

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

***REFERENCIA: Apelación de sentencia proferida en proceso ordinario de
HÉCTOR ORTEGA ALVEAR contra TECNIVEC
Radicación Única Nacional No. 76-001-31-05-006-2017-00449-01***

A los siete (07) días del mes de julio del año dos mil veintitrés (2023), se conforma la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el objeto de resolver por escrito, el recurso de apelación que obra frente a la sentencia dictada por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, en atención a la descongestión ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura al Tribunal Superior de Cali-Sala Laboral-; todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

**SENTENCIA No. 077
Aprobada en acta virtual No. 023**

ANTECEDENTES

Demanda y contestación

El actor HÉCTOR ORTEGA ALVEAR, pretendió de TECNICOS INTEGRADOS EN TRANSPORTE VERTICAL LTDA- TECNIVEC, lo siguiente:

PRIMERA: Que se **CONDENE** a la empresa demandada a garantizar y proteger los derechos fundamentales, al debido proceso, al salario mínimo vital y móvil, al trabajo, a favor del señor **HECTOR MOISES ORTEGA ALVEAR**, identificado con la cedula de ciudadanía No 6.257.156 de Dagua - Valle

SEGUNDA: Que se **ORDENE** a la empresa demandada, a efectuar de manera inmediata, el reintegro laboral del señor **HECTOR MOISES ORTEGA ALVEAR** en un cargo de igual o mejor condición del que venía desempeñando, en similares circunstancias.

TERCERA: Que se **CONDENE** a la empresa demandada a reconocer y pagar los salarios dejados de percibir desde su desvinculación laboral, las acreencias laborales tales como: cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio,

vacaciones y todo lo que en derecho le pueda corresponder desde el 01 de junio de 2016, hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro laboral, que al momento de presentar la demanda se tienen los siguientes valores:

❖ Cesantías.....	\$ 1.105.250
❖ Intereses a las cesantías.....	\$ 165.788
❖ Vacaciones.....	\$ 558.765
❖ Prima de servicios.....	\$ 1.105.250
❖ Salarios.....	\$ 13.263.000
❖ Total.....	\$ 16.158.053

PRETENSIÓN SUBSIDIARIA

En el caso que se NO logre determinar dentro del Proceso el reintegro laboral que aquí se reclama; Se solicita que se **CONDENE** a la demandada a reconocer y pagar la indemnización por tiempo de servicio desde 01 septiembre de 1997 hasta el 01 de junio de 2016, la cual asciende a más de **\$12.000.000**.

En las peticiones indicó el apoderado judicial de la actora:

PRIMERO: El señor **HECTOR MOISES ORTEGA ALVEAR** fue vinculado laboralmente a la empresa **TECNICOS INTEGRADOS EN TRANSPORTE VERTICAL LTDA – TECNIVEC**, desde el día 01 de septiembre del año 1997, mediante un contrato a término indefinido, desempeñando el cargo de Técnico en mantenimiento de ascensores.

SEGUNDO: Durante el tiempo en que duro la relación laboral, mi representado nunca tuvo llamados de atención, ni anotaciones negativas a su hoja de vida, lo que permite evidenciar que su buen comportamiento le permitió trabajar por más de 18 años al servicio de la empresa demandada.

TERCERO: El día 08 de junio del año 2002, el señor **HECTOR MOISES ORTEGA ALVEAR**, sufrió un accidente laboral, mientras se desplazaba del cuarto de máquinas hacia el ascensor del edificio donde cumplía sus labores, resbalo y cayó en las gradas, sufriendo una lesión en la rodilla derecha, fue valorado por medicina laboral del Instituto del seguro social, entidad que por medio del dictamen No. 5541 del 23 de diciembre de 2004, le otorgo una de pérdida de capacidad laboral del 9.15% sobre el diagnostico de LIMITACION FUNCIONAL DE RODILLA DERECHA; Se presume que este hecho tenga incidencia en la terminación del contrato laboral por parte del empleador a mi representado.

