



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C. SALA LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR

-30- de junio de 2023

Proceso Ordinario Laboral No. 110013105 020 2020 00371 01

Demandante: LORENA CASTRO ARIAS

Demandado: EPS FAMISANAR S.A.S

En Bogotá D.C., en la fecha, con la finalidad de resolver el recurso de apelación¹, el Magistrado Ponente en asocio de los demás Magistrados con quienes integra la Sala de Decisión, procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

En los términos y para los fines previstos en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio del 2022, procede la Sala de Decisión a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Veinte (20) Laboral del Circuito de Bogotá el veintisiete (27) de enero de dos mil veintidós (2022)

I. ANTECEDENTES

La señora Lorena Castro Arias llamó a juicio a EPS Famisanar S.A.S, para que previo los trámites legales, se condene a la demandada al pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido; indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada, así como las costas del proceso y lo que se pruebe ultra y extra petita.

Fundamentó sus peticiones, al indicar que desde 02 de mayo de 2016 hasta el 22 de septiembre de 2022 trabajó bajo la continua dependencia y subordinación de la demandada, por medio de un contrato laboral a término indefinido, en donde desempeñó labores de ejecutivo laboral devengando como último salario la suma de \$2.200.000. Señaló que, el 19 de agosto de 2020 la sociedad demandada le inició un proceso disciplinario por incumplimiento de metas en los productos

¹ Pase al despacho 18/03/2022

«PBS» y «PAC» para los meses de Mayo, Junio y Julio de 2020, y que, como consecuencia, el 07 de septiembre de 2020 EPS Famisanar le notificó la terminación unilateral del contrato laboral con justa causa; resaltó que, el 09 de septiembre de 2020 interpuso recurso de apelación contra la mencionada decisión, pero que, el 22 de septiembre del mismo año, la secretaría general y jurídica de la demandada resolvió confirmar la terminación del contrato; destacó que, durante el tiempo de pandemia, realizó su mejor esfuerzo para dar cumplimiento al número de afiliados exigidos.

Por último, manifestó que contaba con una póliza de desempleo con Axxa Colpatria, la cual no pudo hacer efectiva en tanto la sociedad empleadora alegó justa causa para la finalización de la relación laboral, por ello, aseguró que EPS Famisanar debe asumir el pago de esta. (Exp. Digital. «01 2020-371 FL51.pdf» págs. 1 a 5)

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

EPS Famisanar S.A.S presentó escrito de contestación a la demanda con oposición a todas y cada una de las pretensiones, manifestado, en primer lugar, que el último salario real de la demandante fue de \$955.232. Por otro lado, argumentó que, la relación laboral terminó con justa causa como consecuencia del incumplimiento reiterado de la demandante en las metas estipuladas en la política de la empresa, y por su rendimiento deficiente en comparación con el promedio de los trabajadores de su mismo grupo comercial; aseguró que, la decisión estuvo precedida por un proceso disciplinario en donde se le garantizó el derecho de defensa, pero que de acuerdo con el material probatorio analizado en conjunto, no se encontró acreditada la justificación brindada por la demandante para el incumplimiento de sus obligaciones. Formuló como excepciones de fondo: «Justa causa comprobada en la terminación del contrato de trabajo» «cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación», «Pago», «Buena fe» «Prescripción», «Compensación» (Exp. Digital. «04 2020-371 ord fl 107-307 contestación famisanar 02-07-2021» págs. 3 a 14)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinte (20) Laboral del Circuito de Bogotá mediante sentencia del veintisiete (27) de enero de dos mil veintidós (2022), resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre LORENA CASTRO ARIAS y la demandada EPS FAMISANAR S.A.S, existió un contrato de trabajo, entre el 02 de mayo de 2016 hasta el 22 de septiembre de 2020, el cual termino sin justa causa por parte de la EPS y en donde el demandante ocupaba el cargo de EJECUTIVO COMERCIAL, teniendo como salario promedio mensual para la fecha de su despido, la suma de \$1.543.593, lo anterior de conformidad con lo considerado en esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada EPS FAMISANAR S.A.S a pagar a favor de la demandante por concepto de sanción por despido sin justa causa de conformidad con el artículo 64 CST, 97.78 días de salario y como quiera que el promedio del salario mensual fue de \$1.543.593, es decir, \$51.453 diarios, dicha indemnización corresponde a \$5.031.084 de conformidad con lo señalado en la parte considerativa de esta providencia.

