

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

DEMANDANTE: *MARÍA DEL ROSARIO ARANGO OLAYA*
DEMANDADO: *CORPORACIÓN PARA LA RECREACIÓN POPULAR*
RADICACIÓN: *76001-31-05-014-2014-00034-01*
ASUNTO: *Apelación sentencia de agosto 4 de 2015*
ORIGEN: *Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali*
TEMA: *Despido*
DECISIÓN: *Confirma.*

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia No. 242 del 4 de agosto de 2015, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **MARÍA DEL ROSARIO ARANGO OLAYA** contra la **CORPORACIÓN PARA LA RECREACIÓN POPULAR**, con radicado No. **76001-31-05-014-2014-00034-01**.

SENTENCIA No. 016

DEMANDA¹. Pretende la promotora de la acción que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido con trabajadores de dirección, confianza y/o manejo del 9 de mayo de 2002 al 21 de enero de 2013; que el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa; como consecuencia de ello, se condene a la CORPORACIÓN PARA LA RECREACIÓN POPULAR a pagar la indemnización por despido injusto, los perjuicios morales y las costas del proceso.

Sustenta sus pretensiones, relatando que laboró al servicio de la CORPORACIÓN PARA LA RECREACIÓN POPULAR entre 9 de mayo de 2002

¹ Fs. 3-13

y 21 de enero de 2013 mediante un contrato de trabajo a término indefinido con trabajadores de dirección, confianza y/o manejo, para desempeñarse en el cargo de administradora del área recreativa; que la relación laboral terminó por decisión unilateral del empleador a través de comunicación del 21 de enero de 2013; que previamente no se le hizo la reconvención por la primera falta, sino que la demandada formuló un pliego de cargos por presuntas faltas cometidas en diferentes épocas.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

CORPORACIÓN PARA LA RECREACIÓN POPULAR². La entidad se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que el contrato de trabajo que existió entre las partes terminó de forma unilateral al existir justa causa para ello, de conformidad con los hechos y razones que le fueron expuestos a la demandante en la carta del 21 de enero de 2013, ya que cometió las faltas que le fueron endilgadas. Agregó, que dada la particular naturaleza de la actividad que desarrolla la Corporación, exige de cada uno de sus trabajadores la más elevada diligencia en el cumplimiento de las instrucciones impartidas, por ello, el incumplimiento de los parámetros, normas y prohibiciones contenidas en el contrato de trabajo y el reglamento constituye una falta grave. Propone como excepciones de fondo las que denominó: Prescripción; inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, ausencia de derecho sustantivo, carencia de acción y falta de causa en las pretensiones de la demanda; configuración de justa causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo; pago; compensación; buena fe en la entidad demandada; innominada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 242 del 4 de agosto de 2015, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación; absolvió a la CORPORACIÓN PARA LA RECREACIÓN POPULAR de todas las pretensiones formuladas por la señora MARÍA DEL ROSARIO ARANGO OLAYA, y condenó en costas a la parte actora.

Como fundamentos de su decisión, el a quo señaló, en síntesis, previo concepto sobre la carga de la prueba y de relacionar las pruebas practicadas, que el artículo 48 del RIT establece como falta grave la violación grave de las obligaciones y prohibiciones por parte del trabajador y en el

² Fs. 69-76

acta de descargos aparece que la demandante aceptó las imputaciones que se le hicieron, siendo esa prueba documental ratificada por los testigos traídos por la parte demandada, quienes manifestaron que la actora fue despedida con justa causa por dos situaciones, una que fue violar la Ley 1209 de 2008, que obliga a tener un salvavidas en la piscina, pues no reportó a la defensa civil que no había ninguno de ellos y, el otro, no haber atendido las órdenes al momento de solicitar un permiso, ya que era la secretaria quien debía remplazarla y no una supernumeraria, lo cual también fue confesado por la demandante en el interrogatorio de parte, y configura la existencia de una conducta omisiva de la trabajadora que puso en peligro los intereses económicos de la Corporación, lo que constituía una falta grave que ameritaba el despido por justa causa, pues la demandante, en su calidad de administradora, no podía descargar sus obligaciones en terceras personas.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

