

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

| | |
|----------------------------|--|
| CLASE DE PROCESO: | ORDINARIO LABORAL |
| DEMANDANTE: | AURA LILIANA RAMOS SCARPETTA |
| DEMANDADO: | CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI - COMFANDI |
| RADICACIÓN: | 76001 31 05 005 2016 00175 01 |
| JUZGADO DE ORIGEN: | QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO |
| ASUNTO: | APELACIÓN SENTENCIA – CONTRATO DE TRABAJO, DESPIDO INJUSTO. |
| MAGISTRADA PONENTE: | MARY ELENA SOLARTE MELO |

ACTA No. 80

Santiago de Cali, treinta (30) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

Conforme lo previsto en el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO, GERMAN VARELA COLLAZOS y MARY ELENA SOLARTE MELO quien la preside, previa deliberación en los términos acordados en la Sala de Decisión, procede a conocer el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia 047 del 27 de marzo de 2019, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, y dicta la siguiente:

SENTENCIA No. 454

1. ANTECEDENTES

PARTE DEMANDANTE

Pretende se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, vigente desde el 13 de agosto de 2014 hasta el 14 de enero 2015, prorrogado del 14 de enero de 2015 al 14 de enero de 2016, prestando sus servicios como Técnico de

Rayos X, con una remuneración mensual promedio de \$1.947.576, vínculo finalizado por el empleador de manera unilateral e injusta.

Solicita el reconocimiento y pago de indemnización por despido injusto, indemnización moratoria, prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y pago de seguridad social, correspondientes al periodo comprendido entre el 17 de septiembre de 2015 y el 14 de enero de 2016. Se condene a la indexación de las condenas.

Como sustento de sus pretensiones señala que:

- i)** Laboró para la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR- COMFANDI, vinculándose por contrato a término fijo vigente entre el 13 de agosto de 2014 y el 14 de enero 2015, y desde el 14 de enero de 2015 hasta el 14 de enero de 2016, conforme al otro sí suscrito entre las partes.
- ii)** Durante la relación laboral devengó la suma mensual promedio de \$1.947.576.
- iii)** Se desempeñó como Técnico de Rayos X, sin recibir llamados de atención ni memorandos, recibiendo calificación superior a 4.0.
- iv)** El 17 de septiembre de 2015 fue llamada a rendir descargos ese mismo día.
- v)** COMFANDI no abrió proceso disciplinario, tampoco formuló cargos.
- vi)** Al iniciar la diligencia se le notificó que se trata de sucesos ocurridos el 16 de agosto de 2015, cuando se retiró de su turno a las 3:17 p.m.
- vii)** En la audiencia de descargos manifestó la demandada al retirarse de su lugar de trabajo, no contó con autorización ni dio aviso a sus compañeros, lo cual no fue así, pues se encontraba enferma.
- viii)** El 17 de septiembre de 2015 se finalizó de forma unilateral el contrato aduciendo una justa causa.

- ix) COMFANDI al momento de la terminación del contrato no entregó orden de examen médico ocupacional de egreso.

PARTE DEMANDADA

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA – COMFANDI contestó la demanda aceptando la relación laboral, los extremos temporales, el tipo de contrato y el salario, aclarando que, aunque el salario promedio era de \$1.994.576, el último salario fue de \$1.495.390 el cual fue tenido en cuenta para realizar la liquidación definitiva. Indicó que de la lectura de la diligencia de descargos se puede establecer que no informó de la situación a su jefe inmediata ni existe documento que dé cuenta del malestar que alega padeció.

Señaló que despidió a la demandada fundamentada en una justa causa, respetado el debido proceso establecido en el artículo 115 del CST y los artículos 51 y 52 del reglamento interno de trabajo. Manifiesta que no es cierto que no se haya entregado orden para examen médico de egreso.