TERCERO: ABSOLVER a la EPS FAMISANAR S.A.S de las demás pretensiones de la demanda, por las razones expuestas en esta sentencia.

CUARTO: CONDENAR en costas al extremo demandado. Liquídense, teniendo como agencias en derecho una suma equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente.” (Min. 2:47:00)

Para arribar a tal conclusión, el *a quo*, consideró que no fue objeto de discusión la existencia del contrato de trabajo entre la demandante y Famisanar, en los términos y extremos temporales señalados en la demanda; en cuanto al salario devengado, señaló que, de acuerdo con la liquidación prestacional arrojada al expediente, se corroboró la suma de \$1.543.593. Frente a la terminación del contrato, consideró el despacho que, la demandada se equivocó en aplicar objetivamente la política comercial sin tener en consideración la situación excepcional que vivió el país para los meses de marzo a agosto de 2020, en ese sentido, es claro que el incumplimiento de la demandante tuvo origen en la fuerza mayor generada por la pandemia Covid-19, máxime, cuando su actividad en venta durante esos meses dependía exclusivamente de las bases de datos y referidos que suministraba la misma EPS; asimismo, fue claro que las justificaciones e imposibilidades fueron manifestadas al empleador.

Resalto, la EPS debió analizar que el incumplimiento de las metas, ocurrió principalmente no a la falta de compromiso de sus agentes comerciales, en este caso, la demandante, sino de la nueva dinámica que está viviendo el país como consecuencia de esta pandemia, especialmente para los meses de marzo a agosto de 2020, por lo anterior, el incumplimiento de sus funciones por parte de la demandante se debió a una fuerza mayor generada por la pandemia, por lo que no podría enrostrársele el incumplimiento de las metas que fue usado como pretexto para terminarle su vinculación laboral, máxime, reiteró, que el gobierno nacional le sensibilizo a los empleadores que la pandemia, directa o indirectamente, no era una razón para terminar los contratos de trabajo.

Por las anteriores motivaciones, concluyó el juez de primer grado, que el despido de la demandante se dio sin justa causa, como quiera que la EPS no tuvo en cuenta las situaciones particulares que estaban atravesando el país como consecuencia de la pandemia, le aplicó objetivamente una norma para tiempo normales, por lo que, para efectos legales a que haya lugar, se tendrá que el despido de la demandante se dio sin justa causa. En consecuencia, condenó al

pago de la indemnización sin justa causa de 97.78 días; recordando que, la figura del reintegro únicamente aplica en casos de estabilidad reforzada, situación que no se probó en el trascurso del proceso.

Finalmente, en lo que tiene que ver con la póliza de desempleo contratada por la demandante, la legislación laboral contempla la indemnización de despido sin justa causa que ya fue establecida previamente, sin que recaiga sobre el empleador la obligación de reconocer la suma que no fue reconocida por la aseguradora. Agregó que respecto a la póliza, es un negocio jurídico entre la EPS y la aseguradora, no es de carácter laboral por lo que, al respecto, carece de competencia para resolver si estaba obligada la aseguradora AXXA a aplicar la póliza de desempleo, o que el empleador deba cancelarla, por lo que, queda en libertad de la demandante para iniciar las acciones administrativas o judiciales que consideren pertinentes para buscar el pago de la póliza al determinar, esta sede judicial, que el despido fue sin justa causa.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte demandada presentó recurso de apelación, en el que solicitó se revoque la sentencia primera instancia argumentando que la terminación del contrato de trabajo de la demandante fue con justa causa. Mencionó que el juez de primera instancia no tuvo en cuenta los testimonios por parte de la señora Jenny Angelica González y el del señor Armando José Monsalve, como quiera que con ellos se puede acreditar que Famisanar sí tuvo en cuenta la pandemia para las mediciones comerciales, en tanto, algunos trabajadores sí cumplieron con las metas establecidas; no se realizó ninguna modificación a la política comercial del 2019; se brindaron diferentes herramientas a los empleados para atenuar los impactos del confinamiento, entre ellas, capacitaciones sobre ventas consultivas por medio de la universidad EAN y sobre ventas telefónicas, bases de datos y medios electrónicos como una Tablet, el auxilio de transporte pasó a ser un auxilio de conectividad, los ejecutivos comerciales tenían las mismas herramientas e información. Asimismo, reiteró que la causal indicada en la carta de terminación no solo se limita al incumplimiento de las metas estipuladas en la política comercial, sino, también al deficiente rendimiento que tuvo la demandante en comparación otros trabajadores con las mismas funciones, dentro de su grupo comercial.