La parte **DEMANDANTE** apeló la sentencia y, como sustento de la alzada, arguyó que el debate fue argumentado por testigos sospechosos que fueron tachados oportunamente, pero el despacho no resolvió sobre esa cuestión, sino que simplemente se limitó a evacuar los testimonios, lo cual perjudicó los intereses de la actora, puesto que los testigos son trabajadores de la empresa. Asimismo, que el artículo 45 del RIT que establece una serie de prohibiciones que fueron tocadas muy tangencialmente por el juez, pero no debate cuál de esas prohibiciones violó la demandante, ya que, si se analiza a plenitud, se observa que ésta no violó ninguna de ellas, además, el fallador menciona que se cometió una falta grave, sin especificar cuál es la falta del reglamento a la que se refiere. Agregó que el reglamento contiene una escala de faltas que deben cumplirse gradualmente, lo cual no hizo la demandada al despedir a la trabajadora, pues, frente al tema de la taquillera, se resuelve de forma sencilla, ya que la persona que debía remplazar a la actora se encontraba de permiso porque tenía un hijo enfermo, razón por la que la demandante designó a otra empleada que no se encontraba inhabilitada para ejercer esas funciones, las cuales fueron demostradas dentro del proceso, por ello, la falta se hubiera materializado si la actora no hubiese designado a nadie, situación que no ocurrió. En cuanto al accidente del menor en la piscina, está demostrado que la demandante estaba realizando, junto con otros directivos, un recorrido por las instalaciones debido a que tenían una visita de la contraloría, lo que

configura una fuerza mayor conforme la Ley 95 de 1890, sin que fuese analizado por el juez.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte demandada reiteró los argumentos expuestos al sustentar el recurso de apelación. La parte demandante guardó silencio. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si éste fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...*las materias objeto del recurso de apelación...*” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMA JURÍDICO. En estricta consonancia con los reparos invocados en la alzada, se trata de disipar, si el despido del que fue objeto la señora MARÍA DEL ROSARIO ARANGO OLAYA se originó o no en una justa causa.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente, es necesario resaltar que no es materia de controversia en esta instancia judicial: **i)** Que la señora MARÍA DEL ROSARIO ARANGO OLAYA suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la CORPORACIÓN PARA LA RECREACIÓN POPULAR, el 9 de mayo de 2002, para desempeñarse como administradora de parque (fs. 17-21 y 77) y; **ii)** Que el contrato fue terminado por el empleador de forma unilateral, el 21 de enero de 2013, aduciendo una justa causa para ello (f. 51-54).

En aras a resolver el problema jurídico planteado, debe recordarse que de conformidad con la pacífica jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, cuando en juicio se estudia la viabilidad de la indemnización por despido injusto, corresponde al trabajador demandante demostrar el hecho del despido y al empleador demandado, que aspire a salir avante ante la

declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa (CSJ SL3278-2022).

En el caso bajo estudio, los hechos endilgados a la trabajadora y que a juicio del empleador constituían justa causa para terminar el contrato de trabajo de forma unilateral, se extraen de la carta de despido en el siguiente tenor:

pasado 14 de Diciembre de 2012, usted solicitó telefónicamente a la Dirección de Unidades Recreativas, un permiso para ausentarse del Parque al día siguiente, es decir el día sábado 15 de Diciembre del mismo año, para poder realizar una diligencia de carácter personal.

6.- La autorización que se le otorgó por parte de su SUPERIOR JERÁRQUICO fue la de poderse ausentar de la Unidad Recreativa, siempre y cuando quien quedara a cargo de la taquilla y de las necesidades del parque, fuera la Secretaria del mismo, es decir la señora Mileydi Ordoñez.