Se opuso a las pretensiones de la demanda, y propuso las excepciones de mérito que denominó: “*Carencia de derecho sustancial, Inexistencia de las obligaciones demandadas, pago total, petición de lo no debido y la innominada.*”

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

EL JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI por sentencia 047 del 27 marzo de 2019 DECLARÓ probada la excepción de pago de la liquidación de prestaciones sociales y la de petición de lo no debido respecto a la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

CONDENÓ a COMFANDI a reconocer y pagar la suma de \$13.762.870 por concepto de indemnización por despido injusto, ordenando la indexación del dicho valor al momento del pago y condenando en costas a la demandada.

Consideró la *a quo* que:

- i) Se encuentra probada la relación de trabajo, los extremos temporales y modalidad del contrato.

- ii) La demandante admitió su ausencia del lugar de trabajo y que no informó a su jefe inmediato de esta situación; sin embargo el despido trasgredió el reglamento interno de trabajo por ser una falta leve; COMFANDI no aportó prueba que acredite que la ausencia de la trabajadora hubiese causado un perjuicio que justificara el despido, por que procede el pago de la indemnización del artículo 64 CST, la que deberá ser indexada al momento de su pago.

- iii) No procede la indemnización del artículo 65 del CST.

RECURSO DE APELACIÓN

PARTE DEMANDADA

La apoderada de COMFANDI apeló la decisión argumentando que la sentencia vulnera el principio de congruencia, toda vez que en la demanda se solicitó declarar *ineficaz el despido y condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa e ilegal*, mezclando dos conceptos que tienen consecuencias jurídicas y pruebas diferentes. Considera que el juzgado no podía estudiar si había o no una justa causa, al no ser solicitado en la demanda. Aduce que por esa razón COMFANDI contestó la demanda atendiendo a los argumentos de la demandante respecto a la vulneración del debido proceso, reiterando, que no se solicitó se analizara si la causa del despido era justa o no. Expresa que en la fijación del litigio se dijo claramente que se indagaría sobre la ineficacia del despido por violación a un debido proceso, no si había justa causa o no, caso en el cual se habría presentado una contestación diferente por parte de COMFANDI. Indicó que no se requiere agotar un procedimiento disciplinario para el despido, porque no se está hablando de la imposición de una sanción disciplinaria.

Respecto a la condena, solicita revisar el monto; expresa que teniendo en cuenta la prueba documental, la demandante suscribió un contrato de trabajo desde el 13 de agosto de 2014 hasta el 14 de enero de 2015, prorrogado del 14 de enero de 2015 al 14 de enero de 2016, y el despido se dio el 17 de septiembre del 2015, cuando solo faltaban 4 meses, por lo que la indemnización no asciende al monto señalado.

TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se corrió traslado a las partes por un término de cinco (5) días para que presenten alegatos de conclusión.

COMFANDI presentó alegatos de conclusión.

Cabe anotar que los alegatos de conclusión no se constituyen en una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación que fue interpuesto y sustentado ante el a quo.

2. CONSIDERACIONES

Por el principio de consonancia -artículo 66A del CPTSS-, la Sala sólo se referirá a los motivos de inconformidad contenidos en el recurso de apelación.

No advierte la sala violación de derecho fundamental alguno, así como tampoco ausencia de presupuestos procesales que conlleven a una nulidad.

2.1. PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a la Sala resolver en primer lugar si la a quo faltó al principio de congruencia al resolver sobre la causa del despido, procediendo a definir si la desvinculación está o no amparada por una justa causa; de encontrar que la actuación de la juez de primera instancia no va en contravía del aludido principio, se debe estudiar si la desvinculación de la demandante AURA LILIANA RAMO obedeció o no a una justa causa, y si procede el reconocimiento y pago de la indemnización por despido consagrada en el Art. 64 del CST, debiendo proceder a revisar su liquidación.

2.2 SENTIDO DE LA DECISIÓN

La sentencia apelada **revocará**, por las siguientes razones:

Para resolver el problema jurídico inicial, es necesario referirse contrato celebrado entre las partes:

Se aporta contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año (Fls.4-5) con fecha inicial 13 de agosto de 2014 y con fecha de finalización 14 de enero de 2015. A folio 6 obra otro sí al contrato firmado inicialmente, donde se prorroga este contrato inicial hasta el 14 de enero de 2016.

