



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

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Ponente

Proceso	Ordinario Laboral
Accionante	Norma Lorely Rodríguez López
Accionado	EPS Y MEDICINA PREPAGADA SURAMERICANA SA
Radicado	76001-31-05-008-2016-00345-01

Sentencia N°. 007

Aprobada mediante acta No. 007

Santiago de Cali, dieciocho (18) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral a pronunciarse¹ del recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante **NORMA LORELY RODRÍGUEZ LÓPEZ** contra la sentencia no. 218 de 5 de junio de 2017, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso interpuesto contra **EPS Y MEDICINA PREPAGADA SURAMERICANA SA**.

I. ANTECEDENTES

Pretendió la demandante que se declare que la terminación de su contrato de trabajo fue injusta y por tanto se condene a la demandada a pagarle la indemnización por despido injusto debidamente indexada, la indemnización moratoria por comisiones adeudadas, el resarcimiento por perjuicios extra patrimoniales (morales) debidamente indexados con ocasión del despido

¹ La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

acaecido y que se condene a la demandada a pagarle la indexación de todas las condenas (fls. 72 al 74- subsanación de demanda).

Para sustentar sus pretensiones refirió que la demandante estuvo vinculada laboralmente con el empresa demandada mediante contrato a término indefinido en el cargo de asesora comercial, del 04 de octubre de 1999 al 27 de septiembre de 2013, fecha esta última en que el empleador finiquitó unilateralmente el contrato aludido, alega que sufrió presión y/o persecución laboral que le produjo ansiedad y estrés y que el día 27 de septiembre de 2013 le informaron la terminación de su contrato de trabajo; que el 16 de octubre de 2013 se efectuó la liquidación de prestaciones sociales pero que a la fecha de presentación de la demanda, no le han cancelado todas las comisiones adeudadas.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad demandada EPS Y MEDICINA PREPAGADA SURAMERICANA SA, contestó la demanda, aceptando la relación laboral suscitada con la demandante, y controvirtiendo la mayoría de los demás hechos, argumentando básicamente y en síntesis, que la demandada dio por terminada la relación laboral sostenida con la actora por justa causa, el día 27 de septiembre de 2013, ante el incumplimiento contractual de la actora, conforme se demostró en la diligencia de descargos desarrollada el día 26 de septiembre de 2013.

Expuso que la terminación encontró fundamento en el Literal A), núm. 6° del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y 65 del Reglamento Interno de Trabajo; se opuso a las pretensiones de la demanda, y propuso las excepciones de prescripción, terminación del contrato por justa causa, inexistencia de la obligación de indemnizar perjuicios, pago efectivo, inexistencia de la obligación de indemnizar por falta de pago, buena fe, pago, compensación y la innominada genérica o ecuménica.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia no. 218 de 5 de junio de 2017, resolvió:

“PRIMERO: ABSOLVER a la demandada EPS Y MEDICINA PREPAGADA SURAMERICANA SA, representada legalmente por GABRIEL MESA NICHOLLS, o quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por la demandante señora Norma Lorely Rodríguez López, de condiciones civiles ya conocidas.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de \$400.000.

TERCERO: ENVIAR el presente proceso a la Sala de Decisión Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta de la presente providencia en el evento de no ser apelada”.

Decisión a la que llegó el *a quo*, tras argumentar principalmente que:

“(…) No existe discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 04/10/1999 al 27/09/2013, fecha en la cual la demandada procedió a despedir a la demandante de manera unilateral.

(…)

Las partes están de acuerdo a que las razones de la terminación del contrato de trabajo fue porque la demandante el 23/09/2013 se presentó en las oficinas de suramericana con el fin de radicar en el área de operaciones el formulario de afiliación 8550898 del 19/09/2013, en el que la demandante aceptó en la demanda y en el acta de descargos del 26/09/2013 que ella con su puño y letra anotó las iniciales DC con el ánimo de dejar legalizada la afiliación.