Agregó que se aportó al expediente una serie de pruebas documentales de las cuales se evidencia que, se configuró el incumplimiento de las obligaciones por parte de la señora Lorena Castro en las metas de mayo, junio y julio de 2020, las cuales no fueron debidamente valoradas por el juzgado de primera instancia.

Del testimonio de la señora Jenny, se extrae que a raíz de la pandemia se buscaron más opciones como empresas de construcción y otros sectores, se dieron herramientas de información, plan de los cotí-solos (cotizantes sin beneficiarios), o sea, si se hubiese detenido a verificar de que el incumplimiento de las metas, y a su vez el deficiente rendimiento en comparación a su grupo comercial, la meta

era cumplir, todos tenían las mismas herramientas, capacitaciones (distorsión en el audio) y conectividad. Entonces, como unos trabajadores si cumplieron, o bueno mejor, estuvieron por encima del promedio del grupo comercial, es decir, la meta era cumplible. Aunado a eso, la empresa no elevó la meta, se mantuvo la meta para el 2019, esto teniendo en cuenta también las circunstancias de la pandemia por el COVID-19.

Expresó que del testimonio del señor Armando, se extrae que, las metas se mantuvieron para todos los ejecutivos comerciales a nivel nacional, esto es, desde el 2019, teniendo el tema de la pandemia, resalto que la comparación se hizo con sus pares, con su grupo comercial y esto no fue impuesto por FAMISANAR de ninguna manera, entonces, incumplió sus metas asignadas, las cuales se le presentaban unas cartas de presupuesto de manera mensual, y no cumplió con estas metas, y, además, estuvo por debajo del rendimiento promedio de su grupo comercial.

Finalmente, señaló que la conducta de la demandante llevo a que se configurara otra causal, deficiente rendimiento contemplada en el numeral 9 del artículo 62, literal a del CST, se cumplió con el procedimiento del Decreto 1363 de 1996, y es que, la demandante recibía requerimientos mensuales por dichas situaciones, por el incumplimiento de las metas, y, posteriormente a esto, la empresa agotó el proceso disciplinario: cito a descargos, presentó cuadro comparativo demostrando que la demandante estaba por debajo del promedio en comparación con su grupo comercial. Es importante que, el rendimiento fue medido en función de los promedios de venta reflejados en su grupo comercial, se estableció que el porcentaje de venta en los demás colaboradores con funciones análogas fue superior, por lo que, se configuran las razones del despido con justa causa. (Min. 2:50:53)

IV. PROBLEMA JURÍDICO

Reunidos los presupuestos procesales y no encontrando causal de nulidad que invalide lo actuado, corresponde a esta Colegiatura, determinar si se configuró la terminación del contrato de trabajo sin justa causa y si, en consecuencia, hay lugar a la condena de la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

V. CONSIDERACIONES

De acuerdo con lo establecido en el artículo 66 A del CPTSS, la Sala resolverá el recurso de apelación sustentado por el apoderado judicial de la parte accionada, analizando su argumento central, esto es, la existencia de la justa causa, para dar por terminada la relación contractual entre la señora Lorena Castro y Famisanar.

Teniendo en cuenta lo anterior, no es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo que tuvo como extremos el periodo comprendido

entre entre el 02 de mayo de 2016 hasta el 22 de septiembre de 2020, contratación que inicialmente fue a término fijo y luego mutó a indefinido.

En tal sentido, en lo concerniente a la finalización de dicho contrato, obsérvese que fue finiquitado, por la parte demandada, mediante comunicación escrita de fecha 07 de septiembre de 2020. (Exp Dig 01 2020-371. Pag 39 a 42).

Para definir el problema jurídico planteado es menester indicar que como lo ha reiterado la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral frente al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, quien alega su configuración está en la obligación de demostrar ese hecho. En tal sentido, como ya se dijo el despido realizado por la parte demandada se realizó a través de la aludida carta, el cual, en su contenido se especificó que la terminación se daba con justa causa, teniendo en cuenta que el desempeño de Lorena Castro en los meses de mayo a julio de 2020, se encuentra por debajo del promedio base de su grupo de trabajo, pese a las retroalimentaciones sociales, si bien no se desconoce el escenario y panorama a razón de la emergencia sanitaria, se puede evidenciar un rendimiento inferior por su parte.