Teniendo en cuenta esto, existió entre las partes un contrato a término fijo, que en virtud de la prórroga debía finalizar el 14 de enero de 2016, si no fuera porque el 17 de septiembre de 2015 con posterioridad a la diligencia de descargos, se dio por finalizado el contrato aduciendo una justa causa. (Folios 9 a 14)

Anotado lo anterior, se observa que la apoderada de la accionada al interponer el recurso se duele de la falta al principio de congruencia, en la que a su criterio incurrió la a quo, al haber analizado si fue justa o no la causa del despido de la señora Aura Liliana Ramos.

En este punto, es preciso indicar que, la Corte Constitucional en sentencia T455-2016, al referirse al principio de congruencia procesal, dispuso:

“24.1. El principio de congruencia de la sentencia, además se traduce en una garantía del debido proceso para las partes, puesto que garantiza que el juez sólo se pronunciará respecto de lo discutido y no fallará ni extra petita, ni ultra petita, porque en todo caso, la decisión se tomará de acuerdo a las pretensiones y excepciones probadas a lo largo del desarrollo del proceso. Esto, además, garantiza el derecho a la defensa de las partes, puesto durante el debate podrán ejercer los mecanismos que la ley ha establecido para ello en los términos adecuados.

La jurisprudencia de esta Corporación ha definido el principio de congruencia “como uno de los elementos constitutivos del derecho fundamental al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política, “en la medida que impide determinadas decisiones porque su justificación no surge del proceso por no responder en lo que en él se pidió, debatió, o probó”⁴⁹¹. Además ha establecido que siempre que exista falta de congruencia en un fallo se configurara un defecto y, por tanto, será procedente la tutela contra providencia judicial con el fin de tutelar el derecho constitucional fundamental al debido proceso.

La Sala Cuarta de Revisión de esta Corporación, profirió en el 2008 la sentencia 1274⁵⁰¹ de ese año, en la que estableció lo siguiente:

“... la incongruencia tiene la entidad suficiente para configurar una vía de hecho, ya que la incongruencia que es capaz de tornar en vía de hecho la acción del juez “es sólo aquella que subvierte completamente los términos de referencia que sirvieron al desarrollo del proceso, generando una alteración sustancial, dentro de la respectiva jurisdicción, que quiebra irremediablemente el principio de contradicción y el derecho de defensa”, a tal grado que “la disparidad entre lo pedido, lo debatido y lo probado

sea protuberante”, esto es, “carente de justificación objetiva y relativa a materias medulares objeto del proceso”. De lo contrario, “el grado y el tipo de desajuste entre la sentencia y lo pedido, lo debatido y lo probado en el proceso, sería insuficiente para que se configure una vía de hecho judicial, así pueda existir una irregularidad dentro del proceso”¹⁵¹.

24.2. De lo expuesto hasta el momento, se puede concluir que el juez debe tomar su decisión de manera congruente con los hechos, pretensiones y excepciones probadas dentro del proceso. Por lo tanto, no podrá proferir una sentencia en la que se pronuncie acerca de algo que no fue solicitado por las partes (extra petita) o en la que otorgue más de lo pedido (ultra petita), pero tampoco podrá fallar sin pronunciarse acerca de todas las pretensiones, pues de lo contrario deberá explicar de manera suficiente las razones por las cuales omitió referirse a algún pedimento. El principio de congruencia de la sentencia, además garantiza el oportuno uso del derecho de defensa por parte de las partes, puesto que les permite hacer uso de cada una de las herramientas establecidas en la ley para ello.”

Por su parte la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, respecto de este principio en sentencia SL 3104-2021, refirió:

“Memora la Sala los fundamentos de la segunda decisión y de la impugnación, para precisar, que la congruencia resultante de la confrontación de las piezas procesales con lo decido, no significa que la sentencia deba ser un calco de las excepciones o pretensiones, como parece entenderlo la acusación, pues al tenor de lo explicado en las providencias CSJ SL, 27 jul. 2000, rad. 13507; CSJ SL14022-2015 y CSJ SL2808-2018, puede ocurrir que la solución jurídica resultante, eso sí, del examen fidedigno, sin alteración de los hechos y con respaldo en el ordenamiento normativo, sea distinta a la propuesta por el demandante.”

En efecto, el principio en comento inserto en los artículos 281 del CGP y 50 del CPTSS, impone a los jueces de primera y segunda instancia la obligación de resolver la controversia sometida a su análisis, dentro de los precisos límites de lo pedido y lo controvertido, **sin que se encuentren atados a la específica visión del litigio que plantearon las partes, en especial, porque en materia laboral y de seguridad social, también deben entenderse incluidos en ese margen de competencia bienes de categoría superior, como los derechos ciertos e indiscutibles o los mínimos irrenunciables, cuya guarda y protección, puede conllevar, como sucedió en el caso, a respuestas disímiles.**

Así lo precisó la Corporación, en la sentencia CSJ SL3691-2020, al considerar:

[...] no debe olvidar el recurrente que si bien la causa petendi de la demanda inicial, está conformada por las razones de hecho y de derecho que fundamentan las pretensiones, y que el sentenciador conforme al principio de congruencia, no puede alterar o cambiar los hechos o las súplicas para entrar a decidir en uno u otro sentido, y darle la razón al demandante o al demandado, también lo es que en materia laboral, **la referida regla cuenta con una excepción, ya que la ley permite que los juzgadores de única y primera instancia fallen en torno a súplicas distintas a las pedidas, haciendo uso de las denominadas facultades extra y ultra petita que consagra el citado artículo 50 del CPTSS,** cuando los hechos que las originen hayan sido discutidos en el proceso y están debidamente probados, facultad que también tiene el fallador de segundo grado, cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.” (Subrayas y negrilla fuera del texto original).

De conformidad con lo expuesto, en materia laboral el principio de congruencia encuentra una excepción la cual se erige en la facultad que tienen los juzgadores

de primera y única instancia de hacer uso de las facultades ultra y extra petita en la emisión de sus fallos, sin que esto implique el desconocimiento absoluto de los principios procesales de la congruencia, consonancia y la non reformatio in pejus.

Tampoco puede perderse de vista que el juez como director del proceso es quien debe auscultar la verdad procesal y garantizar los derechos de quienes acuden a la jurisdicción para el esclarecimiento de sus conflictos, debiendo tomar las medidas e interpretación que estime conducentes para la adecuada operación judicial, sin que las normas citadas o los argumentos jurídicos contenidos en la demanda sea vinculantes para él, pues corresponde al operador judicial y no a los litigantes definir el derecho que se controvierte. Frente a este tópico la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral se ha referido en numerosas providencias, entre las que se encuentran la 5099 de 1999, 33352 de 2007, 38224 de 2011, SL4457-2014 y SL17741-2015, entre otras.

Ahora, de las pretensiones de la demanda se extrae que la parte actora solicitó de manera literal que se declarara que su despido fue injusto, tal como se observa en el escrito inicial:

“4. Declarar la ineficacia del despido efectuado el día diecisiete (17) de septiembre de 2015, toda vez que fue efectuado de manera injusta e ilegal.”

Y en la pretensión siguiente señaló:

*“5. CONDENAR a la entidad demandada **AL PAGO DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA e ILEGAL** por no cumplir con los requisitos establecidos en el procedimiento determinado por la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional en aras de garantizar el debido proceso, por valor de Siete millones seiscientos setenta mil cuatrocientos sesenta y seis pesos (\$7.660.466).”*
(Sic)

Entonces teniendo en cuenta todo lo anterior, no le asiste razón a la apoderada en su recurso cuando indica que en ningún momento se solicitó la declaración de un despido injusto y la consecuente indemnización, por lo que se confirmará lo decidido en primera instancia en este punto.