Pues ese día se presentó a medio día y como la directora comercial Diana Cardona ni su asistente se encontraban en las oficinas, procedió como lo hizo, esto es, anotando las iniciales antes dichas, con lo que creyó la afiliación quedara autorizada, aun cuando sabía y así lo aceptó en la diligencia de descargos que para la autorización de la afiliación de manera extemporánea necesitaba la autorización de Diana Cardona como directora comercial, violentando gravemente al protocolo de políticas de la radicación de afiliación que regula esta situación, precisamente la gravedad de la falta, de acuerdo al numeral 1 del artículo 58 del CST.

La actora para lograr su cometido violentó los preceptos del reglamento para la radicación de formularios de afiliación suplantando la firma de su jefe Diana Cardona, solamente para querer pasar la afiliación que descuidadamente no radicó, ahora, dicha suplantación riñe con el principio de buena fe que debe imperar en todo contrato, en la medida que la demandante se tomó atribuciones que no le correspondían, ocultó a sus superiores las faltas en que había incurrido y quiso fabricar circunstancias que la llevaran a salir bien

librada en el cumplimiento de sus obligaciones, por lo cual estima el despacho que las circunstancias generadoras del despido se encuentra plenamente justificada, dada la violación grave de las obligaciones especiales que incumben al trabajador conforme al numeral 6 del artículo 61 del CST, artículo 58 y obligaciones del reglamento interno de trabajo, (...)

Para el despido sólo se requiere la ocurrencia de la falta la cual debe ser evaluada objetivamente tal como lo hizo la sociedad demandada, por tal circunstancia no hay lugar a la indemnización por despido, tampoco hay lugar al pago de indemnización por perjuicios.

Que tampoco hay lugar a la sanción moratoria, porque se encuentra acreditado el pago de salarios y prestaciones sociales (...)".

IV. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante apeló la decisión de primer nivel, en los siguientes términos:

"Así como la empresa adujo y manifestó que fundamentaba el despido de la trabajadora, basándose en uno de los 54 numerales que tiene el art. 65 del reglamento interno de trabajo, específicamente el núm. 32 se puede observar que de manera exegética no precisa que el hecho de colocar unas iniciales o supuestamente colocar una firma de un superior, sea causal de despido, eso como primera medida, segunda medida, el hecho de la desproporción de la medida disciplinaria, una desproporción que si se remite al Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 112 en adelante, las normas disciplinarias y procedimiento disciplinario, encontramos que hay una tasación de la falta, inclusive mencionando 8 días hasta 60 días, para la empresa no valió la trayectoria, una mención importantísima de reconocimiento sucedida el 01/03/2013, donde la Dra. Diana Cardona exaltaba las cualidades y cumplimiento presupuestal de la demandante.

Como 3 punto, el representante legal no demostró en el interrogatorio de parte, que el hecho acaecido fuera causal de un perjuicio grave e irremediable para la empresa.

En el 4 punto la Corte Constitucional en sentencia C-507 que no toda falta grave causa perjuicios a la compañía.

Punto 5 el representante legal tampoco pudo demostrar si esa afiliación de la empresa siguió su curso normal.

Punto 6 en ningún momento se pudo demostrar que la demandante obró de mala fe, lo único que demostró de acuerdo a su experticia era que si las dos señoras la jefe y asistente no estaban en su puesto de trabajo, ella debía cumplir con una exigibilidad de una cita que tenía precisamente en función de las actividades encomendadas por Sura, entonces, no se puede alegar que hubo falta de lealtad, mala fe o que hubo intencionalidad de lucrarse por el solo hecho de colocar que el formulario siguiera adelante y no se causara un perjuicio a un cliente que en últimas no le interesa saber si su jefe o la asistente está en su puesto de trabajo desempeñando sus funciones y ella sabía que debía entregarlo a

las 2 pm, un buen interrogante para que la superioridad se interrogue del por qué razón las personas o jefes no están en el puesto de trabajo, pero sí el funcionario o dependiente sí debe estar presente para cumplir con la exigibilidad.

