



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

**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ  
Magistrada Ponente**

<b>Proceso</b>	<b>Ordinario Laboral</b>
<b>Accionante</b>	<b>Julián Alberto González Rojas</b>
<b>Accionado</b>	<b>Comfamiliar ANDI- Comfandi</b>
<b>Radicado</b>	<b>76001-31-05-003-2012-00153-02</b>

**Sentencia N°. 069**

Aprobada mediante acta No. 069

Santiago de Cali, trece (13) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral a pronunciarse<sup>1</sup> del recurso de apelación presentado por **JULIÁN ALBERTO GONZÁLEZ ROJAS**, contra la sentencia no. 122 de 7 de noviembre de 2013, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, al interior del proceso ordinario laboral instaurado por el recurrente contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA- COMFAMILIAR ANDI- COMFANDI**.

**I. ANTECEDENTES**

Pretendió el demandante que, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Comfandi el cual terminó por causas imputables a esta última y, como consecuencia, se declare ineficaz el despido por no haberse solicitado permiso para la terminación al Ministerio del Trabajo; se le reintegre a un cargo acorde con su capacidad laboral y se le paguen salarios y prestaciones

---

<sup>1</sup> 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

sociales legales y extralegales desde la desvinculación y hasta su reintegro debidamente indexados.

De forma subsidiaria pidió se condene a la demandada a pagarle la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización por despido injusto, 3 días compensatorios por laborar los domingos de octubre y noviembre de 2011; 20 horas dominicales extras de octubre y noviembre de 2011; le reconozca la indemnización moratoria por no pago de acreencias laborales adeudadas; indexación de las condenas, los perjuicios morales causados por el despido "*intempestivo, abusivo y arbitrario*" y la indemnización plena de perjuicios del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo por el accidente de trabajo que sufrió el 18 de octubre de 2011.

Como fundamentos fácticos refirió que celebró contrato de trabajo a término indefinido con Comfandi el 1 de octubre de 1998 para desempeñar el cargo de vigilante; que cumplía un horario de lunes a domingos incluidos festivos de 8 a 12 horas diarias sin día compensatorio y que el último salario promedio devengado correspondió fue de \$742.266 mensuales.

Manifestó que el 30 de noviembre de 2011 la demandada lo despidió argumentado justa causa, porque el 18 de octubre del 2011 procedió a realizar tareas ajenas a su cargo, específicamente una diligencia personal a favor de la colaboradora Gladys Ruiz Quintero, consistente en reclamarle un dinero en FONDECOM con lo cual se desvió de la ruta asignada por su jefe inmediato. Igualmente le reprocharon que ese día le afirmó que el dinero reclamado se lo hurtaron, versión que no es congruente con la dada por FONDECOM a la señora Ruiz Quintero a quien le informaron que una persona llevó el canguro con el dinero, afirmando que lo recogió después de ver que se le cayó a alguien que iba en una moto. También le reprocharon haberse apropiado de una chaqueta que se había reportado como perdida por parte de un ex colaborador de seguridad.

Argumentó que los hechos expuestos en la carta de despido no son ciertos que el 18 de octubre de 2011 sufrió un accidente de trabajo, cuando unos maleantes lo tumbaron de la moto, lo cual le generó una lesión en su rodilla derecha y el extravío del “canguro” con el dinero. También explicó que el accidente no fue reportado a la ARL pero que le generó fuertes dolores e incapacidades médicas que a la fecha de presentación de la demanda aún se encuentra en tratamiento.

Expuso, que fue citado a una dirigencia de descargos en la que no aceptó los hechos que le atribuyen, sino que lo coaccionaron a firmar unos papeles bajo engaños, para así justificar su despido el cual aconteció mientras se hallaba en plena recuperación, a sabiendas de que se encontraba presentando una deficiencia que le generaba una incapacidad permanente parcial a raíz del accidente de trabajo sufrido, por lo que era indispensable que solicitaran autorización a la oficina del trabajo para despedirlo.

Argumentó que la terminación laboral ejercida por la sociedad demandada le ha causado perjuicios de carácter moral, padeciendo profundo dolor y angustia, que se ha extendido a su señora madre María Elena y su hija Juliana Andrea y que con posterioridad al despido no ha podido vincularse a un cargo de igual o mejores condiciones al que desempeñaba, porque padece una pérdida de capacidad laboral.

## II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Comfandi, al contestar la demanda, aceptó que celebró contrato de trabajo a término indefinido con el demandante el 1 de octubre de 1998; que el último salario básico promedio fue de \$742.266 mensuales; que el actor fue escuchado en descargos el 25 de noviembre de 2011 a las 8:00 am, y que el 30 de noviembre siguiente fue despedido con justa causa. Los demás hechos los negó y argumentó que los horarios de trabajo estuvieron a acordes a los lineamientos legales, que junto con la carta de terminación le fue entregada al actor su liquidación de prestaciones sociales definitivas, cheque de pago de la misma, y

orden para examen de salud ocupacional de egreso, documentos que fueron firmados y recibidos por el actor en aceptación; que el actor sólo desempeñó labores normales como vigilante y afines a su contratación; que nunca se le encomendó ni autorizó realizar diligencias relacionadas con recoger y transportar dineros de sus compañeros de trabajo; que el actor al realizar este tipo de actividades violentó normas del Reglamento Interno de Trabajo y procedimientos de seguridad establecidos en la empresa demandada.

