

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

**Medellín, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintitrés (2023)**

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral instaurado por EMILIO LUIS MORA VILLEGAS contra la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA (Radicado 05001-31-05-019-2021-00196-01).

### ANTECEDENTES

El demandante pretende la declaratoria de un despido ocurrido sin justa ni legal causa, que derive en el reconocimiento de la indemnización por despido debidamente indexada y las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que se vinculó a la demandada por medio de un contrato de trabajo escrito a término indefinido iniciado el 29 de abril de 1985 para desempeñarse como auxiliar operativo, devengando como último salario reportado el de \$2.850.000 mensuales. Tal servicio se ejecutó de manera ininterrumpida hasta el 17 de septiembre de 2020, cuando sin que mediara justa causa le fue cancelado el contrato, siendo remitida una comunicación donde se le imputan supuestas faltas que no sucedieron en la forma relatada. Informa que dentro de Comfama

hay constituida la organización sindical ASDEMCO, con la que se suscribió convención colectiva en la que se consagró un procedimiento previo a la cancelación de los contratos, compendio del que es beneficiario por haber sido socio del sindicato (Archivo 02).

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA dio a conocer su pronunciamiento en oportunidad, con aceptación de la vinculación que existió con el actor en los lapsos referenciados, pero rechazando la ilegalidad e injusticia del despido, en tanto se incurrió en unas faltas que fueron debidamente determinadas en la misiva de terminación. Como excepciones perentorias formuló las de prescripción, inexistencia de la obligación, pago y cumplimiento del derecho, y buena fe (Archivo 07).

El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que profirió el 30 de marzo de 2022, ABSOLVIÓ a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. DECLARÓ probada la excepción de “*inexistencia de la obligación*” y CONDENÓ en costas al demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de \$400.000.

A esa determinación se arribó en síntesis por no encontrar el fallador derruidas y en contraposición a ello, debidamente demostradas las faltas enrostradas al ex trabajador, en coherencia con el contenido del CST y el RIT de la Caja demandada.

La activa presentó inconformidad frente al fallo de instancia por medio de su mandatario judicial aduciendo no haber quedado en evidencia el incumplimiento de las obligaciones por parte del actor, en tanto endilga a alguna de las faltas las complicaciones en la conexión virtual implementada en razón a la pandemia, indica no haber generado sus conductas perjuicios a la demandada y en las que tiene que ver con la delegación de funciones aduce estar relacionada con el sentido de pertenencia del actor en su labor, señalando que si bien su poderdante pudo haber incurrido en unas faltas,

debe darse un análisis de las mismas en el contexto del servicio prestado por 35 años, período en el que solo se probó una sanción impuesta, considerando que pudo adoptarse una decisión menos gravosa a la terminación del vínculo.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

### **CONSIDERACIONES**

En esta instancia no existe discusión respecto a la vinculación de tipo laboral presentada entre el demandante y la convocada a través de un contrato de trabajo bajo modalidad indefinida (Págs. 18-19 Archivo 07), terminada por decisión unilateral por parte de la empleadora el 17 de septiembre de 2020 (Págs. 9-13 Archivo 02 y 32-36 Archivo 07).

Con base a ello y a los argumentos de la alzada, en virtud al principio de consonancia, en esta instancia el problema jurídico que compete a la Sala esclarecer se sintetiza en determinar si en el asunto es ausente la configuración de una justa causa para la terminación del enlace laboral que dé lugar al reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

Pues bien, comienza por recordar la Sala en este punto que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos (Parágrafo artículo 62 CST).

El actor advierte que el contrato de trabajo que venía ejecutándose desde abril de 1985 terminó por una decisión unilateral y sin justa causa adoptada por quien fungió como parte patronal, por lo que en virtud a lo que contempla el artículo 167 del CGP, le correspondía probar tal supuesto de hecho para de ese modo, trasladar la carga de la prueba a la convocada a fin de corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de esta indemnización.