CUARTO: El día 01 de junio de 2016, al señor **HECTOR MOISES ORTEGA ALVEAR**, le fue notificado sin previo aviso, la Terminación de su contrato laboral con justa causa con la empresa demandada, bajo el argumento de que mi cliente se encontraba impedido para prestar el servicio a algunos clientes por consideraciones de incumplimiento técnico y comportamiento en el buen trato interpersonal, argumentos de los cuales no se tiene evidencia alguna.

QUINTO: A mí representado, el día de su terminación del contrato laboral, se le entregó la liquidación por valor de \$1.090.760 correspondiente al periodo del 01 de enero de 2016 hasta el 01 de junio de 2016, pero no se le tuvo en cuenta la indemnización por el tiempo total de servicio el cual corresponde a 18 años y 9 meses, y que al realizar la respectiva liquidación asciende a la suma de dinero de más de **DOCE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$12.000.000)**.

SEXTO: Desde el momento en que el señor **HECTOR MOISES ORTEGA ALVEAR** fue despedido de la empresa **TECNIVEC**, han transcurrido más de 450 días a la fecha de la presentación de la demanda, periodo de tiempo en el cual ha dejado de percibir todas las prestaciones sociales tales como: Cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, primas de servicio, salarios y demás prestaciones que por derecho le corresponden.

SEPTIMO: Desde el momento en que el señor **HECTOR MOISES ORTEGA ALVEAR** fue despedido de la empresa el señor , presenta un alto grado de afectación emocional ya que no le ha sido posible obtener un nuevo empleo, pues él es encargado de suministrar, alimentación, techo, vestido y de demás elementos para la manutención de su hogar.

La demanda correspondió por reparto al JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE CALI, donde la *a quo* mediante auto No. 1867 del 22 de noviembre de 2017, devolvió el escrito por «a) *Debe formular las pretensiones por separado en relación al numeral tercero, tal como lo indica numeral 6° del artículo 25 del C.P.T.S.S. b) Debe integrar la subsanación de la demanda en un solo escrito*», y concedió a la demandante el término de cinco días para que presentara las correcciones anotadas.

Fue así como la parte actora, el 29 de noviembre de 2017 allegó escrito corrigiendo los yerros anotados, razón por la cual la juez de conocimiento profirió el auto No. 98 del 30 de enero de 2018, en el cual tuvo por subsanada la demanda, y la dio en traslado a la llamada a juicio para que presentara su réplica frente a los hechos y pretensiones de la demanda.

En oportunidad TÉCNICOS INTEGRADOS EN TRANSPORTE VERTICAL LTDA, hoy TÉCNICOS INTEGRADOS EN TRANSPORTES VERTICAL S.A.S. allegó escrito en el cual contestó la demanda, señalando frente al hecho 1° que era cierto, a los hechos 2°, 4°, 5° y 6° son falsos; al 3° es parcialmente cierto, y al 7° no le consta; en cuanto a las pretensiones se opuso a cada una de ellas, y solicitó al Juzgado declarar oficiosamente todas las excepciones que se llegaren a encontrar probadas y condenar en costas a la demandante.

Sentencia de primer grado

Constituido el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, en audiencia de juzgamiento, profirió la sentencia No. 55 del 28 de marzo de 2022, en la que resolvió:

«Primero: DECLARAR que el despido efectuado por la Empresa TECNIVÉC LTDA al señor HECTOR MOISES ORTEGA ALVEAR el 1º de junio de 2016 fue ilegal, según lo expuesto en la motiva de este fallo.

Segundo: CONDENAR a la Empresa TECNIVÉC LTDA a reintegrar al Demandante a un cargo similar al que desempeñaba a la fecha del despido con el consecuente pago de las prestaciones sociales y aportes al SGP causados entre el 1º de junio de 2016 y la fecha en que se produzca el reintegro.

Tercero: NO DAR PROSPERIDAD a las excepciones de fondo propuestas por la Demandada

Cuarto: CONDENAR a la Demandada al pago del equivalente a medio salario mínimo a título de AGENCIAS EN DERECHO.»