Refirió, que en diligencia de descargos el trabajador relató a puño y letra lo acontecido, reconociendo la ocurrencia de las faltas endilgadas; que la entidad demandada no tiene conocimiento de accidente de trabajo que refiere el demandante, tampoco de consultas médicas o incapacidades que le fueran prescritas para el momento del despido. Además informa que el actor no padecía deficiencia alguna, ni discapacidad, ni minusvalía, que impidiera terminar la relación laboral.

En esos términos, se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de fondo las que denominó: *“carencia de derecho sustancial, inexistencia de las obligaciones demandadas, petición de lo no debido, genérica e innominada”*.

### III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia no. 122 de 7 de noviembre de 2013, absolvió a la demandada de todas las pretensiones propuestas en su contra e impuso costas al demandante.

Como sustento de su decisión expuso que no se debate la existencia de una relación de trabajo a término indefinido entre las partes, *“pues ambas partes indicaron su existencia y no fue negada por ninguna de ellas, adicional a ello, la prueba documental da fe de su existencia”*; sin embargo, del despido aludió que este se

cimentó en una justa causa. Así explicó:

*“Se ha evidenciado entonces que al desviarse el demandante de su ruta normal, dejó de realizar actividades de su cargo, evidenciándose aún más este hecho, cuando al ser preguntado al coordinador de seguridad, si el demandante podía realizar actividades al fondo de empleados, la respuesta fue clara, las actividades de vigilancia del fondo nunca fueron encomendadas al demandante, por lo tanto, su presencia en dicho fondo para reclamar un dinero fruto de un préstamo para una compañera, no se encontraban dentro de sus funciones asignadas al demandante, resultando más claro aún que utilizó su tiempo de la jornada laboral a actividades diferentes a las contratadas, en ese orden de ideas, se adecua la causal del despido enfocada, la contemplada en el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo en el numeral 6, y también las consagradas como prohibiciones en el Reglamento Interno de Trabajo en el artículo 47 numerales 1, 3, 27, 42. (...)*

*En virtud de lo anterior y ante la aceptación del demandante de los hechos, se evidencia entonces las justas causas para que el empleador diera por terminado el contrato de trabajo”.*

En lo atinente a la protección reforzada por la lesión que sufrió en el presunto accidente de trabajo, explicó:

*“(...) Ahora bien, respecto a la existencia de un accidente de trabajo, en dirección a establecer, si el empleador se encontraba en la obligación de pedir autorización a la autoridad laboral administrativa o judicial para despedir al trabajador en cumplimiento de lo señalado en la Ley 361 de 1997, esta operadora judicial señala lo siguiente, (...) habiendo abandonado las actividades para las cuales estaba autorizado para retirarse de la empresa y ejerciendo actividades por fuera de las señaladas contractualmente al demandante, puede señalarse que no se encontraba en ejercicio de su actividad contractual de vigilante, pues tal y como lo señala en el hecho octavo de la demanda, el demandante no es mensajero, por lo tanto, el favor personal realizado a la señora Gladis Ruiz, no era del resorte de sus actividades. Así las cosas, el accidente presuntamente sufrido por el demandante no puede ser calificado como un accidente de trabajo.*

*Adicional a ello, no debe perderse de vista que dicho accidente no fue reportado por el hoy demandante, por lo que el empleador desconocía dicha situación y si es que eventualmente la conocía, existen procedimientos legales que permiten formalizar el conocimiento de la ocurrencia del accidente de trabajo ante la empresa demandada como ante la ARL, procedimientos que no fueron utilizados por el demandante, quien confesó que no reportó el accidente ocurrido.*

*Así las cosas, no requería el empleador una autorización para despedir al demandante cuando desconocía la ocurrencia del presunto estado de insanidad (sic) que alega el demandante, en tal sentido, no puede requerirse a este efecto, la aplicación de la Ley 361 de 1997 como lo requiere el hoy demandante”.*

Frente a las prestaciones sociales, indemnización por despido injusto e indemnización por perjuicios morales reclamadas, dispuso,

De otra parte, y respecto de la cancelación de las prestaciones sociales al término de la existencia de la relación laboral, aludió que a folio 26 y 62 del expediente obra liquidación de prestaciones sociales, por lo que no hay lugar a sanción moratoria, tampoco a indemnización por despido injusto porque el despido fue con justa casusa y por lo tanto no procede el reconocimiento de perjuicios morales reclamados y no comprobados.

Frente a la prueba testimonial señaló que no era suficiente para concluir que la demandada conocía de la presunta incapacidad médica del actor al momento del despido. Así expuso:

*“(...) todos ellos sólo apuntaron a repetir la ocurrencia de los hechos señalados tanto en la demanda por la parte demandante, en cuanto a la ocurrencia del accidente de trabajo presuntamente sufrido el 18 de octubre de 2011 por el hoy demandante, sin embargo, debe señalarse respecto de todos ellos, que ninguno fue testigo presencial de estos hechos, y sólo atinan a repetir lo que el demandante les informó o les señaló al momento preciso o previo de esta diligencia”.*

Con base en tales reflexiones absolvió a la demandada de todo lo pretendido.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

La parte demandante, presentó recurso de apelación en los siguientes términos:

*“Frente a la decisión de absolver y de no prosperar las pretensiones principales y accesorias de la demanda, le manifiesto lo siguiente: Este proceso ha tenido varias dificultades en su curso, desde la contestación de la demanda, los cuales se han venido dilucidando, se ha ido programando la fecha para primera audiencia de trámite, la cual ha sido reprogramada en varias oportunidades, hasta que llegó la programada para el 31 de octubre de 2013 a las 9 de la mañana en la sala de audiencias, si bien el juzgador goza de un amplio margen para valorar el material probatorio, en el cual ha de fundar su decisión y formar libremente su convencimiento, su sana crítica, dicho poder jamás puede ejercerse de manera arbitraria.*

*La actividad evaluativa probatoria, implica necesariamente la adopción de criterios objetivos, y no simplemente supuestos por el Juez en etapa probatoria, como se puede*

*observar en las grabaciones hubo negación caprichosa de la práctica de la prueba, como la valoración de la capacidad laboral y en la práctica de los testimonios, porque la operadora judicial impidió que se pudiera dar su declaración libre, espontánea y de conformidad con la fijación del litigio.*

*Se le olvida a la señora juez, que la duda en la apreciación de las pruebas, debe resolverse a favor del trabajador, situación que como se puede observar en las grabaciones, nunca pasó.*

*En el acta de despido, se realizó la tacha y se sustentaron los motivos, sin embargo, en la audiencia pasada, la operadora judicial, con su proceder en la declaración de los deponentes, no dejó seguir con ese aspecto, situación que se encuentra en esas grabaciones de la audiencia llevada a cabo el día 31 de octubre de 2013.*

*Nunca hubo un suficiente caudal probatorio para acreditar la justa causa que alega la demandada, pues el documento que aduce que es el acta de descargos, no lo es, carece de los requisitos para ello, no firman ni los asistentes a esa audiencia, ni los miembros del sindicato, según lo establecido en el reglamento interno de trabajo de Comfandi.*

*No se accedió a decretar la valoración por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, argumentando que debió traerse, ya que era el deber del demandante, desconociendo que una vez lo despiden es muy difícil la atención de la EPS, la ARL y la AFP, por cuanto Comfandi dio la orden de la desvinculación de ese sistema con el pago de los honorarios que cuesta la valoración de la capacidad laboral.*

*Hubo un error grave en el proceder, no se sabe, de la Juez, en la dirección y prejuizamiento de las pruebas, no permitiendo la práctica de las mismas, limitándolos e incomodando a la parte demandante y a los deponentes, no permitiéndoles que se versaran preguntas sobre los hechos y pretensiones de la demanda, así como lo fija el litigio, a cada uno de los testigos de la parte demandante.*

*Contra preguntó la señora Juez, como si estuviera defendiendo los intereses de la demandada, no dejándolos declarar libre y espontáneamente, reitero, sobre puntos que obran en la respectiva demanda y pretensiones de la misma; con lo cual, se evidencia la falta de conocimiento y limitación a los lineamientos procesales de la oralidad en esta jurisdicción, siempre prejuizó, incomodó, no permitió ejercer el debido proceso en el trámite de la audiencia al derecho que nos asistía, tal como se puede ver en el video que reposa en este Juzgado, razón por la cual, se debe investigar esta actuación, ya que no debe ser el comportamiento de un Juez.*

*De la manera como se hizo, prejuizó a los testigos, refiriéndose sospechosamente sobre los testimonios de oídas, sobre la existencia del sindicato, siendo concluyente, en vez de esperar a tomar la decisión en esta sede de instancia, no dejó, según la fijación del litigio, buscar la verdad de los hechos, tildo apresuradamente a los testigos de oídas, y no dejó probar los perjuicios morales ni las acreencias laborales adecuadas por la Caja.*

*Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia no. 22014 de 12 de mayo de 2004, al texto señala:*

*<En relación con los perjuicios morales, se ha de indicar que la Sala, ha omitido que estos se pueden configurar en materia laboral, con ocasión de la terminación de la relación de la terminación contractual, sentencia de 2 de diciembre de 1996, radicación 8533, pero*

*se ha de resaltar, no por el despido, ciertamente esta es una vicisitud contractual que no tiene la virtualidad de afectar el patrimonio moral del trabajador, sino cuando el acto de despido este asociado en conductas del empleador, que generen un verdadero menoscabo del patrimonio moral del trabajador que debe ser indemnizado, esto es, la configuración de los perjuicios morales, no se derivan de la simple terminación del vínculo laboral, aun teniendo presente las consecuencias normales en el estado de ánimo del contratante, sino que debe estar ligada a circunstancias graves que causen un real daño de índole moral, como sería la imputación justificada de conductas contrarias a la moral o a la ética que afecten la honra o el buen nombre (...)>.*

*Como en efecto fue lo que sucedió frente al caso de mi mandante, que la testigo Luz Janneth Molina ya estaba declarando y quedó consignado su testimonio, hasta que la señora Juez, le impidió concretar su declaración.*

*La operadora judicial, con su equivocado proceder procesal, no quería que hablara el apoderado sustituto, el objetivo era que aceptara las decisiones que la Juez aunque fueran justas y arbitrarias, salían de todo contexto, sin respeto por el debido proceso y procedimiento Laboral, lo que genera ipso facto, es la nulidad de toda la actuación por abuso de autoridad de poder, en su actuación precaria y limitada.*

*Recuerdo que este recurso va encaminado frente a las pretensiones no decretadas, es decir, frente a la absolucón de la demandada y de las pretensiones, y me reservo el derecho de ampliar posteriormente este recurso, y comentar en detalle al momento de las alegaciones de conclusión, es por lo anterior que le solicito a la señora Juez, conceder el recurso de apelación ante el Superior”.*