En el marco de tales cargas, se tiene que el finiquito de parte de Comfama está acreditado por medio de la misiva de terminación que data del 17 de septiembre de 2020 (Págs. 9-13 Archivo 02 y 32-36 Archivo 07), escrito en el que se denotaron los motivos de los que se valió la demandada para expirar el pacto contractual enlistados así: 1) Presunto incumplimiento de instrucciones por no suministrar información pedida por su líder con fines de dar continuidad a su actividad en su ausencia por vacaciones -21 de agosto de 2020-, 2) Presunto incumplimiento de citación para entrega de puesto por vacaciones y Empoderar - 21 de agosto de 2020-, 3) presunta extralimitación de funciones por llevar actividades con la DIAN sin autorización de líder ni respetar el conducto regular- 25 de agosto de 2020- 4) presunta delegación no autorizada de funciones y falta a la verdad por solicitar a una compañera trabajo estando en vacaciones, la realización de actividades laborales sin autorización de su líder, con el dicho de estar enterada la responsable de la biblioteca -27 de agosto de 2020- y 5) presunto incumplimiento por segunda vez a la cita de empoderar y ausencia laboral no justificada en tanto una vez cumplidas sus vacaciones no acude a la reunión Empoderar que ya había sido aplazada, ni se reincorpora a sus labores afirmando desconocer su fecha de reingreso - 07 de septiembre de 2020-.

En ese orden, estaba en cabeza de la caja convocada, acreditar que en efecto esas faltas fueron materializadas por el actor, y además de lo anterior, que tienen la entidad suficiente para constituirse en una causa que le conceda justicia y legalidad al despido de su ex trabajador.

Para ese fin, la demandada trajo como testigos a YESSICA PEÑA y LINA MARÍA ZAPATA SOTO, la primera es la responsable de bibliotecas urbanas en Comfama y fue la líder del demandante desde enero de 2020, quien en su declaración dejó dicho que el actor dejó ver unos comportamientos que afectaron la caja por incumplimientos de agenda y planeación de la biblioteca, explicando cada uno de ellos en relación estrecha con su reporte que data del 28 de agosto de 2020, y que en generales términos fue lo plasmado en el escrito de terminación. Indicó que al actor debió canalizarlo desde su llegada para el cumplimiento de sus responsabilidades, y que fue ella la espectadora directa de la ocurrencia de cada uno de los hechos acaecidos. Expuso frente a las faltas, que al demandante le fueron autorizadas unas vacaciones, por lo que fue citado para la entrega del puesto y Empoderar entendido este como el mecanismo empleado por la caja para la evaluación de desempeño, aduciendo en esa oportunidad estar haciendo una vuelta personal no autorizada en virtud del pico y cédula que operaba por la pandemia, logrando conectarse 45 minutos después de la hora fijada, cuando ya no era posible su realización por otros compromisos. A la segunda cita programada para las 9:00 a.m. del 07 de septiembre de 2020, tampoco acude ni contesta llamadas ni chats, apareciendo a las 11:00 a.m. preguntando si entraba ese día y avisando que se encontraba en San Rafael y que no contaba con las herramientas para conectarse. Refirió que también para marzo de 2020 haciendo una revisión del cumplimiento de actividades y el seguimiento del empleado, encuentra que se está atendiendo a un grupo de pensionados de la DIAN que no tiene en el radar, y que al indagar no figura en la planeación de la biblioteca, ni en empresas y tampoco en curaduría, lo que se traduce en “pisarle la manguera” a contratación de empresas que se encarga de la venta de productos y cobra por el portafolio, sin conocer a la fecha cómo nació esa lista y llegó a sus manos. Relató que igualmente evidenció que a Nancy Rodríguez, Emilio le delegó unas funciones cuando salió a vacaciones para atender un grupo, siendo que esa función recae es en la líder de la biblioteca y así no quedó registrado en ningún acta o acuerdo ignorando el conducto regular. Además, reveló que Emilio Luis no

suministraba la información pedida o lo hacía de manera incompleta, aclarando que todo el manejo se daba a partir de una carpeta compartida y una nube donde se cargaban todos los informes, bitácoras y procesos bajo los lineamientos estipulados, donde no le era posible acceder a toda la información pedida. Agregó que no tuvo problemas personales con el demandante, ya que no fue ese tipo de contacto el que los unió, y que el actor contaba con todo el acompañamiento y liderazgo para efectos de cumplir con sus funciones.