Recurso de apelación

Inconforme con la decisión, la demandada la apeló, en los siguientes términos:

*«De manera respetuosa frente a la judicatura me permito interponer recurso de apelación por las siguientes razones, jurisprudencialmente ha sentado el Despacho su decisión sobre decisiones entorno a las cuales se ha dejado claro que **en los eventos donde no exista un procedimiento disciplinario establecido no es necesario agotar el trámite**, posteriormente el despacho hace una revisión del oficio fechado 1 de julio de 2016 en el cual hace una interpretación literal de su texto, no acompañada del recurso factico de aquella reunión.*

Esencialmente lo que el despacho señala es que al empleado no se le permito un espacio en el cual este pudiera exponer las razones contrarias a la aducidas por el empleador y lo cierto es que si bien en la literalidad de esa carta se dice, efectivamente como lo dice el Despacho, se empieza por decir que habiendo una decisión para dar por terminado el contrato, lo cierto es que en el desarrollo del episodio de esa entrevista, no fue ciertamente un acto de mera comunicación, sino del espacio cierto en donde efectivamente de manera material el empleado tuvo la oportunidad de exponer la razones por las cuales no estaría eventualmente con lo esgrimido

Entonces la razón de fondo es que aun cuando el oficio literalmente dice que se ha decidido dar por terminado de manera unilateral el contrato, lo cierto es que en ese episodio, en ese momento al empleado se le antepusieron las situaciones que daban lugar a ese reproche, se le pusieron en su momento las situaciones sucedidas con los conjuntos de Rivera Del Rio, de Guadalupe, así como del edificio ... las cuales están debidamente sustentados en el expediente, pero que en ese momento también se le expusieron al empleado, de tal manera que a éste se le dio la oportunidad de que se expresara en ese sentido, y así en el interrogatorio de parte rendido por el demandado esté tuvo la oportunidad de señalar de hecho advertimos que el señor demandante en ese interrogatorio rendido expresa que el señor IVAN le preguntó que tenía para decir sobre esos temas y a lo que él respondió yo no tengo nada que decir, que si confrontamos la literalidad del documento con la realidad del hecho, donde ha de primar necesariamente lo que fácticamente tuvo lugar vemos que en se lapso y en ese espacio el empleado se le expusieron las razones por las cuales pretendía tomar tal determinación, pero éste en lugar de desvirtuar aquellos, aquellas situaciones opto por decir yo no tengo nada que decir, cuando se le expone al empleado usted que tiene que decir sobre estos temas, es allí efectivamente en forma cierta, la oportunidad para que este exponga, tales inconformidades si asiente los señalamientos o si discrepa de ellos y se defiende de los mismos, pero en lugar de eso la actitud del empleado fue desistir de esa actitud defensiva y simplemente decir yo no tengo nada que decir, de tal forma que cuando efectivamente él tiene la oportunidad y la desperdicia, pues realmente él está adoptando la decisión personal, y es precisamente esa actitud que efectivamente da lugar a la comprobación de la falta porque hay unos elementos documentales probatorios donde se le expone unas faltas y a su turno él dice yo no tengo nada que decir sobre ellas cuando se les expone de manera cierta, y al mismo tiempo segundo después en interrogatorio el preguntado sobre el mismo tema ya ustedes «hacen lo que quieran como dueños de la empresa» es respuesta la dio precisamente de manera subsiguiente a su manifestación de decir yo no tengo nada que decir frente a los planteamientos del empleador cuando le expone los motivos por los cuales se está con esa intencionalidad de dar por terminado el contrato, de tal forma que ciertamente él efectivamente dio lugar a que ese espacio el simplemente desistiera de su utilización, y precisamente en el desarrollo en el interrogatorio hubo un espacio para verificar esos señalamientos , lo cierto es que cuando se le cuestiona sobre los incidentes de rivera del rio, Guadalupe, particularmente en el caso del edificio Aranjuez este dice que si le respondió al cliente de la empresa« puede llamar hasta el presidente», luego dice que al administrador «los vigilantes se creen dueños del edificio», y luego le dijo «yo vuelvo cuando quiera», esas manifestaciones ciertamente son perfectamente encuadrables dentro de una respuesta completamente irrespetuosa, agresiva, grosera y displicente, quiere eso significara que esas situaciones que en la audiencia el reconoce, también nos da credibilidad a que en el espacio en que tuvo lugar al interior de la empresa cuando se le requirió por esos comportamientos, su comportamiento fue exactamente igual, es decir, desistir de forma displicente y la verdad desobligante y arrogante para decir hagan lo que quieran yo no tengo nada que decir, ahí, el punto modular con el despacho se concentra en que, si hacemos una literalidad en la interpretación del introductorio en el oficio en el 1 de julio, se dijo si, la empresa a decidido terminar de manera unilateral el contrato, pero tengamos en cuenta que si