7.- No obstante la instrucción claramente impartida por sus superiores, ésta NO fue acatada por usted, toda vez que efectivamente se ausentó de la Unidad Recreativa el día 15 de Diciembre de 2012, día de atención al público y de gran afluencia por ser un día sábado y en vez de dejar encargada a la Secretaria del Parque, tal y como se le había dado la instrucción, usted dejó encargada a una SUPERNUMERARIA, la señora CECILIA QUIÑONEZ, quien ni siquiera es una empleada directa de la Corporación para la Recreación Popular (CRP), por cuanto su vinculación se ha dado a través de un contrato de prestación de servicios, es decir que NO solo desacató la orden impartida, sino que dejó encargada del Parque a una persona que NO tiene una relación laboral directa con la Corporación, quien además no tenía porque prestar servicios el día sábado 15 de Diciembre de 2012 y por ende, debido a su negligencia, puso en riesgo la seguridad de los bienes y haberes, presentes al interior del parque, amén de que desobedeció las órdenes e instrucciones recibidas por parte de la Dirección de las Unidades Recreativas de la C.R.P.

8.- Como si los anteriores hechos no fueran lo suficientemente graves, el día 11 de Enero de 2013, se presentó un incidente donde un niño sufrió un accidente, encontrándose en el interior de la Unidad Recreativa.

9.- La CRP tiene un convenio con la Defensa Civil para que personal de dicha entidad nos preste los servicios de rescate acuático, en los parques que tienen piscinas para el disfrute de la población.

10.- Pues bien, el día de los hechos citados, NO se encontraba el personal de apoyo de la Defensa Civil, por lo cual usted tenía instrucciones precisas de reportar la ausencia del miembro de la Defensa Civil y para ello se le había sido suministrado el número telefónico del Coordinador, para poder requerir la presencia del personal de la Defensa Civil, cuando éstos NO se presentaran en el Parque.

11.- Desafortunadamente el día de los hechos en que se presentó el incidente con el menor de edad, usted NO reportó directamente la ausencia del empleado de la Defensa Civil, a pesar de que a su superior jerárquico le expresó que ya había reportado dicha ausencia, cuando realmente usted lo que hizo fue comunicarse con la secretaria de la Unidad Recreativa, para que ella reportara dicha ausencia, lo que no se hizo, pero usted nunca confirmó realmente si el reporte se había realizado o no y precisamente, el día en que no se presentó el personal de la Defensa Civil, se presentó el accidente que ha podido tener consecuencias trágicas, por lo que debido a esta grave negligencia, se puso en riesgo la seguridad de las personas.

Dentro de la misiva, la entidad demandada fundamentó su decisión de terminar el contrato con justa causa en los numerales 1° y 5° del artículo

58, en consonancia con los numerales 4° y 6° del literal A) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, precepto normativo que en su tenor literal dispone lo siguiente:

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A). Por parte del empleador: (...)

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

(...)

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.”

Sobre la correcta interpretación del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., la jurisprudencia de antaño de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, venía adoctrinando que el referido precepto contiene dos situaciones diferentes; la primera, la gravedad de la falta debe ser calificada por el Juez cuando se trate de *“cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”* y; la segunda, la falta para ser calificada como grave debe aparecer como tal en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los cuales ellas se consagran, caso en el cual ya no le es posible al Juzgador poner en entredicho esa connotación otorgada por el empleador (CSJ SL4254-2022).

No obstante, en la reciente sentencia SL2857-2023, la Corte varió su postura en el entendido que, independientemente si la falta se encuentra o no previamente calificada como grave en el contrato de trabajo, convención o pacto colectivo y/o reglamento interno de trabajo, le corresponde al juez calificar si la conducta endilgada al trabajador tiene o no la connotación de gravedad aducida por el empleador, como quiera que de ello se deriva la consecuencia jurídica de la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral por parte de este último, lo que lleva inmerso derechos sociales en favor del subordinado. Dijo la Corte en la aludida providencia:

“Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta,

cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.”

Sentado lo anterior, realizado el juicio valorativo en los términos que exige la jurisprudencia, es decir, atendiendo las particularidades propias del caso, se considera que la sentencia absolutoria necesariamente debe ser confirmada, en razón a que, una vez analizados los hechos endilgados a la demandante y realizada la calificación de la falta por parte de la Sala, no se puede llegar a conclusión distinta, pues los mismos constituyen una violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumbían a la trabajadora y, por tanto, se configuró la justa causa de despido, conforme se pasa a explicar:

Lo primero que se debe destacar es que, la CORPORACIÓN PARA LA RECREACIÓN POPULAR, tiene por objeto social “...LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE RECREACIÓN...” y, para tal efecto, cuenta con múltiples unidades recreativas o parques en diferentes sectores de la ciudad destinados a la práctica deportiva y la recreación de adultos y niños, de los cuales, según se extrae del material probatorio, la señora MARÍA DEL ROSARIO ARANGO OLAYA se desempeñó como administradora de varios de ellos, como la Unidad Recreativa Villa del Lago, Unidad Recreativa Los Cristales y la Unidad Recreativa el Vallado, esta última donde sucedieron los hechos que originaron el despido.

Ahora, no se encuentra en discusión que, las conductas expuestas en la carta de terminación, las cuales se pueden sintetizar en dos hechos; el primero, que la trabajadora dejó encargada de la unidad recreativa a una supernumeraria para hacer uso de un permiso que se le había otorgado con la condición de que dejara encargada a su secretaria y; el segundo, que no reportó a la Defensa Civil la ausencia del personal salvavidas de la piscina como era su obligación, en efecto sí resultan atribuibles a la accionante, como quiera que así se desprende del acta de descargos realizados el 17 de enero de 2013 (fs. 47-50), siendo, además, así aceptado por ella al absolver interrogatorio de parte (Min. 18:45 – 29:50), justificando su accionar, frente al primer hecho, que el mismo día sábado 15 de diciembre de 2012 para

cuando había solicitado su permiso, su secretaria Mileydi Ordoñez también se encontraba de permiso y; frente al segundo, que no reportó a la defensa civil la ausencia del salvavidas por encontrarse en un recorrido con la jefe de unidades recreativas por las instalaciones del parque, que indicó a su secretaria que lo reportara, pero ésta no lo hizo y ella tampoco confirmó el efectivo cumplimiento de la directriz dada.

Respecto de esos hechos, comparecieron a rendir testimonio los señores LUZ ÁNGELA GÓMEZ FIGUEROA, quien manifestó ser la jefa de unidades recreativas desde hace siete años (Min. 32:50 – 1:00:30) y CÉSAR AUGUSTO SAETHER PIZARRO, quien dijo ser el jefe de gestión humana de la corporación hace cinco años (Min. 1:02:02 – 1:18:50).

La primera testigo refirió que cuando al demandante le solicitó el permiso para el día 15 de diciembre de 2012, expresamente le dijo que debía dejar encargada de la unidad recreativa a su secretaria; sin embargo, cuando se comunicó ese día, quien le contestó fue la supernumeraria Cecilia Quiñonez, quien no estaba capacitada para ejercer esa labor, ya que simplemente ella prestaba apoyo ocasionalmente en la taquilla colocando la manilla a los usuarios que ingresaban a la unidad recreativa; que la actora no le reportó que su secretaria no podía quedar a cargo del parque ese día para que ella hubiera enviado al alguien de otro parque o a su asistente; que el 11 de enero de 2013, en una visita que hizo a la unidad recreativa, encontró que no había personal salvavidas en la piscina, por lo que preguntó a la actora si ya había realizado el reporte a la Defensa Civil, con quienes se tenía un convenio desde 2010 para el salvamento acuático, y ésta le manifestó que ya había hecho el reporte, sin embargo, minutos después la secretaria llegó angustiada porque un menor se había accidentado en la piscina y requería de primeros auxilios y no sabía cómo solucionar el asunto, por lo que ella, la testigo, directamente llamó a la Defensa Civil en donde le indicaron que no se les había realizado ningún reporte, pero a pesar de ello, remitieron una ambulancia y pudieron trasladar al menor a un centro de salud; que el personal salvavidas debe estar en la piscina desde que el parque abre sus puertas al público, no obstante, ella llegó ese día a las 11 a. m., y no había ningún personal de la Defensa Civil y diez minutos después, mientras estaban haciendo el recorrido por el parque, sucedió el accidente con el menor.