Apeló también la decisión porque el despacho manifiesta que la actora tenía conocimiento de políticas adicionales y solamente lo hace en mención en la conveniencia que le establece, la actora le reiteró que en ningún momento se le hicieron firmar esas políticas, solamente le sacan a relucir porque no encontraron la precisión en ninguno de esos 54 prohibiciones u obligaciones especiales que manifestara que la demandante estaba cometiendo una falta, con el único propósito de causar perjuicio a la demandada, no manifestaron si hubo queja por el cliente donde dijeran que de ese hecho causó un perjuicio grave y el afiliado que necesitara hacerlo, no pudo cumplir su cometida de tener cobertura de la EPS, (...) que se ha obrado de una desproporción manifiesta, nunca tuvo en cuenta lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo, de que realmente la falta grave no necesariamente causa perjuicios y en este caso en particular no lo hubo, solicita que el tribunal defina de fondo la situación de la actora”.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Este despacho judicial, a través de auto de 2 de agosto de 2023, admitió el recurso de apelación y ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La parte demandante presentó alegatos de conclusión principalmente en los siguientes términos:

“La Sra. Juez octava laboral del circuito en su sentencia acogió en un todo, lo que el apoderado de la empresa EPS y Medicina Prepagada Suramericana S.A., denominó <concreción exceptiva de la parte pasiva>, sin analizar como era su deber, de que este apoderado de manera hábil, escribió en la contestación que el contrato de trabajo a mi poderdante le fue terminado de forma unilateral por <justas causas>, en una redacción en plural, para dar a entender de que fueron varias las causas y que la empresa tenía varias razones para terminar el contrato de trabajo de manera unilateral, lo cual no fue cierto, la única falta que le endilgaron a mi representada fue el haber colocado las iniciales de su jefe inmediata D.C., en un formulario de afiliación a la EPS, el cual requería que se hiciera de manera urgente la empresa de trabajadores temporales Zero, y lo cual hizo no por acto de considerarse suficiente, ni por querer usurpar las funciones de la directora, la cual para <coincidencia de los hechos, no había llegado a la empresa, se encontraba ausente y la segunda al mando igualmente, y mi representada debía volver a la empresa Fanalca a continuar con una actividad denominada P Y P, actividad está programada por la misma jefe Diana Cardona, que la acuso de estar haciendo algo fraudulento al colocar sus iniciales o firma, que no era su firma, como ella lo manifestó, sin mirar que la que iba a quedar bien era la empresa EPS y Medicina Prepagada Suramericana S.A.,

pues se le cumplía la petición urgente que requería uno de los tantos clientes que atendía mi representada (...)

*Consideramos totalmente desproporcionada la medida que asumió la empresa de terminarle el contrato a esta trabajadora de más de 13 años en la empresa, que nunca había tenido un llamado de atención por mal desempeño en sus labores, siempre había cumplido las metas y las exigencia de la empresa, hasta recibir felicitaciones por cumplir con objetivo del 120%, siempre destacada por cumplir con la producción trazada, sin llamados de atención por irrespeto o por ser mala compañera, por lo tanto consideramos, que la circunstancia de la falta cometida y en desproporción con la medida asumida de cancelar el contrato de trabajo de manera unilateral y por <justas causas>, como las denomina el apoderado de la empresa, no son admisibles en la equidad y justicia para el desempeño de quien demostró con creces su brillante desempeño.
(...)*

De análisis profundo la actuación de la empresa, que para tratar de impresionar al a quo, al no existir un procedimiento estándar para las políticas de afiliación a la EPS, emplea y aporta como prueba de que si existían estas políticas de afiliación, <las políticas de radicación de solicitudes pero para plan complementario>; y así lo contiene el documento aportado como prueba en su finalidad: <Garantizar el cumplimiento de las políticas definidas para la radicación de solicitudes del plan complementario al POS (...)> y sigue; en ningún aparte dice que son las políticas de radicación de las solicitudes de afiliación al POS, que son en realidad las que han debido aportarse y que en sentido práctico, mi representada manifiesta que no las aportaron porque no existían al momento de presentarse la contestación a la demanda por parte de la Empresa (...)"