La segunda deponente, señora Zapata Soto, señaló conocer de los hechos narrados por la líder con ocasión a la diligencia de descargos que atendió, donde al actor se le endilgaron 4 faltas que fueron explicadas pero no justificadas, sin presentar motivos de fuerza mayor, caso fortuito o ajenos a su voluntad que lo exoneraran de serle impuesta la determinación que finalmente se adoptó. Añadió que dentro de los descargos el demandante adujo que arribaría medios probatorios con posterioridad que en efecto fueron valorados, pero no desvirtuaron las faltas que se encaminaron al irrespeto del conducto regular y los procedimientos, las que fueron calificadas como graves.

Partiendo de lo previo, que en un análisis conjunto coincide plenamente con el reporte vía mail elaborado por Yessica Peña sobre los hallazgos relacionados con las labores del ex trabajador demandante direccionado a la encargada de asuntos laborales - Lina María Zapata- y a la socia del territorio - Estefania González- (Págs. 63-65 Archivo 07), con las conductas descritas en el acta de descargos que se llevó a cabo el 11 de septiembre de 2020 (Págs. 22-31 Archivo 07), y las que fueron plasmadas en la misiva de finalización, el actor en el momento de dar cabida a su defensa, no negó ninguno de los proceder es anunciados por su líder, encontrando sobre cada causal lo siguiente:

1. *Presunto incumplimiento de instrucciones - No realizar entrega de informe con actividades a su cargo* -. El demandante adujo que aunque es

cierto que no envió el informe requerido por Yessica Peña, en la nube hay una carpeta con su nombre que enlista las actividades y gestiones encargadas a las que su líder podía acceder, quien en su declaración advierte que mucha información o no estaba o la encontraba incompleta, circunstancia que no se encuentra del todo dilucidada ni soportada probatoriamente para aducir bajo este hecho un incumplimiento de parte de quien fungió como trabajador de la caja dentro del marco de sus funciones.

*2. Presunto incumplimiento de citación para entrega de puesto por disfrute de vacaciones y Empoderar.* Explicó el actor que avisó con una hora de anticipación a la reunión programada, que tenía dificultades para arribar de manera puntual porque estaba en su día de pico y cédula y requería realizar unas diligencias, aduciendo que quedó de conectarse a la 1:15 p.m pero que presentó tardanza mientras reiniciaba su equipo, con la precisión de haber tenido autorización para retirarse de su puesto desde trabajo en casa y que el aplazamiento se dio porque su líder estaba ofuscada (Pág. 22 Archivo 07); no obstante, no se observa el asentimiento dado por medio alguno frente a la ausencia que el actor iba a presentar por cuestiones personales atendiendo las limitaciones del pico y cédula por razón de la pandemia, sino que de la evidencia que el mismo actor hizo llegar a partir de su compromiso en la diligencia de descargos (Pág. 39 Archivo 07), se desprende claramente que Emilio Luis si dio aviso una hora antes de la reunión previamente agendada a Yessica Peña, pero no a fin de requerir autorización, sino para informar sobre su retraso a la misma por una fila “*pagando claro*”, de donde no se asomaron reparos pero si se percibió una molestia de parte de la líder por encontrar desacertado que pese a la programación, el empleado no fuera precavido con el horario, a partir de allí, en cuanto al tiempo que el ex trabajador ocupó para lograr su conexión y los términos en que fue reprogramada la reunión, se cuenta con lo referido por la testigo Peña, cuando afirmó que hubo una demora de 45 minutos cuando se acercaba el momento de atender otros asuntos, lo que obligó al aplazamiento, dicho que no fue derruido a través de otra