obviamente ese fue un documento que tiene efectos legales por supuestamente, pero ciertamente no fue elaborado con técnica jurídica, de tal manera que el empleador este señalando que ha decidido darlo por terminado, no lo estaba haciendo en ese momento, en razón de que, efectivamente le dio el espacio para que este hiciera las manifestaciones defensivas frente a tales señalamientos, luego por consiguiente si hubo el espacio que la jurisprudencia citada por el despacho reclama que el empleado tenga aquel espacio en el cual plante su versión de los hechos o de los motivos por los cuales estaría siendo terminado el contrato.

En consecuencia, aquí en este caso si se cumple el espacio donde el empleado tuvo es posibilidad, ese escenario en el que tratara de desvirtuar, pero en lugar de hacerlo lo que hizo fue decir y «yo no tengo nada que decir», actitud que deja al empleador en la obligación de valor los elementos de juicio que tenía disponibles como eran las comunicaciones de los clientes frente a la postura del empleado de decir que no tiene nada que decir, acompañado de esas expresiones las hizo de la misma forma como solía responder, y que el mismo empleado está aquí admitiendo de que el mismo se negaba a firmar los documentos y que efectivamente él había dado respuesta en esos términos de puede llamar al presidente los vigilantes se creen dueños del edificio yo vuelvo cunado quiera, advertimos que en este empelado esas actitudes era realmente normales, por consiguiente es absolutamente creíble que la manera en que él desperdició la oportunidad de defenderse lo hizo consiente de todo ello, es que la verdad es que esa no defensa de él de no presentar ningún argumento obligó que la empresa valorara los elementos dando a la conclusión de que efectivamente las circunstancias que daban lugar o las protestas de los clientes eran verdaderas, por consiguiente, el punto medular de la discusión su señoría y en lo que centro para cerrar el planteamiento, es que debe efectivamente el despacho denegar las pretensiones del demandante, en razón en que ciertamente éste tuvo materialmente el espacio para controvertir los señalamientos, pero adoptó una postura de decir «no tengo nada que decir» y que él no tenga nada que decir y que adopte esa postura no significa que no haya tenido ese espacio para hacerlo, y lo que la jurisprudencia reclama es precisamente eso, es que haya tenido lugar a que en ese escenario el pudiera controvertir los señalamiento, por ese motivo no hay lugar a que se conceda las pretensiones, sumado al hecho que procesalmente se demostró que efectivamente las razones de esa inconformidad con el desempeño del empleado eran ciertamente una afectación cierta contra la gestión de parte del empleado frente al desarrollo de la empresa.

El artículo 62 señala que es causal de la terminación del contrato en su numeral 2 todo acto de violencia e injuria, malos tratamiento literalmente señala o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de la familia o personal directivo o compañeros de trabajo, de igual forma el numeral 10 dice la sistemática inexecución sin razones válidas por parte del empleador de las obligaciones convencionales o legales. Aquí vemos entonces que hay claramente todos los elementos para señalar que el empleado incurrió en esa causal de malos tratamiento que afectan al empleador en el desarrollo de las funciones del empleado, porque claramente esas actitudes que generaban ese mal ambiente laboral por préstamos de dinero y los cobros de estos en malos términos sumado al hecho en que agredía verbalmente, tenía una actitud beligerante, agresiva displicente