Por su parte, la sociedad demandada presentó alegatos de conclusión en los siguientes sentidos:

"Al efecto conviene recordar que, EPS y Medicina Prepagada Suramericana S.A., mediante comunicado expedido en la ciudad de Cali el día 27 de septiembre de 2013, dio por terminado de forma unilateral y por justas causas el contrato de trabajo suscrito con la demandante Norma Lorely Rodríguez López el día 04 de octubre de 1999.

La anterior decisión se fundó, en el incumplimiento contractual de la actora, conforme lo soportan los hechos reseñados en la diligencia de descargos realizada el 26 de septiembre de 2013.

El sustento jurídico de la decisión, lo es el Literal A, Núm. 6º del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el Art. 65 del Reglamento Interno de Trabajo.

La decisión resolutoria de la empleadora responde de forma justificada a hechos ciertos constitutivos de falta grave, pues atentan no sólo contra la ejecución del contrato de trabajo suscrito, sino que conculcan el principio de la Buena Fe que impera en todos los acuerdos y la obligación de fidelidad que le corresponde a todos los trabajadores para con sus empleadores.

No queda duda que la decisión de terminación del contrato de trabajo adoptada por la empleadora, con base en hechos reales y verificados, incluso aceptados por la actora en su

escrito de contestación, es una decisión legítima e irrefutable, constitutiva de justa causa para romper válida y aceptadamente el vínculo laboral que existía con la trabajadora.

En torno a los hechos genitores del despido, estos no pueden ser normalizados ni subestimados pues su verdadera magnitud está en que atacan la Buena Fe y la fidelidad que debe imperar en todos los contratos de trabajo, de allí su importancia y sobre todo su gravedad al ordenamiento laboral e institucional (...)."

VII. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta corporación está dada por virtud de lo dispuesto en el Artículo 66 A del C. P. del T. y la S. S., modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 por lo que de cara a lo que es objeto de debate en alzada, el problema jurídico consiste en determinar si (i) en el despido medió o no justa causa comprobada y (ii) si como consecuencia de lo anterior, procede o no el pago de la indemnización por despido injusto reclamada.

VIII. CONSIDERACIONES

Para tal efecto, sea lo primero señalar que de conformidad con la decisión ya impartida en primera instancia y acorde con el principio de consonancia artículo 66A Código Procedimiento Laboral, no es objeto de estudio en esta instancia al no haberse reprochado en el recurso de alzada: i) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido (fls. 3 al 6), ii) que el mismo se desarrolló desde el día 04 de octubre de 1999 y hasta el 27 de septiembre de 2013, (iii) y que dicho contrato fue finiquitado por la sociedad demandada empleadora desde el 27 de septiembre de 2013 alegando justa causa.

Para comenzar, y teniendo en cuenta el problema jurídico a resolver ya planteado, se habrá de estudiar si según lo evidenciado en el proceso, se puede concluir o no, que la terminación ejercida por la parte demandada como empleadora el día 27 de septiembre de 2013, se vio permeada o no por una justa causa, si de igual forma, logra la parte demandada interesada demostrar la verdadera ocurrencia del hecho que alega como generador de la justa causa de

despido.

Para tal fin, se tiene en primera medida, que consagra la parte demandada su determinación de finiquitar unilateralmente la relación laboral con la actora, según lo denotado en la carta de terminación de contrato de fecha 27 de septiembre de 2013 (fls. 220 y vlto.), dispuesta en los siguientes términos:

IMPRESION DIGITAL

20

20

raulmosa 2017/01/10 08:41 AM

EPS | SURA

1118763

Cali, 27 de septiembre de 2013

Señor(a)
NORMA LORELY RODRIGUEZ LOPEZ
Asesor de Ventas EPS
EPS y Medicina Prepagada Suramericana S.A
Ciudad

Ref: Terminación de Contrato

La presente comunicación tiene por fin informarle que Eps y Medicina Prepagada Suramericana S.A, ha decidido dar por terminado unilateralmente por justa causa el Contrato de Trabajo que tuviera suscrito con usted y que empezó a ejecutarse el día 04 de octubre de 1999.