probanza, conducta que entonces se encuentra satisfactoriamente demostrada pues en efecto no cumplió la cita a fin de hacer entrega del puesto previo a la salida del disfrute de sus vacaciones y realizar la valoración de su desempeño, lo que da paso a que no estén claramente identificadas sus tareas y actividades pendientes objeto de cubrimiento en su ausencia, estando por demás bajo conciencia aceptada por el colaborador que ello implicó un retraso en el plazo de entrega de los planes de acción definidos por la organización. Y es que las consecuencias de esa tardanza no deben atribuirse al pico y cédula, porque aún bajo el entendido que estaba facultado para ausentarse de su cargo para el efecto de realizar diligencias netamente personales, existía una programación antecedente que permitía por el horario fijado prever la diligencia del pago de una factura en otro momento del día con respeto a una reunión de tipo trascendental dada la circunstancia de ser el último día de labor productiva previo a su descanso remunerado.

3. *Presunta extralimitación de funciones.* El promotor del juicio ante el contacto con un grupo de la DIAN para prestar servicios relacionados con la biblioteca que también se demostró documentalmente (Págs. 57-58 Archivo 07), reconoció no contar con ningún permiso, pero dijo que esa gestión la comunicó de manera informal a Lina María Pulgarín - líder de promoción de lectura- y a Sorani - encargada de la biblioteca Bello- a través de whatsapp, sobre lo que no obra evidencia, sin que genere convicción la manifestación referida a su desconocimiento sobre el conducto regular empleado para surtir y gestionarse las propuestas comerciales de Comfama, en tanto si siempre cumplió paralelas funciones con prestación de servicios relacionados con la participación de planeación y apoyo a escritura y lectura, no encuentra lógica esta Colegiatura como en 35 años al servicio de Comfama en el área de Biblioteca, no tenga presente el procedimiento dentro del aspecto comercial para catar nuevos usuarios o clientes aun cuando siempre hizo parte de la logística para la delegación de los interesados que llegaban de “empresas” - quien activa la venta-, no hallando tampoco razonable la omisión de informar tal novedad a su líder,

con quien si bien pudo presentarse según su propia expresión incomodidad, era a quien debía dirigirse para efectos de promoverse la planeación y la curaduría, y velar por asignarse el servicio a quien ostentara el perfil adecuado para el grupo y la actividad de lecturas itinerantes, no existiendo vestigio de una comunicación formal o informal a sus superiores, pues no así se desprende del medio con el que se pretendió probar esa afirmación (Pág. 40 Archivo 07). De ese modo, luce demostrada esta falta, de donde se sugiere una intromisión del empleado en un área que no era de su resorte y que ha correspondido al sector comercial de la Caja, de donde no solo se deriva un cobro que el área de atención a empresas desconocía, sino toda una estrategia de planeación para el adecuado acompañamiento del grupo, siendo el actuar individual de Emilio Luis la ilustración de la imagen de Comfama, que fuera óptima o nefasta estaba vedado de transmitir sin el conocimiento de los encargados y responsables.

*4. Presunta delegación no autorizada de funciones y falta a la verdad.*

Aceptó el actor que en sus vacaciones encomendó en su compañera Nancy González como única persona de su confianza en la biblioteca, una tarea para no dejar desamparadas y sin cobertura ciertas actividades, lo que hizo sin autorización de su líder por no tener una buena relación con ella, pero que lo hizo como un par de su compañera que podía apoyarlo en el proceso. Al respecto, queda claro que la delegación no autorizada está probada, encontrando que en el contexto de su cargo no le era posible decidir cuándo dejar o no sin cobertura un servicio o actividad, lo que se deriva del incumplimiento plasmado en el numeral 2, en tanto si hubiera acudido oportunamente a la entrega de su puesto de trabajo, ninguna operación quedaba desamparada, no estando en su cabeza la responsabilidad de asignar sus tareas a otra par, pues en voces de la líder Peña así debió constar en un acuerdo o acta que no existe, por lo que esa determinación no le concernía en el entorno de sus funciones, lo que resulta de suma lógica atendiendo a que la responsabilidad de su programa y atención al grupo pasaba a su compañera sin conocimiento de los líderes que estaban a cargo de los seguimientos, lo que de hecho obligó a su

compañera a reportar tal novedad y comportó la suspensión de la actividad por ausencia de lineamientos, estando esa delegación asignada exclusivamente a la líder de biblioteca, conducta que luego de 35 años de experiencia dentro de la organización se asume infundada.