El segundo testigo manifestó que, de acuerdo con el convenio con la Defensa Civil, el personal salvavidas debe estar en la piscina a las 9 a. m.; que todos los administradores tienen conocimiento de que si no asiste el salvavidas deben reportarlo de inmediato a la Defensa Civil, ya que la ley indica que si no hay salvavidas el parque no puede operar, además de que se pone en riesgo la seguridad de los usuarios.

Lo indicado por los testigos se encuentra en consonancia con el artículo 14 de la Ley 1209 de 2008, “*Por medio de la cual se establecen normas de seguridad en piscinas*”, que reza:

“ARTÍCULO 14. PROTECCIÓN DE MENORES Y SALVAVIDAS. *Queda prohibido el acceso a las áreas de piscina a menores de doce (12) años de edad sin la compañía de un adulto que se haga responsable de su seguridad. Esta medida no exime a los responsables de los establecimientos que tengan piscina o estructuras similares de tener el personal de rescate salvavidas suficiente para atender cualquier emergencia. En todo caso, dicho personal de rescate salvavidas no será inferior a una (1) persona por cada piscina y uno (1) por cada estructura similar.*

El personal de rescate salvavidas deberá tener conocimientos de resucitación cardio-pulmonar y deberá estar certificado como salvavidas de estas calidades por entidad reconocida. El certificado no tendrá ningún costo.”

Ahora bien, el apoderado recurrente se duele que el juez de instancia haya otorgado valor probatorio a los testimonios recaudados, indicando que son testigos sospechosos porque laboran en la Corporación, razón por la que los tachó oportunamente. Sobre ese aspecto, debe indicar la Sala que no porque los testigos hayan sido tachados se le debe restar fuerza demostrativa a su versión, ya que ello simplemente implica que el juez debe desplegar un análisis minucioso y más detallado de la declaración y contrastarla con los restantes elementos probatorios.

En relación con este tópico se ha pronunciado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en los siguientes términos:

“De esta forma, la acusación olvida que la jurisprudencia de esta Corte ha establecido de forma pacífica y uniforme que el hecho de tener en cuenta una declaración que fue tachada en las instancias está dentro de las facultades legítimas conferidas por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en perspectiva a formar libremente su convencimiento de la realidad material según las reglas de la sana crítica (CSJ SL572-2018). En esta última decisión la Corte reiteró que «la sola tacha por sospecha no es suficiente para menguar la fuerza demostrativa de un testimonio, ya que de esa circunstancia no cabe inferir sin más, que el testigo faltó a la verdad».

Por tanto, si tales pruebas testimoniales fueron un pilar fundamental de la decisión, la censura no podía simplemente limitarse a insistir en que las tachó, sino argumentar que las mismas no demostraban lo que el Tribunal extrajo de ellas. Es más, tampoco rebatió las consideraciones que llevaron al

ad quem a juzgarlas espontáneas y congruentes con las demás pruebas analizadas, especialmente con las confesiones de las declaraciones de parte antes referidas y que, se insiste, tampoco controvertió la censura.”