La terminación unilateral invocada por la Empresa se soporta en el incumplimiento contractual en el que usted ha incurrido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 62, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, que hace referencia a cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumben al trabajador y que fueron admitidas por usted en la diligencia de descargos realizada el día 26 de septiembre del año en curso, así como también las que se encuentran definidas en el Reglamento Interno de Trabajo en el capítulo XVI, artículo 65 obligaciones especiales del trabajador, específicamente las que hacen referencia al cumplimiento de las políticas internas, cumplir las órdenes impartidas por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo y proceder de forma veraz, digna y leal. (Números 18, 21 y 32).

Le informo que la desvinculación aquí aludida surtirá efectos a partir del día de hoy.

Del mismo modo le informamos que puede practicarse el respectivo examen médico de retiro, para lo cual debe solicitar dentro de los cinco días siguientes a esta comunicación la autorización ante esta oficina.

Los seguros que usted tenga contratados en las pólizas colectivas de la compañía, tendrán vigencia de diez (10) días hábiles más, a partir de la fecha de retiro de la Compañía.

De acuerdo con la reglamentación vigente, le informo que en los próximos días le será consignado el valor correspondiente a su liquidación de prestaciones sociales, en la cuenta bancaria donde se han realizado hasta ahora los pagos de su nómina. La documentación referente a esta liquidación será enviada a su dirección de correo electrónico personal, que solicitamos nos escriba en letra legible, al pie de su firma, igualmente a esta dirección electrónica se



EPS Y MEDICINA PREPAGADA SURAMERICANA S.A.
Serranquilla 35a 262a
Bogotá 404 90 66
Cali 448 6115
Teléfono 448 4115
LÍNEA DE ATENCIÓN 018000 519 519
www.epssura.com

IMPRESION DIGITAL raulmosa 2017/01/10 08:41 AM EPS | sura

enviará la documentación a que se refiere el parágrafo 1° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

Finalmente me permito informarle que la dirección de su residencia registrada en la Compañía es la CRA 53 NO 9B-45 CASA El PARQUE REAL en la ciudad de Cali, en caso de existir modificación por favor nos informe su nueva dirección al pie de su firma.

AUTORIZACIÓN: Autoriza a SURAMERICANA, para que le remita el certificado de pago de la Seguridad Social y Parafiscales (sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación de la relación laboral), y de la liquidación del contrato de trabajo al CORREO ELECTRÓNICO PERSONAL que relaciona al pie de su firma. SI ☐ NO ☐

Agradecemos nos devuelva la escarapela, credencial, papelería y demás documentos que se encuentran en su poder.

Atentamente,

Diana J. Cardona Z.
DIANA JIMENA CARDONA ZUNIGA
Director de Ventas
EPS y Medicina Prepagada
Suramericana S.A.

Norma Lorely Rodríguez López
fe. 31308876
Blanca Miroc
10628000

EL EMPLEADO
Correo electrónico personal:
Dirección Casa:

EPS Y MEDICINA PREPAGADA SURAMERICANA S.A.
Barranquilla 350 2076
Bogotá 404 90 07
Cali 448 8115 Documento elaborado por
Hedición 448 8115
LÍNEA DE ATENCIÓN 018000 519 519
www.epssura.com

Por esa línea argumentativa, se tiene que obra en el proceso citación elevada por la sociedad demandada y dirigida a la aquí demandante con fecha del 25 de septiembre de 2013 (fl. 25), en la que se convoca a la actora a diligencia de descargos a celebrarse el día 26 de septiembre de 2013, estableciéndose como motivo de la misma, *“los hechos que tuvieron lugar el día 23/09/2013, usted entregó al área de gestión de la operación el formulario único de afiliación No. 8550898 de la empresa SERO SAS, con fecha de radicación 19/09/2013. De acuerdo a las políticas establecidas por la compañía, los formularios que no son entregados a operaciones el día siguiente de su radicación requieren de la autorización del director comercial y en este caso tiene una firma de autorización diferente”*.