Se alega en la demanda que el despido fue unilateral e injusto; por consiguiente, conforme la carga de la prueba que incumbe a cada una de las partes, corresponde al trabajador probar el hecho del despido, mientras que el empleador debe

demostrar que se encontraba amparado por una justa causa, así lo ha sostenido la jurisprudencia de la CSJ, entre otras en las sentencias SL4547-2018, SL2432-2020.

Se observa a folio 12 documento de fecha 17 de septiembre de 2015, en el que se le informa a la actora que atendiendo a su ausencia de su lugar de trabajo el día 16 de agosto de 2015, en el que solo estuvo presente 2 horas y 17 minutos, sin informar de este hecho a su jefe inmediato ni solicitar permiso, este acto constituye una falta grave por lo que se da por terminado el contrato de trabajo a término fijo de manera unilateral por parte de su empleador. En la mencionada carta de despido la demandada cita los siguientes artículos del Reglamento Interno de Trabajo:

“ART. 40: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.*
- e) Ejecutar los trabajos con confianza y honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.*
- g) Ser verídico en todo caso.*
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.*

ART. 45 Son obligaciones especiales del trabajador

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observando los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

PARAGRAFO: OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

1. Someterse a las medidas de control que establezca la empresa a fin de garantizar la asistencia puntual del personal o para impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieran ejecutar algunos trabajadores.

ART. 47 Se prohíbe a los trabajadores

PARAGRAFO: OTRAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

2. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, o aun por breve tiempo sin autorización de sus superiores.

27. No obedecer órdenes e instrucciones de los superiores relacionadas con las labores asignadas.

35. Abandonar el puesto de trabajo sin permiso de sus superiores.

ARTICULO 50. *Se califican como faltas graves las previstas en el aparte a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 (Art. 62 C.S.T.) y además se califican con la misma gravedad por parte del empleador las siguientes:*

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o de las obligaciones y prohibiciones determinadas en este reglamento.”

Ahora, respecto del despido la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha establecido que este no se considera una sanción disciplinaria, por lo que no es obligatorio para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las sanciones disciplinarias para la terminación del contrato. Así lo señaló en sentencia 40607 de 2015, donde dispuso:

*“El artículo 413 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que la censura sustenta parte de su argumentación, no permite la exégesis que ésta propone, sino que justamente avala la jurisprudencia de la Corte de que **el despido no es una sanción disciplinaria**. Y así se dice porque dicho precepto no puede examinarse aisladamente sino en el contexto integral de dicho Código. En efecto, los artículos 104 y siguientes del estatuto sustantivo laboral, regulan lo relativo a las prescripciones de orden que por intermedio del reglamento interno de trabajo deben regir en una empresa o establecimiento. Ninguna de ellas alude al despido, pero sí a las llamadas de atención, multas y suspensión de labores. El artículo 114 dispone que no se puede imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo; y el despido, como ya se dijo, no encaja dentro de ese mandato, pues de lo contrario tendría que asegurarse, con equívoco desde luego, que si en cualquiera de los instrumentos referidos no aparece el despido, el empleador queda imposibilitado para despedir a un trabajador.”* (Negrillas propias)

En sentencia SL2351-2020, señaló:

“La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.”

También, en la sentencia 47346 de 2016 indicó al respecto:

“Lo dicho en casación es suficiente para negarle la razón al apelante, en razón a que no cabe duda para esta corte que, en el reglamento que gobierna las relaciones laborales al interior de la demandada, el despido fue categorizado como una sanción, por tanto, al tener esta naturaleza en el caso particular, sí resulta indispensable, para su aplicación, dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97 del reglamento de trabajo, en concordancia con el artículo 115 del CST.

De vieja data, de forma excepcional, la jurisprudencia laboral le reconoce el carácter sancionatorio al despido cuando así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que pueden regular las relaciones laborales, entre ellos el reglamento interno de trabajo (...)