## **V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA**

Este despacho judicial, a través de auto de 17 de noviembre de 2023, admitió el recurso de apelación, ordenando correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

## **VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

El demandante presentó alegatos de conclusión principalmente en los siguientes términos:

*“(...) Está plenamente demostrado la omisión del juzgador primario en la valoración tanto de las pruebas documentales, como de las testimoniales de la parte demandante, palpable en las grabaciones que obran en este expediente virtual.*

*(...)*

*Se demostró que esa situación creada por la empresa le generó a mi representado comentarios negativos y ofensivos de sus compañeros, y como tal Perjuicios Morales, ya que, se le afectó su patrimonio moral por haber sido despedido intempestivamente, se*

*quedó de la noche a la mañana sin trabajo, sin un mínimo vital y, sin Seguridad Social, además de las malas referencias que daba frente a mi mandante. En las recientes Sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL 14618 del 2014 y 35795 de 2013, se fundamentan estos Perjuicios Morales.*

*(...)*

*Es por lo que la presunta conducta endilgada a mi representado No es falta grave, ni está establecida como tal en el reglamento interno de la empresa. Es decir, en el horizonte de medir la gravedad de las faltas cometidas por el trabajador, el sentenciador no se limitó a las expresiones objetivas de las conductas del trabajador, de suerte que siguió las orientaciones doctrinales de la Corte que exhortan a los juzgadores, cuando se aplican a la tarea de analizar los hechos invocados para el despido que aparezcan comprobados en el proceso y determinar su adecuación al texto legal, “no limitarse a su significación meramente objetiva, puesto que todo comportamiento humano es complejo en motivaciones y causas, cuya averiguación a veces pone al descubierto que la aparente protervia de una actitud, esconde motivos de variada índole que le quitan tal connotación. No es dable entender, en modo alguno, que el derecho laboral, cuya esencia está en el amparo del trabajador, deba ignorar todas las construcciones doctrinales plasmadas primordialmente en el ordenamiento punitivo, atinente a que no basta que los hechos sean aparentemente ilícitos para concluir que efectivamente lo son, pues pueden concurrir con ellos circunstancias particulares de justificación, de inimputabilidad o de inculpabilidad que los conviertan en acordes con el orden jurídico” (Sentencia del 28 de mayo de 1987).*

*(...)*

*Con todo respeto se presenta una queja y protesta por la actuación y comportamiento de las Juez en práctica de los testimonios y en la permisividad de actuación de la apoderada de la parte demandada, al hacer las objeciones, al darle las respuestas en las objeciones a los testigos de esa parte y en incomodar a como diera lugar al apoderado sustituto de la parte demandante, tal como lo podrá apreciar en el curso de la escucha de los CDs, irrespetando al apoderado, ofendiéndolo con el fin de evitar que pregunte sobre temas puntuales y que son pertinentes para la defensa de la parte que representa, a tal punto que con el fin de acallararlo, le compulsas copias al Consejo disciplinario hoy y antes Consejo Superior de la Judicatura, poniendo en tela de juicio su imparcialidad y en el que ya se han pronunciado varios magistrados del Consejo Disciplinario al respecto, criticando esta posición de los jueces laborales de estar compulsando copias a los abogados, debiendo hacer uso de su facultad conciliatoria, ponderada y razonada frente a esta clase de situaciones (...)*

*La contestación de la demanda que hizo Comfandi, fue declarada extemporánea, de igual forma el recurso de reposición que presentó (auto 3602 del 11 de dic del 2012, y notificada en estado del 13 de dic del 2012), más sin embargo se fue para la Sala Laboral del Tribunal, quien como se puede leer en la decisión del 20 de febrero del 2013, en la que decidió, Primero: REVOCAR el numeral 1 de la parte resolutive del auto 3510 del 04 de dic del 2012, y disponer devolver las diligencias al A quo para que, al calificar la contestación de la demanda, si no existiere otra razón diferente para la devolución de la misma, proceda conforme a derecho. Y hubo aclaración de voto del Dr. Carlos Alberto Carreño Raga.*

*(...)*

*La apoderada de Comfandi es la contestación de la demanda afirma: al hecho 9, dice que, al momento de relatar los hechos confusos, que enmarcaron la situación específica por la que debió desplazarse fuera de las instalaciones de la empresa el actor, relató una versión diferente a la que describe en los hechos de la demanda a la que relató la persona que devolvió el canguro con dinero a Fondecop. No hay una constancia de lo que dijo esa*

*persona, de la cual no se sabe su nombre y hay nada por escrito y además el actor venía de cumplir la orden del cambio de dotación.*

*(...)*

*Y además quien generó este accidente fue la empresa por haberlo enviado con su motocicleta a realizar funciones de mensajería no establecidas para él como el ir a cambiar la dotación y realizarle a su compañera el reclamo de un dinero en Fondecop, de una Secretaria de Bienestar y Desarrollo, que debe saber que a un trabajador de Comfandi no se le debe promover o solicitar un favor de esos, y esta funcionaria no fue llevada a descargos ni sancionada, y solo hasta el 19 de 09 del 2012 se da una información importante de prohibir enviar al personal afiliado a realizar urgencias personales. Documento que obra en el proceso”.*

La demandada Caja de Compensación Comfandi, presentó alegatos de conclusión en los siguientes sentidos:

*“El demandante fue despedido con justa causa porque tenía conocimiento del reglamento interno de trabajo. Sin embargo, hizo caso omiso de dichas políticas establecidas por sus superiores, de las cuales tenía conocimiento y decidió realizar actividades diferentes a las propias de su cargo y a las que fueron asignadas, al ofrecerse a recoger un dinero de otra funcionaria.*

*(...)*

*Se puede concluir que, la terminación unilateral con justa causa del contrato del demandante no equivale a una sanción disciplinaria y corresponde a una facultad que como empleador tiene Comfandi ante la inobservancia de las directrices u órdenes a él impartidas. Adicionalmente, se tiene que hubo una desatención por parte del demandante frente a las directrices brindadas por sus superiores jerárquicos, pues en el presente caso, la falta grave es incumplir con las normas y directrices dadas por la empresa de forma particular a los empleados, es decir, por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, lo cual, materializa una violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales.*

*(...)*

*Ahora bien, respecto de los presuntos perjuicios morales alegados por la parte actora, la Corte ha señalado que excepcionalmente hay lugar a esta reparación, cuando resulte probado que la esfera afectiva y espiritual de una persona se vio afectada por el despido injusto, toda vez que es evidente que un despido genera tristeza, frustraciones y dolor. No obstante, debe examinarse si ese trabajador estaba en la obligación de soportar esa circunstancia, como sucede cuando se trata de un despido injustificado haciendo uso de la facultad resolutoria tácita prevista en la norma, caso en el cual la finalización del contrato de trabajo hace parte de las vicisitudes propias y de la facultad legal de subordinación que posee el empleador. Cosa distinta es si la terminación fuese arbitraria, irracional o no se pagó la indemnización del artículo 64 del CST, eventos en los cuales se superaron las circunstancias propias del contrato de trabajo y en el presente caso, tenemos que los perjuicios morales alegados por la parte actora no fueron graves pues la terminación del contrato de trabajo no se dio por un despido arbitrario, sino que, por el contrario, la demandante de forma voluntaria decidió renunciar a su cargo, pretendiendo ahora dentro de un proceso judicial, argüir que fue obligada y que se le causaron unos perjuicios morales, cuando jamás presentó una reclamación en tal sentido y recibió su liquidación y bonificación dada por mera liberalidad sin ninguna objeción, por lo cual, lo que la demandante manifestó en su interrogatorio de parte con relación a que se vio psicológicamente afectada por su salida de Comfandi, no va más allá de su propio dicho*

*y por ningún medio se la supuesta causación de estos perjuicios morales conforme lo establecido por la jurisprudencia”.*

## VII. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta corporación está dada según lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por las materias de la alzada. Así, de conformidad con el principio de consonancia, se advierte que el problema jurídico a resolver se circunscribe a determinar: (i) si el despido del actor es ineficaz por infringir lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (ii) si el despido fue injusto y (iii) si tiene derecho el actor al reconocimiento de perjuicios morales y (iv) a la indemnización plena de perjuicios de que trata el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

## VIII. CONSIDERACIONES

En primera medida, se debe poner de presente que se encuentra acreditado en el proceso y no es discutido por las partes, sino que por el contrario es aceptado por la pasiva, el hecho de que entre las partes se desarrolló un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de octubre de 1998 y hasta el 1 de diciembre de 2011 y que el último salario devengado por el actor correspondió a \$742.266.

De igual forma, se debe poner de presente que la parte demandante apelante, centra su embate, en las presuntas irregularidades en que incurrió el *a quo* al valorar y practicar la prueba testimonial. Sobre este particular, primariamente se advierte que este no es el escenario propicio para atacar dichas inconformidades respecto del trámite procesal de primer grado, empero, al revisarse por esta instancia judicial las actuaciones de primer grado frente a las pruebas testimoniales y de interrogatorio practicadas, se evidencia que las mismas fueron rendidas de forma libre y espontánea por los deponentes<sup>2</sup>, por lo

---

<sup>2</sup> Audiencia de 31 de octubre de 2013- fl. 191 C-1.

que no se encuentra fundamento jurídico a los alegatos de la recurrente en estos sentidos.

De igual forma, respecto de los reproches atinentes al decreto de la prueba pericial para la calificación de pérdida de la capacidad laboral del actor, se habrá de decir por la Sala que esta fue negada por la juez de primer grado a través de auto interlocutorio no. 3696 de 31 de octubre de 2013<sup>3</sup>, decisión ante la cual, la parte demandante presentó sólo recurso de reposición que fue negado en la misma diligencia, sin que se presentara por la parte ahora quejosa el recurso de apelación frente a esa determinación, el cual era procedente según el numeral 4 del artículo 65 del Código Procesal Laboral; quedando entonces ejecutoriada la decisión del *a quo* en este sentido.

Respecto de la tacha que se formula frente al “*despido*” y el texto manuscrito que acompañó a la diligencia de descargos, debe decir la Sala que una vez revisado juiciosamente el proceso, se evidencia que en el hecho no. 15 de la demanda manifestó tacharlo, pero omitió formularla en los términos de los artículos 269 y 270 del Código General del Proceso, por lo que no fue tramitada en debida forma. A la par, se evidencia tacha de testigo o de imparcialidad frente a la deponente Alma del Pilar Rengifo, tacha esta última a la que se le dio trámite en la primera instancia bajo los postulados del artículo 211 del Código General del Proceso<sup>4</sup>; razones por las cuales, claramente tampoco encuentran asidero en la realidad procesal objeto de estudio, los alegatos de alzada propuestos al respecto.

Aclarado lo anterior, se debe proceder por la Sala a estudiar los problemas jurídicos planteados, bajo las siguientes premisas.

---

<sup>3</sup> Audiencia de 31 de octubre de 2013- fl. 191 C-1.

<sup>4</sup> Audiencia de 31 de octubre de 2013- fl. 191 C-1.

### **Del reintegro laboral pretendido alegando despido en condiciones discriminatorias por salud**

En este punto, se tiene que el demandante pregona una protección por estabilidad laboral reforzada por salud, alegando que, al momento del despido ejercido por la pasiva se encontraba en situación de vulnerabilidad, al haber sufrido un accidente de trabajo el 18 de octubre de 2011, acaeciendo la terminación laboral como ya se dijo desde el 1 de diciembre de 2011.

En ese orden, se tiene que la mentada estabilidad laboral reforzada por salud encuentra sus orígenes en la Ley 361 de 1997, por medio de la cual el legislador en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Constitución Política y propendiendo por la protección reforzada de aquellas personas en circunstancias de debilidad manifiesta y/o limitación, estipuló en su artículo 26 lo siguiente:

*“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

De la normativa transcrita, se concluye que ninguna persona puede ser despedida y/o su contrato de trabajo terminado, en razón a sus condiciones de discapacidad o de vulnerabilidad en salud, lo anterior en seguimiento de las protecciones que ha querido brindar el legislador y la jurisprudencia tanto Laboral como Constitucional, frente a la no discriminación de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad.

De igual forma, tampoco se pueden pasar por alto los pronunciamientos

dispuestos por la jurisprudencia tanto Constitucional como Laboral, en los que se ha reiterado que, el despido o terminación laboral de un trabajador bajo condiciones de debilidad manifiesta en salud, de conformidad con los presupuestos antes mentados, se presume discriminatorio, por lo que se torna ineficaz y conlleva como consecuencia la procedencia del reintegro laboral, junto con sus correspondientes consecuencias salariales y prestacionales. (CC SU-380-2021 y CSJ SL3261-2021, entre otras)

Por la misma línea argumentativa, se tiene que en pronunciamiento reciente del máximo órgano de la especialidad a través de sentencia CSJ SL1152-2023, la alta corporación realizó precisiones frente a la protección de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, estableciendo que a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, para que se pueda constatar una verdadera discapacidad en el trabajador, entendida como generadora de una protección en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se hace necesario que en el caso puesto a consideración concurren y se encuentren acreditados en primera medida criterios como:

*“a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*

*b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*

*c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso”.*

De todo lo anterior, se tiene que lo primero que se debe demostrar en este tipo de procesos frente a reclamaciones por estabilidad laboral reforzada por salud, es el hecho generador de dicha protección, que no es otro que las condiciones de salud y vulnerabilidad en que debe estar inmerso el trabajador reclamante; ante lo cual, se tiene que al respecto al caso objeto de estudio, sólo fueron allegadas

las siguientes pruebas documentales:

- **Fls. 27 al 29 C-1.** Solicitud de exámenes médicos e historia clínica de visita al médico de fecha 16 de diciembre de 2011, con diagnóstico "*epicondilitis codo derecho*" y "*artralgia de rodilla derecha*".
- **Fls. 30 al 37 C-1.** Informe de accidente de trabajo de fecha 13 de diciembre de 2005, junto con: informe de ayudas diagnósticas e historia clínica; del accidente anterior.
- **Fl. 38 C-1.** Historia clínica de urgencias, con fecha de ingreso de 16 de diciembre de 2003, de control por afecciones en rodilla derecha.

De lo anterior, no se puede deducir por parte de esta instancia judicial, la verdadera ocurrencia del accidente de trabajo de 18 de octubre de 2011, pues en la realidad, ninguna de las pruebas aportadas da fe o refieren al accidente de 2011, sin que basten las manifestaciones del demandante en esos sentidos, pues como la parte interesada no puede fabricar a su favor su propia prueba.

En igual sentido, tampoco es posible evidenciar que para el momento de la terminación laboral el actor estuviera en las condiciones de salud que refiere en su demanda, que estuviera en tratamiento en curso, recomendaciones médicas o incapacidad, como tampoco que la accionada conociera la mismas al momento de citarlo a descargos o de tomar la decisión del despido, lo que da al traste con las pretensiones de la demanda.

En ese orden, por sustracción de materia y por lógica jurídica, al no salir adelante la protección por estabilidad laboral reforzada por salud, se tornan improcedentes las pretensiones tendientes al reintegro laboral, sus consecuencias salariales y prestacionales y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## Del despido injusto reclamado

En este punto, se tiene que la parte demandada alegó justa causa en la terminación laboral ejercida respecto de la contratación del actor, la cual fundamentó según lo anotado en la carta de terminación laboral de fecha 30 de noviembre de 2011, en los siguientes términos:

N.E. 800 800 2385



Santiago de Cali, 30 de noviembre de 2011

CD-070354 - 10145

**Señor  
JULIAN ALBERTO GONZALEZ ROJAS  
VIGILANTE**

### **SEGURIDAD SEDE ADMINISTRATIVA**

Por medio de la presente le comunico que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA - COMFAMILIAR ANDI, ha decidido dar por terminado unilateralmente y con justa causa a partir del día 1 de diciembre de 2011, el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con usted desde el 01 de octubre de 1998 mediante el cual usted viene desempeñando el cargo de vigilante en la Sede Administrativa el Prado.