con los clientes, eso afectaba directamente el desarrollo de la actividad empresarial, porque la empresa contrata con los clientes la prestación del servicio, y si el empleado va a realizar unos malos tratamiento como literalmente lo dice la norma, es precisamente una causal para la terminación, evidenciado el hecho se llamó al empleado para que efectivamente conociera de ese hecho y ene ese espacio se le dio lugar para que procurar desvirtuarlos, y el consecuente con su proceder habitual dijo yo no tengo nada que decir y hagan lo que quiera, entonces esa situación su señoría la diferencia en lo que literalmente podría decir el encabezamiento de la nota frente a lo que materialmente tuvo lugar y que efectivamente el demandado reconoce, de que hubo lugar a esa reunión en junio 1 de 2016, que le señor iban le preguntó que tenía que decir sobre esos temas, y el respondió yo no tengo nada que decir y ustedes hagan lo que quieran como dueños de la empresa, así entonces frente esos parámetros facticos es que el empleador tomo la determinación final de que efectivamente si había que dar por terminado el contrato, evidenciado esos hechos su señoría es que el despido no puede ser declarado ilegal como discrepa este procurador judicial de la parte demandada, por consiguiente solicito que este fallo se revocado por completo y se nieguen las pretensiones del demandante»

Alegaciones de segundo grado

Ejecutoriado el auto que admitió el recurso de apelación, se corrió traslado a las partes para que presentaran alegaciones de conclusión., sin que hicieran pronunciamiento alguno.

Por estar bien concedido el recurso de alzada, la Sala pasa a tomar la decisión que corresponda, no sin antes aludir a las siguientes

CONSIDERACIONES

A tenor del artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el estudio de la Sala se centrará; según los términos de la alzada; en establecer, si a la terminación unilateral del contrato de trabajo del empleado por parte del empleador alegando una justa causa, era necesario adelantar previamente trámite disciplinario y diligencia de descargos que garantizaran el derecho de defensa y contradicción.

En el presente asunto, no se encuentra en discusión la existencia de la relación laboral, pues las partes fueron unidas a través de un contrato a término indefinido desde el 1° de septiembre de 1997, el cual fue terminado de forma unilateral por la sociedad demandada el 1° de junio de 2016 por el incumplimiento reiterativo del literal f) del artículo 40, literal c) y d) del artículo 48, y del literal d) del artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo, según se desprende de oficio MAVDT-087-2016 del 01 de junio de 2016 por el cual dan por terminada la relación laboral al empleado.

En cuanto al derecho de defensa al momento de efectuar la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador por una justa causa, nuestro máximo órgano de cierre jurisdiccional en sentencia SL 2351 de 2020, fijó unos límites al empleador para el momento de tomar la decisión de desvincular al trabajador con justa causa, veamos:

«a. Comunicar al trabajador de las razones y motivos concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que pueda el empleador alegar hechos distintos, en una posterior disputa judicial.

b. La inmediatez en la decisión, es decir, que el empleador tome la decisión de manera inmediata al momento en que ocurren los hechos.

c. Que se configure una de las causales taxativas enunciadas en el C.S.T.

d. Si es el caso, que se surta el proceso disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

e. La oportunidad del trabajador de rendir descargos, si es el caso, o dar su versión de los hechos, previo al despido.

Esto quiere decir que las facultades del empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa no son absolutas y hallan sus límites en el derecho a la defensa, el cual debe respetarse incluso en los casos en que no exista un proceso disciplinario, pues el

empleador debe de cualquier forma, escuchar al trabajador antes de tomar la decisión.

Así, la obligación de escuchar al trabajador previo a su desvinculación para los casos de terminación con justa causa, como garantía del derecho a la defensa, no solo para la causal 3° del literal A del artículo 62 C.S.T., sino también para las contempladas de los numerales 9° al 15° del artículo 62.

Adicional a ello, cabe recordar que para las mencionadas causales 9° a la 15°, el empleador deberá realizar un preaviso con quince (15) días de anticipación como se establece en la ley (artículo 61 CST)»

Así las cosas, procede la Sala a estudiar si en el presente asunto la convocada a juicio garantizó el derecho de defensa conforme al precedente jurisprudencial en comentario.

