde ocurre el accidente: dentro de la empresa
- Tipo de accidente: propios del trabajo
- Mecanismo o forma del accidente: caída de personas
- Parte del cuerpo afectado: manos
- Agente del accidente: ambiente de trabajo
- Descripción del accidente: “trabajador se encontraba haciendo aseo, de repente resbala y cae sobre la mano izquierda, presenta inflamación y dolor (...)” (fl. 31)

> Copia de autorización para procedimiento con fecha de solicitud el 02/06/2016, y un diagnóstico de “fractura de la epífisis inferior del radio”. (fl. 32)

> Copia de documento titulado “*Evolución Ortopedia*” correspondiente a la paciente CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ, con fecha de ingreso el “20/04/2016”, un diagnóstico de “*accidente laboral*”, donde se detalla que tiene programada cirugía. (fl. 34)

> Copia de documento rotulado “*Descripción de Procedimiento Quirúrgico*” de la paciente CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ, con fecha del “08/09/2014”, para cirugía programada, un diagnóstico de “*fractura de la epífisis inferior del radio*” y “*ruptura traumática de ligamentos de la muñeca y del carpo*”. (fl. 35)

> Copia de oficio del 02 de enero de 2016 con asunto “*Solicitud Información de Faltante Encontrado en la Caja de Nueva Florencia*”, suscrito por la Auxiliar de Control Interno, con destino a la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ, por medio del cual comunica “*el pasado 31 de diciembre de 2015 se procedió a realizar auditoria al Centro de Acopio de Nueva Florencia al Administrador DAMIÁN QUINTERO y se encontró un vale por \$200.000 pesos a su nombre, donde el administrador argumenta que la provisión que realizó el día 30 de Diciembre a la Agencia Medilaser usted tomó esta suma de dinero sin previa autorización y envía la provisión del cierre incompleta*” (fl. 91)

> Copia de los descargos presentados por la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ el 04 de enero de 2016 en el que se consigna:

“Siendo las 3:30 AM del día 04 del mes de enero de 2016, se citó previamente a la señora CECILIA JIMÉNEZ, (...)

1. Qué tiene Ud. que decir con respecto al hecho primero?

Yo le dije a Damián que los cogía y que cuando le dieran la prima él se cobraba, es decir como si el me los hubiera dado. (...)

6. Es consiente que ese dinero reposaba únicamente bajo su exclusiva responsabilidad como cajera.

Si.

7.Cuál es la razón para que haya un faltante de dinero en el punto de venta Mediláser.

Porque contaba con los doscientos mil pesos que la empresa regalaba, de la prima extralegal. (...)

12. *Les informo usted en su momento a sus superiores? Le informe a Damian.(...)*". (fls. 92 a 94)

> Copia de la versión libre rendida por el señor EYLEZ DAMIAN QUINTERO CALVO el 05 de enero de 2016, según la cual *"Cuando se descuadraba yo mismo le reportaba al área de auditoria los descuadres de la señora",* y a la pregunta *"¿Indique la razón por la cual la cajera Cecilia Jiménez manifiesta haber tenido su consentimiento para extraer dinero de caja?"*, manifestó *"Para que ella sacara la plata no (...) a veces me pedía el favor que le prestara 40 o 50 pero ya cuando se los había gastado y yo se los descontaba de la quincena, pero lo de los descargos y lo de los 200 ella lo sacó la plata sin ningún permiso, argumentando que los descontara de la prima" (...)*". (fls. 95 y 96)

> Copia del reglamento interno de trabajo de RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., de fecha febrero de 2014. (fls. 99 a 112)

> Copia de documento de fecha 06 de enero de 2016, con logos de RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., en el que se observa nota de recibo de la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ, de la misma fecha, y referencia *"terminación de contrato por justa causa"*, a través del cual se comunica lo siguiente:

"Por medio del presente me permito comunicarle que a partir de la fecha, se termina el contrato de trabajo que usted tiene con la empresa RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A; por justa causa. Para esta decisión la empresa se apoya Artículo 62 numerales 5 o (art.7° del Decreto 2351 de 1965) del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO que rezan en su orden:

"Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores".

HECHOS

(...) SEGUNDO: El día 19 de Noviembre de 2015, fue citada a rendir descargos, bajo el cargo de 'Causar graves perjuicios económicos a la empresa por negligencia...' teniendo en cuenta que mediante auditorías realizadas, se evidencio un faltante de dinero bajo su custodia y responsabilidad, por valor de QUINIENTOS-CINCUENTA MIL-SETECIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS MLC (\$550.782).