La anterior decisión se ha adoptado una vez se tuvo conocimiento del informe enviado por el Jefe Sección Seguridad y Salud Ocupacional, en el cual se nos comunicó que usted desatendiendo sus asignaciones o funciones, el día 18 de octubre del presente año se ofreció para realizar una diligencia de orden personal a la colaboradora del Departamento de Gestión Humana Gladys Ruiz Quintero para reclamarle un dinero en el Fondo de empleados FONDECOM. Para tal efecto, usted se desvió de su ruta determinada para dar cumplimiento a funciones propias de la Sección y que le habían sido asignadas por su jefe inmediato Diego Fernando Barrera en calidad de Coordinador de la Sección.

Cabe anotar que frente a la diligencia personal de la colaboradora en mención, usted se hace presente ante ella aduciendo que había sido víctima de un robo y que el canguro en el cual usted portaba el dinero, se lo habían llevado. Al día siguiente, la señora Ruiz recibió una llamada del Fondo de Empleados en la que le informaron que un señor que no se identificó, había llevado un canguro que según su versión lo recogió después de ver que a un señor de una moto se le había caído. Esta versión de los hechos no es congruente con la suya y hace de los mismos en razón a sus fundamentos, una situación muy dudosa frente a lo que realmente pasó. El hecho cierto es que usted estaba realizando actividades diferentes a las que se le habían asignado y al ofrecerse a traer dinero, no solo se estaba poniendo en riesgo a usted sino asumiendo una responsabilidad que no le correspondía durante el desarrollo de su jornada laboral, lo que no se explica siendo usted precisamente de seguridad.

En el mismo informe, el jefe de la sección nos pone en conocimiento una situación que a la fecha de elaboración del informe se desconocía, en la que un ex-colaborador de seguridad manifiesta que usted se había apropiado de una chaqueta de su propiedad.

Una vez realizada la investigación y análisis de este segundo caso, se pudo determinar que efectivamente esta situación se había presentado en el primer trimestre del presente año y que usted sí había tomado una chaqueta que se había reportado como pérdida incumpliendo con los procedimientos de seguridad que hacen relación a los objetos extraviados o perdidos.

generando al igual que en el primer caso, mucha insatisfacción en su actuar y una percepción ante los terceros perjudicados, de duda en lo referente a su actuar.

Cabe anotar que la organización no se explica y por ende no puede justificar a la fecha, como es posible que un funcionario de la sección de seguridad con tanta experiencia y trayectoria como la suya, quebrante procesos y normas a las que está llamado precisamente a cumplir y hacerlas cumplir, y no por el contrario asumiendo conductas que lo desvirtúan, dejando además un manto de duda en la que la credibilidad y confianza se pierden, siendo estos, dos valores fundamentales y soporte en razón de su cargo y del área a la que usted pertenece.

Citado en la Jefatura de Personal el día 25 de noviembre de 2011 a las 8:00am para ser escuchado en diligencia de descargos sobre los hechos relacionados en el informe, usted reconoce que efectivamente cometió el error en los dos casos al incumplir con los procedimientos establecidos para tal efecto.

Por los hechos anteriormente detallados que se constituyen como una falta grave en el Reglamento de Trabajo de COMFANDI, toda vez que la empresa espera de cada uno de sus colaboradores, que éstos ejerzann sus funciones dando cumplimiento a los procesos, en especial los colaboradores de seguridad quienes son los llamados a respetar y hacer respetar por el resto del personal, todas las normas y disposiciones de la organización y no por el contrario, la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa teniendo como fundamento las siguientes normas contempladas en el Reglamento de Trabajo y en el Código Sustantivo de Trabajo que rezan así:

#### **ARTICULO 40°**

Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 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 que se le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

#### **ARTÍCULO 45°**

Son obligaciones especiales del trabajador: ( Art. 58 del C. S. del T.)

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

**Parágrafo: OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.**

4. Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 47°.**

Se prohíbe a los trabajadores:

**Parágrafo: OTRAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.**

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, la de terceras personas, o que amenace o perjudiquen las máquinas, elementos, edificios, talleres, vehículos o salas de trabajo, tales como: fumar donde ello estuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a locales de la empresa, conducir con excesiva velocidad los vehículos de la misma, o hacerlo contraviniendo las normas de tránsito, no utilizar los elementos de protección que esta suministre para la realización de trabajos peligrosos e incumplir cualquier otra regla de seguridad o de mínima prudencia.
3. Ocuparse de cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
27. No obedecer las órdenes e instrucciones de los superiores relacionadas con las labores asignadas.
42. Entrar o sacar paquetes, bolsas u objetos semejantes de las instalaciones o lugares de la empresa donde está prohibido, sin mostrar el contenido al representante de la empresa o al personal de seguridad.

**ARTÍCULO 50°.**

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

- d) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o de las obligaciones o prohibiciones determinadas en este Reglamento.



Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, (Art. 62 de C.S. del T.) a saber:

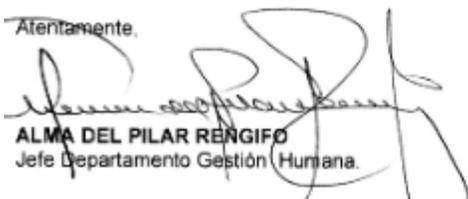
*Las normas aquí citadas del Reglamento I de Trabajo de la Caja son concordantes con las siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.*

**CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

**ARTÍCULOS 58°, 60° Y 62°.**

En consecuencia, como ya quedó dicho, al violar usted las normas que se acaban de citar del Reglamento de Trabajo, concordantes con las enunciadas del Código Sustantivo del Trabajo, se ha configurado la justa causa de terminación unilateral del contrato ya mencionado, por lo cual le estoy notificando que su vinculación laboral con la Caja finaliza el día 30 de noviembre de 2011.