Frente a la **primer** garantía tenemos que la entidad accionada elaboró oficio MAVDT-087-2016 del 01 de junio de 2016, donde se le indicaban al accionante los motivos por los cuales dan por terminada la relación laboral; en cuanto a la **segunda** garantía, del citado oficio se colige que las conductas que llevaron a finiquito de la relación laboral presuntamente emanan de las quejas y solicitudes presentadas por clientes el 18 de agosto de 2015, 16 de septiembre de 2015, y 16 de marzo de 2016, como vemos, la única queja frente a los supuestos malos tratos del empleado a los clientes que se encuentra dentro un término prudencial al despido efectuado el 1° de junio de 2016, es la del 16 de marzo de 2016 emitida por el Conserje, Administrador y Representante Legal del Edificio Aranjuez, las demás son superiores a seis meses, por tanto se entendería que el actor fue exculpado de dichas quejas; frente a la **tercer** garantía se cumple a cabalidad, pues una de las causales del CST corresponde al incumplimiento de las obligaciones y deberes impuestas al trabajador, mismas que se indican fueron trasgredidas según las quejas de los clientes o usuarios del servicio brindado; lo anterior

pese a que se indica en el finiquito de la relación de trabajo, que las causales tomadas para dar por terminada la relación laboral de forma unilateral supuestamente se encuentran enmarcadas en el RIT de la demandada, reglamento que no fue aportado por el actor, pero que por tratarse de una causal legal, comprende cualquier inobservancia de norma fijada entre las partes; en cuanto a la **cuarta** garantía, como quiera que se desconoce si se debe seguir algún procedimiento previo a efectuar el despido, pues se itera, ni el demandante ni la convocada a juicio allegaron el RIT en el cual se dijo fue fundamentada la decisión, y en el contrato de trabajo no se dejó estipulado procedimiento alguno, es claro que en los términos del CST el trámite disciplinario que no se halla inmerso en el contrato o en el Reglamento Interno de Trabajo no es un pre requisito para proceder al despido del trabajador, esto es, no constituye un paso que deba ser agotado previamente al finiquito unilateral del vínculo social; finalmente ante la **quinta** garantía se colige que no se demostró que dichos descargos fueron contemplados en el contrato de trabajo o en el RIT, por lo que no era obligatorio adelantar la diligencia para proceder a la toma de la decisión unilateral de fenecer el contrato.

Ahora, del interrogatorio de parte del demandante se desprende que fue citado a las oficinas administrativas de TECNIVEC el 01 de junio de 2016, y que en dicha citación lo hicieron esperar a que el grupo administrativo de la demandada estuviera completo para entregarle la carta de terminación del contrato de trabajo, para posteriormente decirle si tenía que manifestar algo al respecto, situación que si bien no puede ser considerada como oportunidad para presentar descargos, no es óbice para dar validez a la terminación del nexo social entre las partes, pues como ha quedado tantas veces dicho, no se probó que el contrato de trabajo o el reglamento interno de la empleadora impusiera la

obligación a las partes de un trámite disciplinario previo a la terminación unilateral del vínculo.

En cuanto, a las demás declaraciones rendidas por los testigos LUIS ALBERTO HERNANDEZ POLANCO y LUIS ANTONIO CONTRERAS GOMEZ no se lograr sustraer si estos tenían conocimiento de como sucedió el despido; antes por el contrario afirman desconocer las causales por las que ocurrió tal decisión; y en lo que atañe al señor JUAN PABLO MARTINEZ LOPEZ, el mismo manifestó que el actor al momento del despido fue algo grotesco respondiendo «*que hicieran lo que quisieran*», pero sin hacer referencia a mayor detalle sobre el despido del actor.

Conforme a lo atrás expuesto es más que suficiente para la Sala, de conformidad con los últimos postulados de la jurisprudencia nacional, que la sentencia recurrida debe ser revocada para, en su lugar, absolver a la demandada de los cargos incoados en su contra por el actor.

Costas en primera instancia a cargo del actor y vencido. Sin costas en la Sala por la prosperidad del recurso de alzada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga - Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia No. 55 del 28 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali para, en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada de todos los cargos incoados en su contra por el actor.

SEGUNDO: COSTAS en primera instancia a cargo del demandante y vencido. SIN COSTAS en esta Sede Judicial.

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, para que proceda a la notificación de esta providencia y trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Ponente

MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA

(En uso de permiso)



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

Firmado Por:

Maria Matilde Trejos Aguilar
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Buga - 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: **a095e889cd285b392f107a02b571fb4c8b7742ccea0a53c60af2a59299e31a28**

Documento generado en 07/07/2023 03:59:13 PM

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