TERCERO: En dichos descargos, la cajera señora Cecilia Jiménez Jiménez, manifestó que: "Yo en la casa tengo gastos y tengo a cargo mi papá y por lo de los viajes a Bogotá, me he venido descuadrando y descuadrando; la idea

mía es no estar robando porque yo le comunico a mi jefe Damián que salí descuadrada en esto, y yo miro a ver como hago para cancelarle la deuda sin que yo salga perjudicada ni él tampoco. La idea es que no me digan que estoy robando porque uno que se va a robar cien o doscientos mil pesitos." Igualmente manifiesta, dejando su consentimiento por escrito que "...las necesidades en la casa hacen que a veces uno tome dinero, pero no en calidad de robo sino de préstamo..."

CUARTO: Posteriormente el día 26 de Noviembre del 2015 la cajera señora Cecilia Jiménez Jiménez fue citada por segunda vez a rendir descargos, nuevamente bajo el cargo de "Causar graves perjuicios económicos a la empresa por negligencia..."; lo anterior, teniendo en cuenta otra auditoría realizada, donde se evidenció de nuevo un faltante de dinero bajo su custodia y responsabilidad, por valor de TRESCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL CIENTO DIECINUEVE PESOS MLC (\$356.119).

QUINTO: (...) Cuando se le pregunta por el grave perjuicio económico que se le causa a la empresa con su actuación, responde "No, porque voy a asumir la responsabilidad del descuadre."

SEXTO: De la misma manera, fue citada a rendir descargos el día 04 de enero de 2016, igualmente por un faltante en caja, en esta oportunidad el valor fue de DOSCIENTOS MIL PESOS MLC (\$200.000); en dichos descargos, la cajera señora Cecilia Jiménez Jiménez, manifestando que: "Yo le dije a Damián que los cogía y que cuando le dieran la prima él se cobraba, es decir como si el me los hubiera dado... porque contaba con los doscientos mil pesos que la empresa regalaba como prima extralegal"; así mismo aduce en la última pregunta de los descargos que: "Me parece una falla que me hubiera llegado y no me hubieran dicho que no me daban nada porque me la van a abonar a los anteriores descuadres que tengo con la empresa"

SÉPTIMO: Conforme a lo anteriormente plasmado, nos encontramos ante un hecho gravísimo ya que la señora Cecilia Jiménez, constantemente extrae o se auto presta dinero de caja sin ningún consentimiento del representante legal de la empresa o de sus subalternos; sacando dinero de la caja de manera reiterativa como si la compañía tuviera obligación de estarle prestando dinero constantemente, lo que hace evidente la irresponsabilidad en el cumplimiento de su labor y la negligencia con respecto al manejo del dinero por parte de la cajera señora Cecilia Jiménez Jiménez; sin dejar lugar a dudas que los reiterados faltantes de dinero del punto de venta Medilaser, son imputables a ella dada su calidad de manejo y confianza; confianza que se ha visto quebrantada y mancillada con el continuo accionar de la aquí disciplinada.

Lo anterior, hace subsumir en la causal arriba mencionada dándole a la empresa el derecho para terminar el contrato por justa causa. (...)" (fl. 21, 22, 97 y 98)

b.- Testimonial

LEIDY JOHANA GÓMEZ SUARÉZ, manifiesta que conoce a la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ porque laboraron juntas, explicando que la demandante era “cajera” y ella “auxiliar de auditoria”, y que el contrato de la demandante terminó *“Porque la señora Cecilia Jiménez, en repetidas ocasiones presentó descuadres en la caja de la cual ella estaba a cargo (...) que recuerde, dos ocasiones, que fue el 15 de noviembre de 2015, y el 31 de diciembre de 2015”*, además de exponer que el procedimiento cuando se encuentran faltantes de dinero era *“yo termino de hacer la auditoria, la reporto al gerente, el gerente ya teniendo conocimiento, se procede a pasar esa información al área de gestión humana, y al área jurídico, y ellos proceden a hacer los respectivos trámites, para escuchar a la persona por qué fue que ocurrió el faltante, o por qué ocurrió ese inconveniente, proceden a escucharlos”*.

A su turno, cuando se le inquirió por el *“hallazgo del 31 de diciembre de 2015”* afirmó *“presentó la misma alerta, la señora nuevamente presentaba un faltante de \$200.000, hice lo mismo, la llamé, le pregunté, porque había tomado el efectivo, y ella argumentó que ese dinero era de ella (...) dijo que ese dinero era de ella, y pues sencillamente por eso lo había tomado, y se le insistió que eso no era correcto, que esa no era las razones, que cogió un dinero que corresponde a la compañía por ello no se debe tomar”*, y continuó narrando frente al hallazgo que *“fue reportado, se informó a la gerencia, al área de talento humano, al área jurídico, la citaron y escucharon a la señora del porqué de la situación que presentó el descubrimiento”*.

Así mismo, la deponente explicó que *“Damián era la persona encargada de esa oficina, y al igual que ellos tenían, todos los empleados tenían asignados auditorias, ellos también generaban alertas donde solicitaban que por favor visitaran para que entraran a revisar el por que de las personas quedaban debiendo efectivo”*, que la auditoria del 31 de diciembre de 2015 se realizó poro alerta del señor Damián, tras explicar *“que la señora Cecilia Jiménez, sencillamente no dio la plata que, porque le correspondía a ella, entonces se entró a auditar, y efectivamente a confirmar que la señora Cecilia, del porqué ella había tomado ese efectivo sin la autorización”*.

Por último, a la pregunta *“¿podría manifestarle al despacho si tiene usted conocimiento de que para el momento de la terminación del contrato de la señora Cecilia Jiménez ella se encontraba incapacitada?”*, respondió *“no, estaba laborando normalmente”*, acotando que para la fecha de las auditorias *“la miré trabajando normal, en algunas ocasiones la llegué a visitar y, pero no mire ninguna discapacidad por parte de ella”*, y que la empresa le respetó el derecho a ser escuchada.

WILSON SALGUERO GUZMÁN, dice que conoce a la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ porque estudió con ella, quien trabajó con RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., de donde salió *“tengo entendido que fue porque ella faltaba mucho en el trabajo por causa de un accidente que tuvo en el trabajo”*, según lo que ella le había comentado.

En igual sentido, narró que el accidente padecido por la demandante fue de *“origen laboral”* porque *“fue dentro del sitio de trabajo donde ella estaba, se resbaló y cayó”*, y a la pregunta *“¿sabe si para cuando RED MULTISERVICIOS decide despedir a la señora Cecilia, ella se encontraba incapacitada o se encontraba en esos momentos laborando?”*, respondió *“ella estaba laborando”*, agregando que la actora había estado en incapacidad *“por dos días”*, sin embargo, no sabe de forma precisa cuando, y que después del despido estuvo preocupada, ansiosa y angustiada, así como que continuó con el problema de salud y tuvo que asistir a citas médicas, y luego estuvo vinculada en el Municipio de San Vicente del Caguán-Caquetá *“en una cuestión de venta de loterías”*.

DIANA LORENA VÁRGAS, manifiesta que conoce a la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ porque *“trabaje 3 años en Red Multiservicios, en ese entonces, como al año y medio después trate con ella porque estábamos en la misma sucursal”*, precisando que tenían las mismas funciones *“vendía chance, recargas, giros, vendía lotería”*, y que el Jefe Inmediato era *“Damián Quintero”*.

Cuando se le cuestionó *“¿sabe usted si hay alguna entidad como asesor de ventas en caso de necesitar algún dinero podría tomarlo de esas ventas que hubiera realizado y luego informar al jefe? ¿cómo se podría hacer?”*, afirmó *“pues le empresa como tal no, la empresa como tal no nos autorizaba porque era un dinero que se recaudaba y luego a la terminación de horario teníamos que tener la caja al día”*, y al inquirírsele por la razón para terminar el vínculo de la demandante manifestó *“porque en horas de la mañana creo que le hicieron una auditoria y por un faltante, creo que eran \$200.000”*.

Ahora, respecto al procedimiento para cuando ocurrieran faltantes a los empleados dijo que *“los llamaban a descargos, y si no los llamaban a descargos, y faltaba algo, teníamos que conseguirlo ya o ya”*, además de manifestar sobre el faltante de los \$200.000 la señora CECILIA JIMÉNEZ le había explicado que *“a nosotros nos daban una prima extra legal, esta prima era \$200.000, ese día en la tarde, el jefe Damián, iba a recoger la nómina, y pues ella contaba con \$200.000, ella lo que hizo fue sacar de la caja, como el jefe nos cancelaba, entonces que cuando le entregaran la plata él, pues quedaba ahí en la oficina, o sea, ella en ningún momento, pues si la cogió de*

la caja, porque eran movimientos del día, pero de pronto no fue con doble intención, porque sabía que llegaba la extra legal (...) ella pensaba que le iba a llegar la extra legal, como ella era la auxiliar de él, entonces me dejó un papelito, donde decía que le hacían faltan los \$200.000, indicando que era la extra legal (...) no sé si ella le informaría a él o no”.

Para concluir, la deponente dijo que no se enteró de la existencia de un Reglamento Interno de Trabajo, y al cuestionarse *“teniendo en cuenta que el señor Quintero Calvo era el jefe inmediato de la señora Cecilia Jiménez, cuando a ella le faltó dineros, o se descuadraba en caja ¿Cuál era la actividad del jefe inmediato frente a esa situación?”*, respondió *“Cuando nos llegó el vale, cuando él llegó a la oficina, se le comentó, se le mostró el vale, mire, doña Cecilia mandó este faltante, entonces él se enojó, pero no sé si la llamaría a ella, realmente no sé, porque nosotras somos conscientes que nosotras no debíamos sacar dinero, siempre cuando si tuviéramos el dinero pues va y viene, pero si no, no”*, además de manifestar que cuando la demandante fue despedida estaba trabajando normal, y eso la puso muy triste.

EYLEZ DAMIÁN QUINTERO CALVO, dice que conoce a la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ *“porque entré a trabajar a Red de Colombia, y la señora laboraba en la empresa”* en el cargo de *“cajera (...) ella prestaba el servicio a los clientes”*, detallando que el contrato de la demandante se terminó *“por unos descuadres que hubo en la caja, de plata, le llamaron la atención, se le inició un proceso, y por eso fue que le terminaron el contrato (...) de plata, unos tres o cuatro”*.

A la pregunta *“¿sabe usted que procedimiento tenía establecido Red Multiservicios para cuando ocurrieran faltantes de dinero a los empleados? ¿Cuál era el procedimiento que se debía realizar?”*, afirmó *“se le decía a auditoria, y auditoria se daba cuenta de si había faltantes, entonces se le llamaba la atención, y se les llamaba a descargos”*, y al cuestionarse *“¿los empleados de Red Multiservicios de Colombia, estaban autorizados para hacer ese tipo de procedimientos?, o sea, tomar el dinero y enviarlo al jefe del momento, diciéndole que faltaba ese dinero”*, dijo *“no señor, ningún empleado puede sacar dinero”*, exponiendo que *“ella me enviaba un papelito, donde me especificaba que faltaba dinero, ahí es donde me daba cuenta que sacaba doscientos o lo que sacara, ahí me daba cuenta que existía ese faltante”*, y que tal acto era sin autorización previa.

Luego, al inquirirse *“¿para el momento en el cual se presentó descuadres que usted manifiesta para el mes de diciembre, la señora estaba en algún estado de incapacidad?”*, afirmó *“no, ella estaba laborando normalmente”*, y a la pregunta *“¿Usted recuerda si para ese tiempo, en la*

empresa, año 2015, que fue el año que trabajó completo con la empresa, la señora estuvo presentando problemas de salud, o vendía constantemente sus productos?”, dijo *“ella trabajaba normalmente”*

Finalmente, también se recibió el interrogatorio de la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ, quien realizó manifestación que versan sobre hechos que producen consecuencias jurídicas adversas o que favorecen a la parte contraria, en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso - por la remisión normativa que permite el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, pues, declaró que llegó a presentar faltas de dinero en las ventas que realizó, que pasó “2 veces”, y el contrato terminó *“por los descuadres”*, al paso que reconoció haber sido citada para diligencia de descargos el 04 de enero de 2016 *“Para que yo dijera lo del descuadre de los \$200.000”*, que las respuestas allí brindadas fue ante un funcionario de la empresa, que se presentó un tercer faltante *“Por 200.000”*, y a la pregunta *“¿estaban facultados los empleados o usted particularmente como cajera que era el cargo que desempeñaba para tomar préstamos y después entonces informarlo a su jefe inmediato o al señor Damián Quintero, según me ha contestado, eso era una facultad que tenían por ejemplo los empleados, la empresa los había autorizado para que por ejemplo, si tienen alguna necesidad entonces ustedes pueden tomar \$500.000, y entonces, después le informan al jefe para que el después se los descuente de la nómina? ¿esto era una facultad una autorización que tenían ustedes como empleados?”*, respondió *“no”*, además de afirmar que para la data de finalización del vínculo no se tenía incapacidad médica.

6. – Llegados a este punto, y a fin de desarrollar el problema jurídico planteado, en primer lugar, se tiene que, de conformidad con los medios de prueba relacionados en precedencia, contrario a lo alegado por la censura, y tal y como lo declaró el Juez de Instancia, en el presente caso para la data de finalización del vínculo la demandante no gozaba de un fuero de salud, en virtud del cual fuera imperante que el empleador solicitara autorización ante el Ministerio de Trabajo para proceder al despido.

Así, aunque en desarrollo de ese vínculo laboral que existió entre la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ y la RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., en calidad de trabajadora y empleadora –respectivamente, la primera sufrió unas afectaciones en la salud, como da cuenta los diferentes documentos médicos, recuérdese que la actual postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria,

aspectos que en el presente caso no se satisface, como se explica a continuación.

En esta línea, la Sala no desconoce que, se itera, previo a la finalización del vínculo laboral, la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ tuvo afectaciones en su salud que la llevaron a someterse a un procedimiento médico con cirugía, control y demás, como da cuenta la prueba documental aportada; sin embargo, también la prueba de tipo documental corroboró que para la fecha del finiquito la demandante no se encontraba con una discapacidad (deficiencia más barrera laboral), comoquiera que, el último registro data de junio de 2016, y allí no se consigna incapacidad, limitación o recomendación, en suma al no existir siquiera medio de prueba que permita acreditar que la parte empleadora tuvo conocimiento de algún estado de incapacidad.

Además, se destaca que los testigos LEIDY JOHANA GÓMEZ SUARÉZ, WILSON SALGUERO GUZMÁN, DIANA LORENA VÁRGAS y EYLEZ DAMIÁN QUINTERO CALVO fueron contestes en afirmar que para la data del despido la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ no se encontraba en estado de incapacidad, y contrario sensu, estaba laborando normalmente, como lo corroboró la misma demandante en el interrogatorio de parte, lo cual constituye prueba de confesión, en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso - por la remisión normativa que permite el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

En esta dirección, este Colegiado estima que, en el caso objeto de estudio la gestora no logró acreditar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro, y al contrario, los elementos de convicción acreditaron que para el momento del despido la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ no se encontraba siquiera en estado de incapacidad, e incluso aceptando que la afectación a la salud data desde septiembre de 2013, llama la atención que con posterioridad a esta fecha el contrato de trabajo tuvo vigencia, ergo, el actuar posterior de la vinculada RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., no puede catalogarse de discriminatorio, pues, lo que en realidad ocurrió fue que, el contrato a término indefinido se extendió en el tiempo; sin que, tampoco, en vigencia del vínculo, se advirtiera la existencia de alguna limitación o barrera que hubiera afectado su normal condición, ni obra elemento suasorio que demuestre que las mismas hubieran sido puestas en conocimiento de la sociedad empleadora.

Corolario de lo anterior, es viable considerar que el despido no devino mientras la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ gozaba de un fuero de estabilidad laboral reforzada, en tanto que ello no fue demostrado por la accionante.

7.- Finalmente, vale considerar que, en el sub judice la recurrente también cuestiona no haberse configurado una causal de despido y que el procedimiento agotado para dar por finalizada la relación laboral contrarió garantías constitucionales, decisión que causó un daño moral, no obstante, desde ya la Sala advierte que dichos argumentos carecen de vocación de prosperidad, según el estudio que se realizará.

Así, y en punto a no haberse configurado una justa causa para dar por ultimada la relación laboral que existió entre la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ y RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., que diera lugar a revocar la sentencia de primera instancia, nótese que de la carta de terminación de fecha 06 de enero del año 2016 se desprende que el empleador detalló los hechos por los cuales daba por terminado el contrato de trabajo, a saber, que *“la señora Cecilia Jiménez, constantemente extrae o se auto presta dinero de caja sin ningún consentimiento del representante legal de la empresa o de sus subalternos; sacando dinero de la caja de manera reiterativa como si la compañía tuviera obligación de estarle prestando dinero constantemente, lo que hace evidente la irresponsabilidad en el cumplimiento de su labor y la negligencia con respecto al manejo del dinero por parte de la cajera señora Cecilia Jiménez Jiménez”*, para lo cual hizo referencia, entre otros, a un faltante de \$200.000,00 M/CTE, que será el único que estudiará esta Corporación, comoquiera que respecto a los presentados en noviembre de 2015 se adoptó como medida la suspensión, según Oficio visto a folio 85.

Acorde con lo anterior, al revisar los medios de convicción obrantes en el expediente, se tiene que el extremo demandado logró acreditar que la desvinculación definitiva de la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ obedeció a una justa causa, pues, de ello da cuenta el documento de versión libre rendida por el señor EYLEZ DAMIAN QUINTERO CALVO el 05 de enero de 2016 en la que se consigna que los \$200.000,00 M/CTE fueron retirados por la trabajadora sin permiso, lo que se corrobora con lo declarado por los testigos LEIDY JOHANA GÓMEZ SUARÉZ, DIANA LORENA VÁRGAS, y EYLEZ DAMIÁN QUINTERO CALVO cuando, sin dubitación, hicieron referencia a que la actora presentó un descuadre en diciembre del año 2015 por tomar sin autorización la aludida suma de dinero, que la empresa no autorizaba tomar dinero de las ventas porque era el recaudado y al finalizar el horario la caja debía estar al día.

Y, aunque el testigo WILSON SALGUERO GUZMÁN dijo que el contrato de trabajo había terminado porque la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ *“faltaba mucho en el trabajo por causa de un accidente que tuvo”*, para la Sala es una manifestación que resulta sin fuerza probatoria si se tiene

en cuenta los medios de prueba antes anunciados, que se robustece con lo confesado por la demandante en interrogatorio de parte, cuando a la pregunta *“¿estaban facultados los empleados o usted particularmente como cajera que era el cargo que desempeñaba para tomar préstamos y después entonces informarlo a su jefe inmediato o al señor Damián Quintero, según me ha contestado, eso era una facultad que tenían por ejemplo los empleados, la empresa los había autorizado para que por ejemplo, si tienen alguna necesidad entonces ustedes pueden tomar \$500.000, y entonces, después le informan al jefe para que el después se los descuente de la nómina? ¿esto era una facultad una autorización que tenían ustedes como empleados?”*, respondió “no”.

Siendo ello así, tal como lo indicó el sentenciador de instancia, la anterior finalización del vínculo laboral obedeció a una justa causa con fundamento en el numeral 5° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que a su tenor literal señala:

“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}: (...)

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. (...)”

Al efecto, y tal y como lo ha considerado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL5094-2021, *“se debe tener presente que los jueces laborales tienen la competencia para determinar si un hecho es delictuoso, con total independencia de que se desarrolle un trámite ante la especialidad penal de esta jurisdicción. Así se explica en la sentencia CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167:*

[...] es menester reiterar que en materia laboral se tiene adoctrinado que el Juez de trabajo no debe esperar el resultado del juicio penal, ni supeditar su decisión a que esa actuación exista o no. En efecto, en sentencia del 17 de mayo de 2001 radicado 15744, al respecto se puntualizó: “Con todo, de tiempo atrás tiene dicho la jurisprudencia de esta Sala de la Corte, que el juez laboral es competente para definir en juicio si el trabajador ha incurrido en actos inmorales o delictuosos dentro del ámbito de sus obligaciones contractuales de naturaleza laboral. La razón está en que el tema se encuentra regulado por la ley del trabajo y en que, por ello, incumbe

a esta jurisdicción determinar si el trabajador ha transgredido el contrato por uno de esos actos. (...)”

Dicho esto, es en ejercicio de esa capacidad que la Sala encuentra que el haber tomado la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ un dinero que le correspondía a su empleador RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., sin autorización, podría constituir un delito, específicamente, en los términos del artículo 240 del Código Penal “*ABUSO DE CONFIANZA. El que se apropie en provecho suyo o de un tercero, de cosa mueble ajena, que se le haya confiado o entregado por un título no traslativo de dominio (...)*”, porque, la parte demandada esclareció que se causó por parte de la señora JIMÉNEZ JIMÉNEZ, sin autorización, la apropiación en provecho suyo de \$200.000,00 M/CTE, suma de propiedad de la sociedad empleadora, y que se le había confiado y a la que tuvo acceso en virtud de la labor desempeñada por el contrato de trabajo con ella suscrito.

Anterior conducta que también reviste la connotación de un acto inmoral, en tanto que, se cumple con los criterios estipulados por la Corte Constitucional en la sentencia C-931-2014, para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa con fundamento en un acto inmoral, considerando que: i) la conducta reprochada a la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ se realizó en el lugar de trabajo y en ejecución de sus labores como cajera, afectando el normal desarrollo de la empresa, pues, los testigos dieron cuenta que al finalizar la jornada se debía hacer cierre de caja, pero con ocasión a la apropiación del dinero se causaba un faltante para la sociedad empleadora, en menoscabo a sus derechos y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, y ii) la conducta realizada por la trabajadora, desde el contexto de la moral social, adquiere una desaprobación objetiva, según los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, esto es, acudiendo a pautas de conducta que se consideran importante en el seno de una comunidad, y en las que apropiarse del dinero de un tercero, sin autorización, quebrantando la confianza en ella depositada.

De conformidad con lo señalado, se itera que, en el presente caso se estructuró una justa causa por parte RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ, facultad que, contrario a lo argumentado por la censura, se ajustó a las garantías limitantes decantadas por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera puntual, por haberse comunicado a la trabajadora a través de Oficio de fecha 06 de enero de 2016 (fl. 21, 22, 97 y 98) el motivo y razón concreta por la cual se iba a dar por terminado el contrato, esto es, “*auto prestar dinero de caja sin ningún consentimiento del representante legal de la*

empresa o de sus subalternos”, en un lapso razonable entre la ocurrencia del hecho y la decisión adoptada, pues, los hechos reprochados y que aquí se examinaron datan el 31 de diciembre de 2015, y la decisión de dar por finalizada la relación contractual es del día 06 de enero de 2016.

Luego, se agrega que la decisión de despido se adoptó previo a haberle otorgado a la trabajadora la oportunidad de rendir descargos en ejercicio de su derecho de defensa, lo cual sucedió el 04 de octubre del año 2016, con citación desde el día 02 del mismo mes y año, comportamiento que, se configuró en la causal enunciada en el numeral 5° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, precisando que según lo manifestado por los testigos LEIDY JOHANA GÓMEZ SUARÉZ, DIANA LORENA VÁRGAS y EYLEZ DAMIÁN QUINTERO CALVO el procedimiento establecido era llamar en descargos al trabajador, como efectivamente acaeció.

Se sigue de lo anterior, ineludiblemente, el acierto de la sentencia recurrida, al no resultar acreditado que la señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ era beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada, y si la justeza del despido de forma unilateral por parte de RED MULTISERVICIOS DE COLOMBIA S.A., empero, por sustracción de materia no se estudia los reparos presentados respecto a los daños morales, destacando que en el caso estudiado no se dio observancia al reglamento interno de trabajo alegado por la sociedad demandada al no advertirse su publicación, toda vez que la testigo DIANA LORENA VÁRGAS dijo no haberse enterado de la existencia de un Reglamento Interno de Trabajo, de ahí que, mal haría la Corporación en validar un compendio normativo de orden interno que no se dio a conocer, o por lo menos ello no fue demostrado.

8.- Bajo estas premisas, se prohijará la sentencia objeto de alzada, y se impone costas a cargo de la parte demandante señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado el recurso de apelación presentado, las cuales deberán ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 *ibídem*, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al Despacho para lo pertinente.

8.- En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, Sala Civil Familia Laboral, en Sala Tercera de Decisión, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia del diecinueve (19) de abril del año dos mil dieciocho (2018), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, en razón a lo considerado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante señora CECILIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado la alzada, las cuales deben ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 *ibídem*, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al despacho para lo pertinente.

TERCERO: Una vez en firme esta decisión, devuélvase al Despacho de origen.

Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No. 087 de esta misma fecha.

Notifíquese y Cúmplase

Los magistrados,

DIELA H. L.M. ORTEGA CASTRO

GILBERTO GALVIS AVE

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA
En uso de permiso

Firmado Por:

Díela Hortencia Luz Mari Ortega Castro

Magistrada
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

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: **30f4abbcdc6361c2dbc573cc1db02b47b782652a28e9047efcec8a08478f9fd9**

Documento generado en 15/11/2023 03:51:20 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>