...

No existe razones objetivas que justifiquen un bajo desempeño de su parte, encontramos que usted ha presentado de forma reiterada un incumplimiento de las metas fijadas por la organización, ya que durante tres (3) meses consecutivos (mayo, junio, julio de 2020) la compañía le estuvo haciendo seguimiento a su rendimiento, sin que el mismo sea igual o superior al promedio del rendimiento de los asesores del grupo liderado por el señor Carlos Urrego Bulla. Los anteriores hechos constituyen justa causa de despido conforme a las previsiones contempladas en el numeral 9 del literal a) del artículo 62 del CST, causal que se complementa con el procedimiento especial regulado en el artículo 2 del Decreto 1273 de 1966.

Por lo anterior, la Sala considera pertinente rememorar lo señalado en el numeral 9 de del artículo 62 del CST *“terminación del contrato por justa causa”* que indica lo siguiente:

“El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono”.

Esta causal fue reglamentada por el Decreto 1373 de 1966 art 2 y posteriormente reproducido en el Decreto 1072 de 2015, allí se indicó el procedimiento para esta causal, toda vez que es una causal que contiene varios aspectos subjetivos a analizar, luego era necesario precizarla de manera clara y así delimitar las reglas previas a su aplicación.

Sobre el particular, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL 5195 del 2 de noviembre de 2021 sostuvo:

“(…) No obstante, no ocurre lo mismo con el procedimiento legal dispuesto en el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966 y que se debió adelantar, toda vez que en la carta de terminación del vínculo se alegó como principal causal de despido la consagrada en el literal A del numeral 9° del artículo 62 del CST modificado por el 7° del Decreto 2351 de 1965 y en los hechos que describen se refieren específicamente al deficiente rendimiento.

La citada causal consiste: en el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador y su aplicación no es automática, pues el patrono debe cumplir con unas condiciones, es decir con un trámite previo que radica en que se:

- a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días;*
- b) Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, 8/8- presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y*
- c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.*

Por tanto, se exigen básicamente dos elementos el requerimiento al trabajador con apego a la norma y la existencia de un cuadro que compare su rendimiento frente al de otros colaboradores que cumplan actividades similares que es lo que va permitir en realidad verificar que la persona está por debajo de la medida mínima para la empresa y así garantizar la objetividad e igualdad en las decisiones que se puedan tomar en razón de su desempeño; sin que en este caso se observa el acatamiento del citado trámite.

Si bien se observa que la empleadora citó tres veces a rendir descargos a la accionante, así:

- i) el 30 de mayo de 2015, se le imputo en esta ocasión no haber realizado la gestión comercial ni enviar el informe de los clientes de la base de datos entregados por el área de mercado;*
- ii) el 11 de agosto del mismo año, se le puso de presente que los resultados de la gestión comercial realizada en el mes de julio no cumplían con los objetivos propuestos, teniendo en cuenta los compromisos adquiridos con la gerencia general en cuanto al presupuesto del año para las diferentes unidades de negocio y se le solicitó un mayor compromiso;*
- iii) el 29 de septiembre de 2015 se le atribuyó desde su vinculación y, específicamente desde junio a septiembre que no cumplía con la*

obligación principal de su cargo como directora comercial respecto de no realizar ventas ni facturación de negocios cumpliendo las metas mínimas impuestas por la Gerencia Comercial alcanzando una meta de \$25.000.000 en el mes, a pesar de los compromisos adquiridos de su parte en los meses anteriores,

B. No cumple con las funciones y responsabilidades principales de su cargo, a saber, estas: 4. Cumplir con la cuota de ventas estipulada por la gerencia comercial, Responsabilidades: 1. Cumplir con la meta de ventas estipulada por planeación estratégica. 15 rendición de cuentas, informe periódicos sobre resultados y de gestión del proceso comercial, cumplimiento de metas comerciales. Y al día siguiente 30 de septiembre de 2015 se le entregó carta de terminación de contrato de trabajo por justa causa aduciendo las consagradas en los numerales 4°, 9°, 10° y 13, del artículo 62 del CST.

Si se observa bien, los dos primeros llamados a descargos son muy generales no se concretan asuntos como valores, fecha, metas y parámetros establecidos que permitieran colegir la deficiencia en el rendimiento que se venía presentado, como tampoco se observa que se haya acordado un plazo razonable dentro del cual se le permitía corregir la situación y, aun cuando, se afirma que persiste el deficiente rendimiento laboral de la trabajadora, no se le presentó un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas que es dispensable en este caso para garantizar la objetividad; lo que se hizo fue citarla por tercera vez a rendir a descargos, aunque esta vez se le detalló más en la imputación sobre su bajo desempeño y se habla de compromisos anteriores no hay prueba de ellos, como tampoco en este evento se avizora que con anterioridad se hubiera acordado con el patrono un término razonable para que enmendara sus falencias.

Además, se observan tres llamados de atención con ocasión a las tres diligencias de descargos efectuadas que tampoco son claros como requerimientos relacionados con el bajo rendimiento, pues se remiten a lo descrito en las citadas actas y citan textualmente las causales consagradas en los numerales 4°, 9°, 10° y 13 y el último no se puede tener como requerimiento, toda vez que al día siguiente se procedió a despedirla.

Aun en el evento de que los dos primeros se pudieran tener como los requerimientos ordenados en la norma, lo cierto es tampoco cumplió, como ya se mencionó, con la entrega del cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, por lo que resulta claro que no se obedeció en debida forma el procedimiento que otorgaba validez a la causal alegada y no se le preaviso a la trabajadora con 15 días de antelación la terminación del contrato, en consecuencia no se acreditó debidamente la justeza del despido, como tampoco se demostró ninguna de las otras causales que se enunció....”

Ahora bien, conforme al canon referido y la jurisprudencia que antecede, la Sala frente al procedimiento adelantado por la accionada para dar por terminado el

contrato de trabajo, observando en el plenario, tres memorandos correspondientes a los meses de mayo, junio, julio de 2020, donde se indica a la accionante “socializamos el presupuesto de ventas PBS en usuarios de traslado y nuevos. Presupuesto PAC,” para partir del 01 de mayo, junio y julio; valga resaltar que, en cada uno de dichos documentos, la actora manifestó no estar de acuerdo con el presupuesto, por encontrarse vigente la emergencia sanitaria y las empresas aun no contratan personal, por tanto, no puede realizar su labor como debe ser. Se tiene acta de seguimiento de metas de mayo a julio de 2020, donde se informa que la accionante no cumplió la meta del mes, y se establece por parte de la accionada un cuadro de compromisos. (Exp. Digt. indie 04 pág. 86 a 91). Posteriormente, la accionada apertura procedimiento disciplinario – 18 de agosto 2020- , acta descargos de 10 de agosto de 2020, respuesta de la demandante a los descargos (pág. 82. 99 a 103 ibidem).

Igualmente se tiene, correo electrónico, de 10 de julio de 2020 (al índice 04. pág. 96 a 97) que remite la accionada la actora, adjunto cuadro de productividad de los meses de mayo a julio; en este particular valga advertir que es indiferente el cuadro comparativo con el desempeño de otros trabajadores, a cuadros de metas para cada uno de ellos, que nada indican sobre parámetros y condiciones de igualdad; menos aún existe prueba de que se hayan delimitado funciones y actividades en dichas condiciones de eficiencia y capacidad, pues la causal invocada en la carta de terminación del vínculo laboral, se refiere a la capacidad del trabajador frente a la de otros; no simplemente a metas que se establezcan.

Tales, situaciones son las que permiten, indicar que, si bien se adelantó el procedimiento, para dar por finiquitado el contrato de trabajo, sin embargo, de dichas documentales y las declaraciones que se recepcionaron en el proceso, no se logró acreditar que se haya acordado un plazo razonable dentro del cual se le permitía corregir a la actora la situación “bajo rendimiento” y, aun cuando, se afirma que persiste el deficiente rendimiento laboral de la trabajadora, como consagra la norma y expresa la Corte es obligatorio; sobre todo teniendo en cuenta, porque definitivamente debió analizarse la situación de emergencia sanitaria que impedía no solo a esta empresa, que se veía más afectada por ser del sector salud, sino a todas; desarrollar las mismas labores, como si fácilmente pudiese omitirse esa realidad; sin que pueda tampoco ignorar esta Sala que en materia probatoria deben considerarse los indicios, siendo uno de ellos; que un trabajador que está vinculado desde 2016, solo 3 años después presente deficiente rendimiento, aunado a ello, la aplicación de la causal que como bien dice el máximo órgano de la jurisdiccional laboral, no es automática.