Con la presente le hacemos entrega del cheque correspondiente a los salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho hasta la fecha, los tres últimos meses de aportes a seguridad social, examen de egreso, copia de la liquidación de nómina y otros documentos que aportó al momento de su proceso de contratación.

Atentamente,  
  
**ALMA DEL PILAR RENGIFO**  
Jefe Departamento Gestión Humana.

(Carta de terminación-30/11/2011-fls. 22 a 25 C-1)

De la carta de terminación aludida, se denota que la determinación del empleador se fundamentó en hechos ocurridos el 18 de octubre de 2011, en los que se endilga al actor que desatendiendo sus asignaciones y/o funciones, el empleo del tiempo laboral en diligencias de orden personal de una compañera de trabajo y en la denuncia hecha por otro empleado, que señaló al actor de apropiarse de una chaqueta.

Pregona la empresa demandada que con el actuar del demandante, el mismo incurrió en faltas determinadas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo (artículos 40, 45, 47 y 50 del RIT y 58, 60 y 62 del CST).

Frente a los mentados hechos, obra en el proceso escrito elaborado a mano por el aquí demandante (fl. 75 C-1), el cual no fue desvirtuado suficientemente en el

proceso, más allá de las meras manifestaciones del apoderado judicial demandante en el recurso de alzada, por lo que se le debe dar pleno valor probatorio; documento en el que el actor acepta los hechos endilgados por la pasiva en la terminación laboral, manifestando que se ofreció a hacerle el favor a la compañera Gladys Ruiz de ir a reclamar el dinero, que falló en el procedimiento al desviarse de la ruta que le había sido asignada para sus labores, que cogió la chaqueta de su otro compañero porque estaba lloviendo muy duro, y que esa chaqueta llevaba mucho tiempo ahí, pero que falló porque ese no era el procedimiento y que su intención no era quedar mal con la empresa. Es decir, el actor, admitió la comisión de las faltas endilgadas, mediante escrito que redactó a su puño y letra, pues el accionante aceptó que lo suscribió, cuando en su demanda indicó que “ *la firma que no es la que acostumbra hacer*” y que le sugirieron que lo firmara para cerrar el caso. Sin embargo, esta última afirmación no fue corroborada en juicio ni por medio de la prueba testimonial ni documental, o mediante tacha formal del documento, por lo que la Sala le confiere plena validez. Por tanto, se ha de concluir que el actor aceptó los hechos endilgados por la empresa demandada al momento de la terminación laboral, por lo que no prosperan los argumentos de alzada.

De igual forma, se tiene que el numeral 6 literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, “*Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”.

Seguidamente, el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como obligación especial del trabajador, el “*Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o*

*sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.*

De las normas descritas, concluye esta instancia judicial como bien lo hizo el *a quo*, que está demostrado a través del acta de descargos y la carta de despido, que el actor incurrió en las faltas endilgadas, pues con su actuar incumplió las obligaciones especiales descritas, en tanto que en ejercicio de sus labores, se dispuso a hacer diligencias personales de una compañera de trabajo, recogiendo y transportando dinero para la misma, sin autorización de su empleador, denotándose por lo tanto configurada la justa causa de terminación laboral endilgada por la empresa empleadora.

De la anterior argumentación, que no encuentren respaldo los alegatos del recurrente tampoco en estos sentidos, imponiéndose confirmar la decisión de primer grado, al ser improcedente la indemnización por despido injusto reclamada.

Bajo esa línea argumentativa, y teniendo en cuenta que no prosperaron los pedimentos atinentes al despido reclamado como injusto, igual suerte deben correr las pretensiones tendientes a una indemnización de perjuicios morales respecto de la aludida terminación laboral.

### **De la indemnización de perjuicios de que trata el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo**

En este punto, se debe traer a colación en primera medida lo dispuesto en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, que en lo pertinente reza:

*“ARTÍCULO 216. CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo”.*

De la norma transcrita, se vislumbra cristalinamente que el primer presupuesto

necesario para la procedencia de la indemnización plena de perjuicios estudiada, es la demostración del accidente de trabajo y/o enfermedad profesional derivada del trabajo o con ocasión al mismo. Luego, como ya se dijo por la Sala en antecedencia, en el proceso no se demostró la ocurrencia del accidente de trabajo en 2011, quedando entonces sin sustento jurídico las pretensiones propuestas en estos sentidos, lo que conlleva a confirmar la sentencia absolutoria en estos aspectos.

Por las argumentaciones expuestas de manera suficiente, se impone confirmar en su totalidad la sentencia impugnada.

Costas a cargo del demandante y a favor de la entidad demandada.

## 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** en su integridad la sentencia no. 122 de 7 de noviembre de 2013, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali por las razones expuestas en esta sentencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la entidad demandada. Fíjense como agencias en derecho en esta instancia la suma de quinientos mil pesos m/cte (\$500.000). **LIQUÍDENSE** por el Juzgado de origen de conformidad con el artículo 366 del Código General del Proceso.

**TERCERO:** Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente 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