En el sub examine, la exposición de los declarantes fue seria y coherente con los hechos de la demanda, al punto que, nótese, el recurrente se limita a señalar la tacha, pero no esgrime un sólo argumento certero que controvierta sus manifestaciones, sin que por el hecho de que sean trabajadores de la entidad demandada se tenga que dejar de lado su testimonio, pues como también lo ha dicho la Corte, son precisamente las personas que comparten con el demandante dentro de la empresa las llamadas a declarar sobre aspectos relacionados con el contrato de trabajo, más aún, en este caso, donde la primera declarante fue testigo directa de los dos hechos que originaron el despido y, el segundo, fue quien llevó a cabo la diligencia de descargos practicada a la actora.

De otro lado, para la Sala no resultan de recibo los argumentos de la accionante para justificar su conducta, mucho menos que alegue la configuración de una fuerza mayor o caso fortuito, pues atendiendo que la presencia del personal salvavidas de la piscina es un imperativo, no sólo por ser un mandato legal, sino porque de ello depende la seguridad de las personas, ya que, como lo enseñan las reglas de la experiencia, brindar los primeros auxilios en oportunidad puede ser la diferencia entre la vida y la muerte. Adicionalmente, según lo indicado por la testigo LUZ ANGELA GÓMEZ FIGUEROA, el recorrido por el parque inició alrededor de las 11 a. m., y el personal salvavidas debía estar desde las 9 a. m. cuando la unidad recreativa abre sus puertas al público, es decir, transcurrió un lapso de dos horas en los cuales se hubiese podido realizar el reporte a la defensa civil.

Asimismo, no se puede desconocer que en el parque se desarrollan actividades deportivas y recreativas como la natación, que, si bien no pueden ser catalogadas como peligrosas, sí implican cierto grado de riesgo para la salud o la vida de las personas, ya sea por falla en los elementos o accidentes, lo que requiere que al frente del parque esté una persona con la capacitación necesaria para solventar esa clase de situaciones, verbi gracia, la presentada el 11 de enero de 2013.

Colofón de lo que se ha venido explicando, en criterio de este Juez Colegiado, existe prueba suficiente de la violación grave por la demandante de las obligaciones consagradas en los numerales 1º y 5º del artículo 58 del

C.S.T., invocado por la empresa demandada como justa causa de despido, en consonancia con el numeral 6° del literal A) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965.

No desconoce la Sala que la actora llevaba más de diez años vinculada laboralmente con la Corporación; sin embargo, lo que emerge de los autos, es que la trabajadora cada año era acreedora de sanciones y llamados de atención conforme la graduación de faltas establecida en el reglamento interno de trabajo al que se refiere el recurrente. Por ejemplo, en 2011 recibió llamado de atención por desatención de sus funciones, en 2010 recibió llamado de atención por incumplimiento de los procedimientos establecidos en la unidad recreativa, en 2009 fue llamada a descargos por no haberse presentado a laborar; en 2008 se le hizo llamado de atención por presentarse tarde en su sitio de trabajo, en 2004 suscribió acta de compromiso para leer y someterse al reglamento interno de trabajo y, en ese mismo año, recibió llamado de atención por un manejo irregular de la gestión administrativa (fs. 95-102).

Así las cosas, se tiene que la justa causa para la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral por parte de la CORPORACIÓN PARA LA RECREACIÓN POPULAR, se demostró con suficiencia dentro del juicio, razón por la que la sentencia de primera instancia será confirmada.

Costas de esta instancia a cargo de la parte demandante por no haber prosperado su recurso de apelación. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a medio SMMLV, al momento de su pago.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 242 del 4 de agosto de 2015, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas de esta instancia a cargo de la parte **DEMANDANTE**. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a medio SMMLV, al momento de su pago.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma electrónica

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER
Ponente



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Firmado Por:

Maria Isabel Arango Secker

Magistrada

Sala 013 Laboral

Tribunal Superior De Cali - 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: **ee9712892a8658c57a271217402cbe28571565370c3ffc5ab5fb1bdd6f50118**

Documento generado en 29/01/2024 01:40:36 PM

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

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