5. *Presunto incumplimiento por segunda vez a la cita Empoderar y ausencia laboral no justificada.* Al cumplirse el término de vacaciones Emilio Luis no se hace presente en su sitio de labores de manera virtual como se tenía establecida la modalidad de trabajo por efectos de la pandemia, excusándose con el hecho que su líder le informó vía mail que sus vacaciones iban hasta el 09 de septiembre y afirmando existir un “*enredo*” por recibir en igual sentido un mail de nómina que reporta como fecha final el 04 de septiembre, incongruencia que se abstuvo de resolver o aclarar, ya que ante el cuestionamiento dentro de la diligencia de descargos de no haber procedido a descifrar la fecha real respondió: “*estaba bloqueado*”, encontrando que el mail de su líder al que hace referencia y que aportó como evidencia dentro del proceso disciplinario (Pág. 43 Archivo 07), es alusivo a una comunicación remitida a otra integrante de la organización con copia al trabajador para buscar en ese tiempo de vacaciones apoyo en un programa a su cargo, por lo que no puede entenderse que se trató de un aviso de su líder sobre el lapso de sus vacaciones, con contraposición al mail remitido por Myriam Palacio Vélez - Talento Humano- el 29 de julio de 2020 dirigido de forma directa al correo corporativo de Emilio donde se informa con suficiente claridad y precisión que las vacaciones fueron otorgadas del 24 de agosto al 04 de septiembre (Pág. 60 Archivo 07), datas que el actor interiorizó con nitidez, pues así fue reiterado ante su líder Yessica Peña al reportar por vía digital un error al momento de programarlas en la plataforma (Pág. 62 Archivo 07), lo que deja sin peso el “*enredo*” al que hizo alusión, pues de cualquier modo, de ver reflejada una inconsistencia era su deber disiparla y no simplemente asumir como fecha final de su descanso la que le era más conveniente en tiempo, máxime que tenía en su radar la citación para Empoderar que igualmente estaba programada con anticipación para una día en el que ya

debía estar nuevamente al cargo de sus tareas. Lo anterior implicó entonces un nuevo aplazamiento de su evaluación ocupacional, obstaculizando por segunda vez los planes de acción de la organización, y no siendo ello poco, la dejación de sus tareas sin justificación, porque no es válido admitir como excusa estar “*bloqueado*” para postergar impartir camino a casa para retomar sus labores una vez aterrizado en la falla incurrida, lo que hizo solo dos días después - 09 de septiembre-, y así ocurrió pese a haber afirmado que el lugar donde se encontraba - Municipio de San Rafael- tenía viajes cada 2 o 3 horas, evidenciando un absoluto irrespeto por sus superiores, usuarios y la labor desempeñada dentro de la organización, con sustracción de las obligaciones que como subordinado le incumben, ausencia en su sitio de trabajo que se concibe como plenamente injustificada.

Es preciso anotar en este punto, que las deponentes que el demandante pretendió imponer como soporte probatorio a sus argumentos de defensa, de modo alguno pueden dar fe de yerros en las conductas atribuidas, en tanto sus dichos se limitan a dar cuenta de lo percibido desde su posición de usuarias de la hora del cuento de la que disfrutaban sus familiares, sin conocimiento de las circunstancias de índole laboral que rodeaban el oficio del actor y que dieron lugar a la finalización de su contrato. También, debe puntualizarse que pese a que las faltas son denominadas por la pasiva como presuntas tanto en los descargos como en el escrito de terminación, ello no resta mérito a la debida imputación efectuada sobre el trabajador, encontrando dentro del desarrollo de este juicio que las faltas encontradas no son hipotéticas o inciertas, sino que se hallan en su mayoría enteramente demostradas, de donde se despliega bajo condiciones de legalidad el análisis de la justicia o no del despido.