De igual forma, obra también en el expediente, acta de la diligencia de descargos practicada a la actora el día 26 de septiembre de 2013 (fls. 26 al 29), la que se vislumbra no fue aportada en su totalidad, pero debiéndose tener en cuenta que dicho documento se entiende aceptado por la parte demandante al menos en lo

allegado al proceso, de lo aportado se extrae que cuando explicó la actora lo sucedido el día 23 de septiembre de 2013 contestó: *“el lunes 22 y 23 de septiembre de 2013, tuve actividad de P y P en la empresa Fanalca, llegué a radicar a la oficina los formularios al medio día y como tenía afán y manejar el estrés porque tenía que llegar a cumplir con la actividad en Fanalca, me di cuenta que tenía un formulario de fecha 19 de septiembre de 2013 en ese momento no estaba ni la auxiliar ni la jefe razón por la cual cometí el error de colocar en observaciones las iniciales de mi jefe para poderme ir y cumplir con la cita que tenía en Fanalca, la afiliación estaba cumpliendo con todas las normas de la empresa, pero no me había dado cuenta que al momento de la radicación que tenía fecha del 19 de septiembre y para poder cumplir con la empresa por eso lo pasé”*.

De igual forma, al preguntarle a la actora la razón para omitir el requisito de la firma de la directora comercial en el mentado formulario de afiliación, la actora manifestó que: *“Porque no pensé que fuera a tener un inconveniente por eso porque la afiliación necesitaba que entrara con la fecha para tener protegido al empleado, porque estaba retirado hace seis meses, cuando es SISBEN reingresa con un formulario único”*; y al preguntársele sobre la firma consignada en el plurimencionado formulario objeto de reproche, la actora contestó: *“la hice yo, no estaba atentando contra la empresa, sino que estaba velando por el ingreso de la persona a la EPS”*.

De lo manifestado, tendría que concluir esta Sala, que la parte demandada básicamente fundamenta la decisión de finalizar la relación laboral en que la trabajadora incurrió en faltas graves en sus funciones, como lo fue haber radicado el día 23 de septiembre de 2013 un formulario de afiliación de días anteriores, sin cumplir el protocolo previsto para ello y, además, plasmando en el mismo las iniciales de su jefe la señora Diana Cardona, en señal de autorización. Lo anterior tiene marcada relevancia, si se tiene presente que dicha firma y/o aprobación de su mentada Jefe la señora Diana Cardona, era un requisito de la empresa, para el trámite de afiliaciones por fuera del término, aspecto que, según la diligencia de descargos, era plenamente conocido por la actora al momento de los hechos.

Resalta la Sala que el acta de descargos tiene pleno valor probatorio, comoquiera que no fue desconocida o tachada por la contraparte y, esta constituye prueba crucial de los hechos, pues en ella, la actora aceptó haber efectuado los actos reprochados por la parte demandada. Por tanto, ha de entenderse, como lo hizo la *a quo*, que lo que realmente pretendió la actora fue suplantar la firma de su superior, la cual requería para legalizar el formulario de afiliación, esperando con ello, saltarse y/o vulnerar el control y los procedimientos de revisión estipulados por la empresa demandada, para la radicación y/o consolidación de afiliaciones extemporáneas.

En estos aspectos, el Órgano de Cierre de la Especialidad en sentencia CSJ SL339-2023 ha indicado que, en lo que tiene que ver con las denominadas faltas graves como justas causas de terminación del contrato de que trata el Numeral 6 del art. 62 del CST, que frente a las mismas se pueden presentar dos escenarios: 1. cuando se alega falta grave sin que la misma esté calificada o definida como en el contrato de trabajo, en normas contractuales y/o en el reglamento interno de trabajo, y 2. cuando dicha falta alegada, ha sido calificada en los anteriores actos jurídicos emanados de las partes.

Así, para casos como el estudiado, en los que la parte apelante alega que la justa causa invocada no está prevista de manera clara y concisa en el contrato o en el reglamento interno de trabajo, conviene entonces estudiar el material probatorio a fin de determinar si debe ser calificada o no como grave, para establecer si la misma si tiene efectos como justificante para el despido y/o la terminación laboral.

Entonces, resalta la Sala que la demandante efectivamente aceptó haber radicado un formulario de afiliación extemporáneo, que requería la aprobación de su superior y que para ello procedió a suplantar a su superior Diana Cardona, para lo cual estampó las iniciales de aquella.

Además, contrario a lo que afirma en la alzada, la actora aceptó tener conocimiento del proceso y procedimiento establecido por la empresa demandada para la radicación de formularios extemporáneos, ello tal y como quedó evidenciado al absolver la diligencia de descargos a ella practicada (fl. 28), en la que la actora aceptó tener conocimiento del procedimiento para radicación de afiliaciones, y además, acepta que para radicar la afiliación del día 23 de septiembre, al ser extemporánea, la misma debía contar con la aprobación de su superior, la cual manifiesta no se encontraba ese día en el sitio de trabajo.

Por lo manifestado, y una vez aceptada la comisión de la conducta y el conocimiento del proceso, considera la Sala que la demandante incurrió en una falta que debe ser calificada como grave, al constituir un actuar claramente reprochable, en tanto que resulta contrario a los deberes de lealtad, veracidad y legalidad predicables de todo trabajador, evidenciándose entonces que la actora faltó de manera grave, a sus obligaciones como trabajadora, en los términos del numeral 1 del artículo 58 en conexidad con el numeral 6 del artículo 62 del CST, concluyéndose como se ha dicho entonces, que la actora incurrió con su actuar en una falta grave, constitutiva de justa causa de despido en el caso concreto objeto de estudio.

También, se debe aclarar a la parte recurrente demandante, que para nada son de recibo sus argumentos de que la falta no puede ser catalogada como grave, por el simple hecho de que la misma no haya generado un daño y/o detrimento económico para la empresa demandada, pues ello no es en todos los casos requisito para determinar la gravedad de la falta (CSJ SL2016-2021), por cuanto, aun cuando no se llegue a determinar un detrimento económico para la demandada, no se puede desconocer que la actora incurrió en la falta grave endilgada y que la actora aceptó durante los descargos.

Teniendo en cuenta toda la argumentación vertida en líneas anteriores, la Sala

encuentra demostrada en el presente caso la justa causa invocada para la terminación del vínculo contractual con la demandante, y en consecuencia, se habrá de proceder por lo tanto a confirmar en su totalidad la sentencia objeto del recurso de alzada.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia no. 218 de 5 de junio de 2017, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, de conformidad y por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

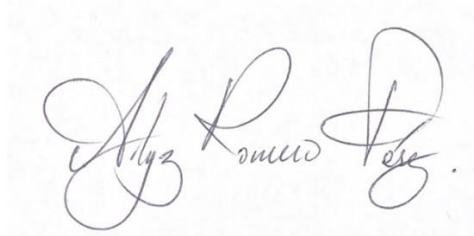
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante apelante infructuosa y en favor de la sociedad demandada, se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$300.000 pesos mcte. **LIQUÍDENSE** por el Juzgado de origen de conformidad con el art. 366 del C.G.P.

TERCERO: Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** esta sentencia por edicto electrónico que se fijará por el término de un (1) día en la página web de la rama judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali. Ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

CUARTO: En firme la presente decisión, y en caso de no interponerse recurso de casación, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

En constancia se suscribe por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,



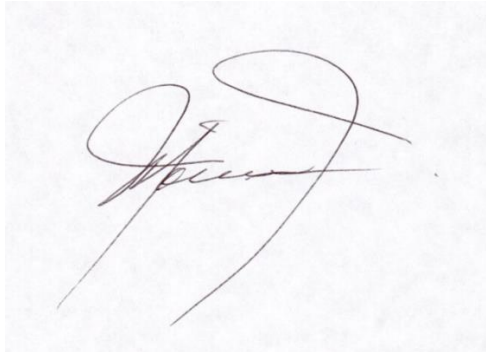
ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ

Magistrada



CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

Magistrado



MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

Magistrada