En consecuencia, por disponerlo el mismo reglamento, la decisión de despido no puede producir efecto alguno, al haberse omitido la intervención de los representantes del sindicato y la oportunidad de controvertir la sanción de despido por el afectado, sin que amerite entrar a examinar la comprobación de los hechos achacados por la empresa al actor para despedirlo” (Subrayas propias)

Entonces, es posible concluir que el despido no es una sanción sino la consecuencia de la decisión del empleador de dar por terminado en el contrato de trabajo en los casos en que la ley se lo permite, y para los que no dispuso procedimiento o formalidad alguna, y el mismo se constituye en una sanción disciplinaria solamente en aquellos eventos en que así se ha dispuesto expresamente por voluntad del

empleador o de las dos partes, la cual puede quedar plasmada en el reglamento interno de trabajo, pactos colectivos y/o en el contrato de trabajo.

En el caso objeto de estudio se tiene que en el contrato a término fijo suscrito entre las partes y el otro sí con el cual se da la prórroga, no se consagra el despido como sanción disciplinaria, por el contrario, en su cláusula novena indica que serán justas causas para dar por terminado el contrato por cualquiera de las partes las contempladas en el artículo 62 del CST modificado por el Art. 7 del Decreto 2351 de 1965. Tampoco el Reglamento Interno de Trabajo consagra el despido como una sanción, tal como se desprende de los Art. 48 y 48 de este estatuto.

Por lo tanto, en el presente caso debe aplicarse la regla general según la cual el despido no constituye sanción disciplinaria; teniendo el empleador la facultad legal para despedir al trabajador sin justa causa previo pago de una indemnización, y con justa causa indicando previamente la causal del despido, pudiendo escuchar al trabajador para que exponga su versión, lo cual sucedió en el caso sub examine, sin que esto implique la iniciación de un proceso disciplinario, como lo señala la CSJ Sala de Casación Laboral en sentencia SL2351-2020 .

En el caso bajo estudio la causa del despido fue la ausencia de la demandante de su lugar de trabajo sin haber solicitado autorización ni informado a sus superiores, conducta que fue aceptada por la actora, además que no obra prueba en el plenario que indique que la demandante justificó su ausencia ante su empleador, tampoco que asistió al médico o le haya sido prescrita incapacidad por el malestar que aduce sufrió el 16 de agosto de 2015; por lo que dicha conducta se encuadró dentro de las faltas del trabajador contempladas en el CST, el reglamento interno de trabajo y el contrato suscrito entre las partes, exponiéndose como razón que motivó la finalización del vínculo, con lo cual cumplió la parte demandada su deber de informar y demostrar la justa causa invocada para el despido.

En consecuencia se revocará la sentencia objeto de apelación para en su lugar absolver a la demandada, se causan costas en primera instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada.

Dada la prosperidad de la alzada no se condenará en costas en esta instancia - artículo 392 CPC, modificado artículo 365 CGP, aplicable por integración analógica, según las voces del artículo 145 CPTSS-.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta 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.- REVOCAR la sentencia 047 del 27 de marzo de 2019 proferida por el **JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI** y en su lugar, **ABSOLVER** a la **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI - COMFANDI** de todas las pretensiones elevadas por la señora **AURA LILIANA RAMOS SCARPETTA**, conforme a los argumentos expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- COSTAS en primera instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada. Las costas serán fijadas por el a quo.

TERCERO.- SIN COSTAS en esta instancia.

CUARTO.- NOTIFÍQUESE esta decisión mediante inserción en la página web de la Rama Judicial. <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-006-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/16>

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARY ELENA SOLARTE MELO

Con firma electrónica


ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO


GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

**Mary Elena Solarte Melo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 006 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: **b1f19bf49c57d55a14424d485daa86471fe766581559cd106d29ad4407b75227**

Documento generado en 30/11/2021 01:31:27 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>