Ahora se reitera conforme a la jurisprudencia, para declarar la existencia de la causal del numeral 9 del artículo 62 del CST, implica que la productividad de un trabajador sea inferior a una media o promedio estándar con relación a los demás compañeros que realicen funciones en condiciones similares, lo que nunca se estableció, pues no basta asignar metas para que se pueda concluir que son similares; no encontró acreditado, que la empleadora le hubiere otorgado un plazo

razonable para su recuperación o la implementación de un plan de mejoramiento, máxime cuando en la diligencia de descargos puso de presente una serie de anotaciones que a su juicio le impedían cumplir con las metas encomendadas; *“la pandemia que estamos viviendo a nivel mundial ha desmejorado mi trabajo, estas mismas empresa no han facilitado base de datos para poder llamar y realizar traslados ya que manifiestan que esos documentos son confidenciales, ni he podido ir a las mismas a realizar plantas comerciales. No se me está teniendo en cuenta las tareas que realizo a diario como son dar alcance a las respuestas de los usuarios y empresas para el servicio de Covid -19. Realizar llamadas a bases de datos de personas que ya venían con famisanar y han quedado desempleados.”*

Siendo, así las cosas, la accionada no aplicó correctamente la causal de deficiente rendimiento para dar por terminado la relación laboral con la accionante, pues no tuvo en cuenta el procedimiento previo al despido previsto en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, por lo que este deviene injusto, como bien lo concluyo el juez de primer grado, en consecuencia, habrá de confirmarse la sentencia apelada. Sin costas en esta instancia.

Finalmente, debe precisar esta Sala de decisión, que, respecto al reproche de la accionada, atiente a la valoración de la prueba testimonial específicamente la declaración de Armando José Monsalve Rodríguez y Jenny Angelica González Peña donde considera que el A quo no le dio el valor que correspondía; sobre este punto, ha de recordarse que a la luz de lo dispuesto por el art. 61 del CTP, los Jueces de instancia tienen la potestad para valorar libremente los medios de convicción, así como asignarle un mayor mérito probatorio o persuasivo a unos frente a otros, y así formar libre y autónomamente su convencimiento frente a los hechos materia de controversia, siendo el único límite que tal apreciación probatoria no se distancie de la lógica razonable o sea abiertamente caprichosa y contrario a lo que revelan los medios probatorios; clarificado ello, el juez de primer grado, de acuerdo al análisis en conjunto de la pruebas arrimadas al proceso documental, testimonial e interrogatorio de parte, formó libremente su convencimiento, concluyendo en el presente asunto, el despido de la demandante se dio sin justa causa, como quiera que la EPS no tuvo en cuenta las situaciones particulares que estaban atravesando el país como consecuencia de la pandemia, la pasiva aplicó objetivamente una norma para tiempo normales, por lo que, para efectos legales a que haya lugar, se tendrá que el despido de la demandante se dio sin justa causa; luego para esta Sala de decisión no se encuentra acreditada una indebida valoración probatoria, como lo pretende hacer ver la accionada.

DECISIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones la Sala de Decisión Laboral del TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

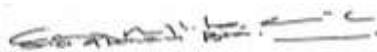
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR, la sentencia proferida por el Juzgado Veinte (20) Laboral del Circuito de Bogotá, el veintisiete (27) de enero de dos mil veintidós (2022), dentro del proceso ordinario laboral promovido por Lorena Castro Arias en contra de Famisanar EPS, pero por las consideraciones expuestas en precedencia.

SEGUNDO: Sin Costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

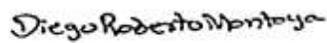
Notifíquese por edicto.



CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR
Magistrado



GUSTAVO ALIRIO TUPAZ PARRA
Magistrado



DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado

Firmado Por:

Carlos Alberto Cortes Corredor

Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **45abb70b55e34594db75c70d8d29bdb8a80a137c90f865e9b39fba73ca0e9b6b**

Documento generado en 30/06/2023 04:52:38 PM

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