Para ese fin, aun cuando el demandante da a conocer los móviles que conllevaron al incumplimiento de citas, asunción de tareas no encargadas, delegación no autorizadas de funciones y el reintegro extemporáneo a sus labores, no se encuentran motivos atendibles que justifiquen su actuar, en

tanto el legislador ha plasmado una serie de obligaciones que atañen al trabajador y que acogió la demandada en su reglamento dentro de las que se encuentra “*observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido*” - Numeral 1° artículo 58 CST y numeral 2° artículo 52 RIT-, que se nota transgredida, junto con la regulada en el numeral 18 del artículo 52 del RIT<sup>1</sup>, así como las prohibiciones consagradas en los numerales 4<sup>2</sup> y 41<sup>3</sup> del mismo compendio reglamentario.

Bajo ese panorama, como no basta la concurrencia de un incumplimiento a las obligaciones asignadas al trabajador, que se itera fueron verificadas las relacionadas en los numerales 2 a 5, sino que para que se constituyan en justas causas del despido debe ser demostrada su gravedad, esta Sala acude al artículo 60 del RIT de la Caja enjuiciada, donde se califica como grave: 9.4) la falta total e injustificada al trabajo por dos (2) o más días consecutivos que constituye abandono del puesto (Pág. 219 Archivo 07) y 9.10) Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de su superior sobre asuntos relacionados con su trabajo, o faltar al mutuo respeto debido entre superiores y subalternos (Pág. 221 Archivo 07).

En ese orden, como quiera que lo que puede extraerse de todo el material probatorio y el discurso desplegado en líneas precedentes sobre cada una de las conductas endilgadas a quien fue colaborador de la organización, es que el señor Mora Villegas no exhibió argumentos atendibles para abstenerse de retomar su oficio y labor designada el día 07 de septiembre de 2020 cuando estaba vencido su tiempo de vacaciones, así como para presentar una reincidente conducta encauzada en soslayar el nivel jerárquico y conducto regular que en meses anteriores también había sido sancionada (Pág. 86-88 Archivo 07), enunciando para fundamentar ese

---

<sup>1</sup> Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.

<sup>2</sup> Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Caja ...

<sup>3</sup> Desobedecer órdenes superiores.

comportamiento una incomodidad o no tan buena relación con su líder que no se constituye en meritorio de burlar la facultad impositiva de aquella como su superior, ni excluye su obligación de obedecer dentro de sus funciones y programas de la biblioteca en el marco de la subordinación que decidió asumir cuando rubricó el contrato de trabajo con la demandada cuyo elemento esencial implica tal sujeción, pues no otra cosa puede desplegarse de la olímpica inobservancia a obligaciones que implicaron incluso el abandono a su puesto de trabajo, causal que incluso se instituye para esta Sala en suficiente para dar por demostrada la justicia del despido, y que sumada a las consecutivas conductas insubordinadas con rechazo inexcusable de obedecer órdenes que se consideran razonables y ajenas de arbitrariedad o irrespeto en relación con su trabajo, revela la acertada y legal decisión de la Caja demandada de extinguir el vínculo del actor.

Es bajo las anteriores reflexiones que la decisión revisada en apelación habrá de ser confirmada, porque la valoración del material probatorio aportado conduce a la convicción de la existencia de un despido con justa causa comprobada.

Las costas procesales en esta instancia atendiendo lo previsto en el artículo 365-1 del CGP son a cargo del demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de \$300.000.

### DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Las costas como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

SIN FIRMA POR PERMISO AUTORIZADO



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA  
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

<b>Radicación:</b>	<b>05001310501920210019601</b>
<b>Proceso:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>Demandante:</b>	<b>EMILIO LUIS MORA VILLEGAS</b>
<b>Demandado:</b>	<b>CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMA</b>
<b>M. P.</b>	<b>CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES</b>
<b>Fecha de fallo:</b>	<b>29/03/2023</b>
<b>Decisión:</b>	<b>CONFIRMA</b>

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 30/03/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario