



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

Santiago de Cali, treinta (30) de junio de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA NÚMERO 210**

**Acta de Decisión N° 63**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la Apelación de la Sentencia N° 033 del 08 de febrero del 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **RICARDO MONROY RAMIREZ** en contra de la sociedad **FALABELLA DE COLOMBIA S.A.**, bajo la radicación N° 76001-31-05-018-2017-00374-01.

**ANTECEDENTES**

Las pretensiones principales incoadas por el actor en contra de la accionada están orientadas en que, se declare la ineficacia del despido que fue efectuado el día 16 de enero de 2017; por consiguiente se ratifique la decisión adoptada en el numeral segundo de la parte resolutive de la Sentencia de Tutela No. 033 del 23 de febrero de 2017 proferida por el Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal de Cali (V.) y confirmada en segunda instancia mediante Sentencia de Tutela No. 055 del 20 de abril de 2017 proferida por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Cali (V.); se declare que no hubo solución de continuidad entre la fecha del despido desde el 16 de enero de 2017 y la fecha en que el juez constitucional ordeno el reintegro del accionante, el cual se hizo efectivo a partir del día 06 de marzo de 2017; que se declare que el salario mensual devengado por el señor Ricardo Monroy Ramírez durante el periodo comprendido entre el 17 de enero de 2017 y el 11 de mayo de 2017 corresponde al salario promedio devengado entre



enero de 2016 y diciembre de 2016 que equivale a la suma de \$2.066.750.00 pesos M/cte; como consecuencia de lo anterior se condene a la sociedad Falabella de Colombia S.A., al reconocimiento y pago a favor del accionante del excedente de los salarios correspondientes al periodo comprendido entre el 17 de enero de 2017 y el 11 de mayo de 2017, esta pretensión asciende a suma inferior a 20 veces el salario mínimo legal mensual vigente; que se condene a Falabella de Colombia S.A., al reconocimiento y pago a favor del accionante de la indemnización equivalente a 180 días de salario de que trata el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esta pretensión asciende a suma inferior a 20 veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Como pretensiones subsidiarias solicitó que se condene a Falabella de Colombia S.A., al reconocimiento y pago a favor del accionante Indemnización por terminación unilateral, ilegal del contrato de trabajo, esta pretensión asciende a suma inferior a 20 veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Así mismo requirió la indexación de las sumas reconocidas.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, el actor suscribió con la sociedad accionada contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de ingreso a partir del 02/12/2009, que hasta cuando se presentó la demanda se encontraba vigente; que el salario básico mensual devengado por el trabajador al 16 de enero de 2017 correspondía a la suma de \$565.598.00 pesos M/cte., y un variable mensual equivalente a \$2.066.750.00 pesos M/cte., obtenía un salario base de liquidación de \$2.632.348.00 pesos M/cte.; que el cargo desempeñado en la compañía era el de VENDEDOR INTEGRAL en el área de electro TDA audio y video, inicialmente en el Centro Comercial Chipichape de Cali y posteriormente fue trasladado al Centro Comercial Pacific Mall de la misma ciudad.

Que durante una actividad deportiva organizada por el empleador el día 05 de abril de 2014, el accionante sufrió una caída desde su propia altura afectando la región lumbosacra y la pelvis; la primera atención medica se realizó en la Clínica Nuestra Señora de los remedios el mismo día que aconteció el accidente donde el médico le otorgo una incapacidad durante cinco (05) días por



accidente de trabajo, DX: CONTUSIÓN DE LA REGIÓN LUMBOSACRA Y DE LA PELVIS; que el 05 de abril de 2014 fue reportado el accidente de trabajo por la empresa a la ARL AXA COLPATRIA, radicado No.20140025141; que el día 10 de abril de 2014 fue atendido por el neurocirujano quien le prorrogó la incapacidad por 15 días más a partir de la fecha de la consulta, recomendando uso de apoyo para coxis; que el 16 de diciembre de 2014 siete (07) meses después del accidente consultó nuevamente con el neurocirujano quien ordena RX COXIS, y BLOQUEO FACETARIO LUMBAR COXIS BAJO FLUOROSCOPIA; que desde el 20 de enero de 2015 al 16 de junio de 2017 se presentaron las siguientes atenciones médicas:

Fecha de consulta	Motivo de Consulta	Resultado de la Consulta	Atención brindada por
Marzo 30 2015	Atención cuadro doloroso	Incapacidad 20 días y remisión a terapia física de rehabilitación	Dr. Fernando Sánchez
Mayo 06 2015	Atención dolor de piernas	Diagnóstico: Lumbago con ciática, continuidad terapias y medicina para el dolor	Dr. Jose Luis Castro
Julio 22 2015	Valoración medicina laboral	Se realiza infiltración y se entregan recomendaciones médicas laborales	Dr. Jose Luis Castro
Noviembre 25 2015	Atención cuadro doloroso	Incapacidad por 1 día y remisión control con fisioterapia en 1 mes.	Dr. Jose Luis Castro
Diciembre 18 2015	Solicitud cambio fisiatra	Se solicita cambio de fisiatra por no presentar mejora clínica.	ARL Axa Colpatría
Febrero 12 2016	Consulta remisión nuevo fisiatra	Remisión para segundo concepto de fisiatra, evaluación calzado especial y recomendaciones médicas por 2 meses	ARL Axa Colpatría
Febrero 18 2016	Consulta por dolor	Se considera cuadro crónico.	ARL Axa Colpatría
Mayo 11 2016	Ingreso historia clínica para calificación	Se ingresa historia clínica para calificación y se emiten recomendaciones laborales por 6 semanas.	ARL Axa Colpatría
Noviembre 09 2016	Consulta por dolor	Diagnóstico: trastorno sacrococcigeos, medicamento para 3 meses, carta de recomendaciones laborales para 6 meses, cita de control en 3 meses.	ARL Axa Colpatría
Diciembre 12 2016	Fisioterapia	Informe final de fisioterapia del 22 de noviembre al 12 de diciembre.	KINESSIA Clínica de Rehabilitación Integral
Enero 11 2017	Psicología	Incapacidad por 3 días.	Dra. Paula Tello
Junio 16 2017	Periodico Ocupacional	Incapacidad por 2 días- con vigencia de recomendaciones hasta septiembre 16 de 2017.	Dra. Vima Lizeth Aya Alzate

Tomado de: Atenciones médicas (Folio 03)



Aduce que, la empleadora **FALABELLA COLOMBIA S.A.**, tenía pleno conocimiento de lo descrito anteriormente; manifiesta el accionante que el día 09 de julio de 2016 la Administradora de Riesgos Laborales AXA COLPATRIA le realiza la evaluación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional por las patologías de LUMBAGO NO ESPECIFICADO – TRASTORNO SACROCCIEGEOS NO CLASIFICADOS, originado por accidente de trabajo, con una calificación de pérdida de capacidad laboral del 8.4%, evaluación notificada el día 27 de julio de 2016; inconforme el día 09 de agosto de 2016 presenta recurso ante la ARL AXA COLPATRIA, manifestando su descontento por porcentaje de la calificación otorgada por la pérdida de la capacidad laboral.

Posteriormente el día 26 de agosto la Junta Regional de invalidez del Valle del Cauca emite dictamen de determinación de origen y/o pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, la valoración médica se basó en el DX. COXALGIA POST TRAUMATICA – DIASTASIS DE LOS ULTIMOS CUERPOS SACRO COXIGEOS, la calificación otorgada fue del 10.9%, con nivel de pérdida: INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL, dictamen declarado en firme el día 07 de octubre de 2016.

Por otra parte menciona el actor que, el día 30 de diciembre de 2016 siendo las 4:00 pm., el jefe de ventas de la sección de electro o tecnología de la empresa le hace entrega de una citación para ser escuchado en diligencia de descargos que se realizaría el mismo día y a la misma hora; que el señor Ricardo Monroy manifestó en su momento que no se le estaba dando el tiempo necesario para defenderse adecuadamente por tanto no la iba a firmar; el señor Monroy sintió que era injusto por tanto reaccionó rasgando su copia, botándola y, posteriormente volviéndola a armar, acto seguido continuó ejerciendo sus labores; manifiesta que posteriormente el día 02 de enero de 2017 entregó un escrito donde justifica su insistencia a la diligencia de descargos donde considera que fue vulnerado su derecho a la defensa al ser citado el mismo día y a la misma hora.

Adicionalmente manifiesta el señor Monroy que el día 16 de enero de 2017 se le hace entrega de la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa; del mismo modo se le hizo entrega la orden de



examen médico, teniendo pleno conocimiento el empleador de su estado de salud, la incapacidad permanente parcial emitida con la calificación de pérdida de la capacidad laboral, de la vigencia de recomendaciones emitidas por parte de la ARL hasta el día 09 de mayo de 2017 y, por supuesto de su condición de trabajador en estado de debilidad manifiesta. Que la accionada no solicitó el respectivo permiso a la oficina del Ministerio del Trabajo para dar por terminada la vinculación laboral.

Por otra parte, el accionante radicó ante la oficina de apoyo judicial de la Ciudad de Cali, Acción de Tutela donde pretendía la protección de su derecho constitucional al debido proceso, a la solidaridad e igualdad, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la seguridad social integral y a no ser discriminado en razón a su estado de salud, le correspondió por reparto al Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal de la ciudad de Cali.

Efectivamente mediante Sentencia de Tutela No. 033 del 23 de febrero de 2017 el Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal de la ciudad de Cali, resolvió conceder transitoriamente los derechos fundamentales del señor Monroy en cuanto a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, igualdad, salud, seguridad social, mínimo vital y al trabajo, reintegrar al trabajador a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad contractual anterior, vinculación que solo podrá terminarse de mantenerse las condiciones de limitación de salud del trabajador con previa autorización del inspector de trabajo y, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación.

La empresa FALABELLA DE COLOMBIA S.A., el día 06 de marzo de 2017 notifica al señor Monroy para que se presente a las instalaciones de la misma para dar cumplimiento a la Sentencia de Tutela No. 033 del 23 de febrero de 2017 y, por ende, firmar el acta de reintegro; del mismo modo manifiesta la demandada que ha procedido a reintegrar a su nómina de salarios al demandante en el cargo de Vendedor Integral que desempeñaba al momento de su desvinculación, que en cuanto a los salarios y demás valores dejados de percibir desde el día 17 de enero de 2017 y el 28 de febrero de 2017 se le informa que



fueron calculados por un valor de \$885.119, asimismo que la Sentencia de Tutela fue impugnada por tanto se le dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo cual será eximido de la prestación personal del servicio mientras el Juez de segunda instancia decide, que se le seguirán pagando los salarios y prestaciones que se causen independientemente de que si presta o no el servicio.

El señor Monroy dejó constancia manifestando que no estaba de acuerdo con los salarios que le estaban cancelando ya que no correspondía con lo que devengaba en la empresa, como que se le diera aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo; también dio a conocer lo sucedido en el Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal de Cali de lo sucedido.

Finalmente indica que, a través de Sentencia de Tutela de segunda instancia No. 055 del 20 de abril de 2017 el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Cali, resolvió confirmar íntegramente la sentencia de primera instancia; Que por medio de un memorial hace saber a la empresa de la decisión tomada por el Juzgado de Segunda instancia; Que el 12 de mayo de 2017 el señor Monroy se presenta a la empresa a laborar como lo solicito la misma y que lo continuo haciendo hasta la presentación de la demanda; Que se le continuaron haciendo exámenes periódicos por medio de la ARL AXA COLPATRIA al 16 de junio de 2017 y continuaba las recomendaciones médicas por parte de la aseguradora con vigencia hasta el día 16 de septiembre de 2017.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo.

**FALABELLA DE COLOMBIA S.A.** manifiesta frente a los hechos de la demanda que, son ciertos los enumerados como 1°, 2°, 4°, 5°, 6°, 7°, 12° pero aclara que el trabajador no alcanza el 15% de discapacidad, 14° pero adiciona que el trabajador no es beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada al no alcanzar el 15% de calificación, 15° pero aclara que no manifestó inconformidad por la hora de los descargos, solo rompió la citación, 17°, 18° pero aclara que presento actos de irrespeto, indisciplina e insubordinación, 19° pero que



no obstante no se presentó a descargos, 20°, 22° pero aclara que no es merecedor del fuero de estabilidad laboral reforzada, 24°, 25°, 26°, 28°, 29°, 30° aclara que es una actuación fuera de la esfera de la demandada, 31°, 32°, 33°; que no son ciertos el 3° que se le cancelo los sueldos dejados de percibir conforme al básico ya que no percibió comisión alguna, 10° Que la demandada no fue notificada de todas las consultas médicas del trabajador, 11°, 16° Que rompió la citación no mostró inconformidad por la hora y no reprogramo la citación, 21°, 23° Que el demandante no es merecedor del fuero de estabilidad laboral, que no le constan el 8°, 9°, y el 13°, un hecho omitido el 27°. Se opuso a todas y cada una de las pretensiones y formuló como excepciones de fondo: INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION; PETICIÓN DE LO NO DEBIDO; LA INNOMINADA; PAGO PRESCRIPCIÓN COMPENSACIÓN; BUENA FE DEMANDADA.

### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N°33 del 08 de febrero del 2019, resolvió:

“1. **DECLARAR** probada la excepción de **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN** respecto de reajuste por concepto de salarios e indexación y, **NO PROBADAS** las demás excepciones propuestas por la demandada.

2. **DECLARAR** que es ineficaz la terminación del contrato de trabajo realizada el 16 de enero de 2017 y, en consecuencia , **ORDENAR** a FALABELLA DE COLOMBIA S.A., a reintegrar en forma definitiva y sin solución de continuidad, al señor RICARDO MONROY RAMIREZ, de condiciones civiles conocidas, a un cargo igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculado y que sea compatible con sus condiciones de salud, atendiendo en ese caso las recomendaciones médicas dadas por los médicos tratantes o especialistas en salud ocupacional, y consecuente con ello, el pago a la seguridad social (salud y pensión) desde el momento en que fue desvinculado de sus labores, **16 de enero de 2017** y sobre la base del salario de **\$754.131**; con la advertencia de que no hay lugar a pagos dobles por los mismos conceptos, considerando que se acredito el reintegro del actor desde el **06 de marzo de 2017**, en cumplimiento a la sentencia de tutela.

3. **CONDENAR** a FALABELLA DE COLOMBIA S.A., a reconocer y pagar al señor RICARDO MONROY RAMIREZ, de condiciones civiles conocidas a la suma de **\$4.524.766.00** pesos, por concepto de indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debidamente indexada al momento de su cancelación.

4. **ABSOLVER** a FALABELLA DE COLOMBIA S.A., a las demás pretensiones formuladas en la demanda, por las razones expuestas en la providencia.



5. **CONDENAR** en costas y agencias de derecho a la parte vencida en el juicio y a favor del demandante, por la suma de **\$500. 000.00**

## RECURSO DE APELACIÓN

### LA PARTE DEMANDANTE

Aunque fue favorable de manera parcial con el fallo de primera instancia el apoderado judicial del demandante interpuso recurso de apelación sobre los numerales 1,2, 3 de la sentencia esgrimiendo como argumentos centrales de su discrepancia que: referente al numeral primero que hace referencia a la excepción de inexistencia de pago de salarios del 17 de enero de 2017 a mayo de 2017, como consta en los documentos, como se pudo demostrar en los desprendibles de pago y por la parte demandada el salario promedio mensual era de \$2.066.750 pesos, es con ese salario y no con otro que se debe cancelar los salarios dejados de percibir.

Argumenta la apelante, ya que el mandato legal indica que debe cancelar los salarios dejados de pagar desde su vinculación como si nunca hubiera dejado de trabajar, la empresa se limita a liquidar el mínimo vital del trabajador tomando el básico y no las comisiones que formaban parte del salario del trabajador, el 06 de marzo de 2017 que es el día que la empresa acata la orden del juez de tutela.

Respecto del numeral tercero que condena y ordena el pago de indemnización de su representado, si bien comparte la misma, discrepa del salario de la liquidación, que se tuvo en cuenta el salario básico de liquidación y no el salario devengado que era \$2.066.750 pesos.

El numeral que absuelve a la demandada de las pretensiones subsidiarias, referente a este numeral manifestó la abogada de la parte demandante que, hacía mención de este numeral, que debía tocar el tema de esta pretensión ya que el Tribunal no tendría competencia sino se interpela por el principio de consonancia y si la parte demandada interponía recurso solicitando que



se revoque la sentencia dictada por primera instancia sería perjudicial para su apoderado.

Discrepa la apelante que el tribunal debe tener en cuenta que la justa causa del despido por parte de la demandada no fue acreditada en su momento, que al trabajador no se le dio la oportunidad de ejercer su derecho a la contradicción y que su reacción fue ante la impotencia de ser notificado el mismo instante que le pasaron el comunicado, no se pudo dilucidar cuál fue el motivo de la causal que motivaba la carta, que si bien el trabajador no reaccionó bien a la situación, tampoco realizó todas las manifestaciones que quiere hacer ver la parte demandada, que si el acto fue tan intolerable porque solo después de 16 días se toma la decisión sin antes llamarlo a descargos, en escrito de enero de 2017 el trabajador justificó su inasistencia, pero la empresa pretende justificar que violó el debido proceso justificando que fue el trabajador quien no se quiso presentar deliberadamente y caprichosamente. Aprovechándose de la reacción de este para restarle importancia a su yerro aun siendo conocedora que estaba vulnerando el debido proceso como se encuentra establecida en la sentencia C593 de 2014.

Además la parte demandada pretende darle valor probatorio a situaciones acaecidas en el pasado con algunas pruebas que aportó en el proceso y que son diferentes a la carta de despido, de igual manera no hubo documento, ni video ni testimonio alguno que acredite tales situaciones con sus compañeros; por tanto solicita al Tribunal que se confirme la condena de la pretensión principal, además de la reliquidación de los salarios dejados de pagar, que en caso que la sentencia fuera revocada se conceda la indemnización por injusta causa de manera subsidiaria.

### **APELACIÓN PARTE DEMANDADA**

Siendo desfavorable el fallo de primera instancia el apoderado judicial de la demandada interpuso recurso de apelación esgrimiendo como argumentos centrales de su discrepancia que: en primer punto cómo se puede establecer un fuero de estabilidad laboral del demandante, cuando es una persona que no cuenta con las condiciones para tener tal protección, por cuanto se pasa por alto la diferentes consideraciones y decisiones que ha presentado la misma Corte



Constitucional, en algunas sentencias cabe mencionar la T 417 de 2010 y la T 409 de 2012, donde menciona que será razonablemente catalogado con alguna discapacidad o limitación física, cuando tenga una afectación grave en su salud y esa afectación le impida o dificulte realizar sus labores en condiciones regulares.

En el caso en concreto de RICARDO MONROY como quedó acreditado y comprobado en el momento de la terminación de su contrato, estaba realizando sus labores con total normalidad, así se evidenció en el interrogatorio de parte y a lo largo de la practica probatoria, además quedó comprobado incluso que un mes antes había tenido buenos resultados por ejercicio de sus funciones en ventas, es más el señor Ricardo Monroy jamás fue reubicado por lo que podía cumplir con sus funciones de manera satisfactoria.

Refuta la apelante que esto no impedía que fuera despedido, además que no se encontraba incapacitado al momento del despido, no entiende como el juzgador de primera instancia le da la calidad a una persona que pueda tener una posible estabilidad laboral reforzada por salud, sino cumple las condiciones manifestadas en la jurisprudencia por la misma Corte Constitucional, que ante la falta de legitimidad no operaría el principio, ni su fuero aun así, ya que teniendo en cuenta que tiene el 10,9% de pérdida de capacidad laboral, esto no alcanza ni siquiera a un grado moderado, por cuanto se reitera que el señor Monroy continua cumpliendo con sus labores con total normalidad.

Por otra parte, como segundo punto es que la interpretación del Despacho según la lectura de la Sentencia No.33, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 más de tratarse de una protección al trabajador lo toma como una prohibición para el empleador de despedir a un trabajador que posiblemente gozara de una estabilidad laboral reforzada, si bien es cierto este Despacho cito la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 1360 de 2018 MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, pasó por alto los acapices más importantes de esta Sentencia que se refiere a este artículo, por tal motivo será necesario citar algunos apartes fundamentales para mi recurso, en lo que tiene que ver y en la esencia de lo que quiso decir el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; reitera la apelante que para nada prohíbe que se pueda despedir a empleados que puedan gozar de un fuero de



estabilidad laboral ocupacional, por el contrario establece cuando hay necesidad de tramitar ante el Ministerio de Trabajo al respecto y como quiera que el Despacho no quiso referirse a estos apartes me permito hacerlo.

Justifica la apelante que dentro del acervo probatorio no se evidenció que el despido del señor Ricardo Monroy tuviera como motivo una acción discriminatoria, pues, siempre existió y así se comprobó una causal objetiva que quedo asentada, en todo caso y si se quisiera discutir que se tratara de la discriminación la parte demandante tampoco comprobó ni acreditó que dicho motivo estuviese basado en un motivo discriminatorio, es tanto así que el autor desde que se accidento su empleador fue respetuoso de todos sus procesos de incapacidades, de seguimientos, y, de tratamientos y el despido solo vino a ocurrir por un suceso o una falta.

Infiere la pasiva que con respecto a lo que leyó en la sentencia, claramente se evidencia que no hay que pedir autorización al Ministerio de Trabajo y en caso dado que el autor llegare a tener una estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, en la medida que existe una causa activa de hecho; el mismo Despacho al proferir su sentencia cito Jurisprudencia en la que se refiere, que precisamente es la condición del trabajador la causal del trabajador que debe pedir un permiso, eso porque no le fue posible el desarrollo de sus labores, es decir esta autorización no está prevista para ninguna otra causal como lo puede ser una justa causa como en el caso del señor Monroy.

En ese orden de ideas no habría razón para determinar que su representada hubiese tenido que pedir permiso al Ministerio de Trabajo para su despido, pues el mismo está fundamentado en una causal objetiva y evidentemente se conocían las recomendaciones del trabajador, pero ello no fue el móvil que llevo a tal decisión.

Finalmente el Juzgado de primera instancia, se refirió a que la justa causa invocada por terminación del contrato no se enfocaba la conducta, no se podía determinar como una falta grave porque no estaba determinada en el contrato de trabajo ni en el reglamento interno, al respecto si se observa la carta de terminación del contrato que se le entrego al señor RICARDO



MONROY RAMIREZ, se evidencia que en la lectura de las razones que la motivaron no se habla que su conducta se enmarcara en una falta grave a la luz del contrato y del reglamento, se evidencia después de hacer una breve descripción de todas las circunstancias que se presentaron que esto evidenciaba el incumplimiento de sus obligaciones laborales, es decir que podría o que se causó por justa causa del artículo 7 y del numeral 6 del Decreto 2651 de 1951; en ningún momento se refirió que esta se enmarcara en una falta grave, sino en el incumplimiento grave de sus obligaciones.

Por tal motivo y teniendo en cuenta que el móvil de la terminación del contrato se basó en una justa causa y que además el señor RICARDO MONROY, se le intentó y se le quiso intentar un proceso disciplinario, que como bien lo dijo la parte actora en su recurso no fue posible adelantar apenas se le dio la oportunidad, porque fue el quien rompió la citación y además no se presentó en la fecha señalada, por tal motivo se llegó a la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, pues en lo que no acudió al proceso disciplinario que en algún momento se quiso adelantar; por todos los motivos expuestos solicito muy respetuosamente al Tribunal REVOCAR la sentencia proferida por el Juez 18 Laboral del Circuito de Cali

Las partes presentaron alegatos de conclusión que se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

### Objeto de la Apelación

Se circunscribe el problema jurídico en establecer si la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el señor **RICARDO MONROY RAMIREZ** y la sociedad **FALABELLA DE COLOMBIA S.A.**, que es ineficaz a causa de la presunta debilidad manifiesta que exhibía el trabajador en razón del accidente de trabajo acaecido el 05/04/2014, se ordene su reintegro y/o reubicación, se ordene la reliquidación de sus salarios dejados de percibir desde su



desvinculación que ocurrió el día 17 de enero de 2017 al 11 de mayo de 2017, que se declare que su salario mensual devengado equivale a la suma de \$2.066.750 pesos. **SUBSIDIARIAMENTE:** la indemnización por terminación unilateral, al ser contraria la decisión al accionante es decir al revocar la decisión de primera instancia.

### **Caso Concreto**

No son objeto de controversia los siguientes supuestos facticos:

- I. Entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que su fecha de ingreso fue el día 02 de diciembre de 2009.
- II. Que el demandante tuvo un accidente de trabajo el 05/04/2014 durante una actividad deportiva organizada por el empleador.
- III. Que el empleador de manera unilateral dio por terminado el contrato el 16/01/2017 alegando justa causa.

El eje central de discusión estriba en determinar conforme a lo probado y debatido, si el actor estaba en situación de debilidad manifiesta al momento de fenecer el vínculo contractual, si el empleador conocía de antemano lo anterior y si existe justificación suficiente para la desvinculación que no obedeciera a un acto discriminatorio.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-632 del 15 de noviembre de 2016, M.P. AQUILES ARRIETA GÓMEZ, expresó que:

#### ***“4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada, reiteración de la Jurisprudencia***

##### ***4.1. Elementos básicos de la protección constitucional a la estabilidad reforzada***

*4.1.1. La Constitución en su artículo 13 determina que todas las personas son iguales ante la ley y que el Estado es el responsable para que esa igualdad sea real y efectiva. Asimismo, se señala que las personas que según su condición, física, mental o económica estén en estado de debilidad manifiesta se les deberá otorgar una protección especial. Esta Corporación ha indicado desde sus inicios que las personas en situación de discapacidad gozan de una especial protección, la cual ha sido reconocida en distintos tratados internacionales que ha ratificado el Estado colombiano, como por ejemplo: “La Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de*



*Naciones Unidas, sobre "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras."*

(...).

*4.1.6. La Corte Constitucional también se ha pronunciado en cuanto al amparo de las personas en situación de discapacidad, diferenciándolas de aquellas que presentan alguna invalidez, precisando que por incapacidad ha de entenderse aquellos sujetos que padecen una deficiencia que les impide desarrollarse normalmente en determinada actividad, sin que la pérdida de su capacidad sea superior al 50%, pues de lo contrario debería entenderse como invalidez. El asunto quedó diferenciado así en la sentencia T-198 de 2006: "podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa". Así mismo, se indicó que la discapacidad "implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral". Por ende, se reitera que la figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la limitación física, sicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral. Aunado a lo anterior, dicha protección especial también cubre a quienes tengan probado que su situación de salud les impide o dificulta de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que exista una calificación previa que acredite la discapacidad, como se ha indicado en ciertos casos concretos.*

(...)"

En igual sentido la mentada Corporación en reciente Sentencia T-434 del 1 de octubre de 2020, expedientes acumulados: T-7.594.854 y T-7.613.902. M.P. DIANA FAJARDO RIVERA, reiteró los lineamientos jurisprudenciales respecto de la protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral, veamos:

*"4.4. Ahora bien, como lo señala la Constitución (artículo 54 C.P.), el Estado Colombiano no solo tiene la obligación de "propiciar la ubicación laboral" frente a "las personas en edad de trabajar", sino que también debe ir más allá de un solo "propiciar", y asumir la obligación de "garantizar" que las personas en alguna situación de incapacidad puedan ejercer el "derecho a un trabajo", el cual debe ser "acorde" con su situación de salud. En este sentido, la Constitución (artículo 47 C.P.) dispone que el Estado tiene el deber de adelantar una política con la cual se prevenga, rehabilite e integre a la sociedad, no solo a los "disminuidos físicos, sensoriales", sino también "psíquicos", a quienes se les prestará la "atención especializada que requieran".*

*4.5. La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.*

*4.6. Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es*



ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

4.7. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:

(i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una "dolencia o problema de salud" que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.

(...)

3. Finalmente, se ha entendido que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando:

(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico como tal.

(ii) Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. Esta Corporación ha analizado diversos casos en los cuales ha evaluado si se puede entender que la condición de debilidad manifiesta fue conocida o no por el empleador de forma previa al despido. Al respecto, se ha concluido, entre otras cosas, lo siguiente:

A. El conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador se acredita, entre otros casos, cuando:



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

- 1) *La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*
- 2) *El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*
- 3) *El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*
- 4) *La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*
- 5) *El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*
- 6) *No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*
- 7) *Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.*

*B. No se logra acreditar que la condición de debilidad manifiesta fuera conocida por el empleador en un momento previo al despido, entre otros casos, cuando:*

- 1) *Ninguna de las partes prueba su argumentación.*
- 2) *La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.*
- 3) *El diagnóstico médico se da después del despido y, pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.*

*(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (iuris tantum) en favor de la persona que fue apartada de su oficio.”*

Estos criterios se han reiterado en la sentencia SU-380 de 2021, que es una reiteración de la sentencia SU-049 de 2017, en el sentido de que no se requiere de una calificación moderada, severa o profunda, sino que se ampara a todas las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, siendo inadmisibles ese trato diferente frente a las personas que padecen una afectación a la salud que interfiere en sus funciones.

Presentada la posición jurisprudencial en estos asuntos se revisó el caudal probatorio encontrando lo siguiente:

- *A folio 20, Informe de Accidentes de trabajo del empleador o contratante con fecha del accidente el 05/04/2014.*

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

- *A folio 21, segmento de Historia Clínica de la Clínica de Nuestra Señora de los Remedios donde fue atendido el actor por accidente de trabajo el día 05/04/2014 con un Diagnóstico: CONTUSIÓN DE LA REGIÓN LUMBOSACRA Y DE LA PELVIS y una incapacidad desde el día 05/04/2014 hasta el día 09/04/2014.*
- *A folio 24, Radiografía sacro cóccix del actor del 23/04/2013, Hallazgos: Edema de tejidos blandos se observan articulados y diastasadas los dos últimos cuerpos coccígeos.*
- *A folio 25, segmento de historia clínica del actor del 10/04/2014, emitida por la Institución Enfermedades del Sistema Nervioso, Columna -Dolor., atendido por el Neurocirujano Dr. Fernando Sánchez Varón, quien manifestó que la lesión no requiere cirugía, pero requiere un buen tiempo de reposo, evitando movimientos amplios de las extremidades e inclinación del tronco, por lo que se le da incapacidad de 15 días como prórroga desde el 10/04/2014. Se indico apoyo para coxis.*
- *A folio 28, segmentos de historia clínica, del 16/12/2014, valorado nuevamente por el Neurocirujano Dr. Fernando Sánchez Varón, quien manifestó que debido a la persistencia del dolor LUMBO-SACRA Y COXÍGEO después de siete meses, se indica: BLOQUEO FACETARIO LUMBAR + COXIS BAJO FLUOROSCOPIA.*
- *A folio 31, segmento de historia clínica del 30/03/2015, valorado nuevamente por el Neurocirujano Dr. Fernando Sánchez Varón, quien ordena 10 secciones de terapia de rehabilitación de tendinitis de Pata de Ganso Derecha, Evaluación por Fisiatría por cuadro doloroso en Pata de Ganso Derecho, incapacidad por 20 días desde el 20 de marzo de 2015, DX. COCCIGODINIA*
- *A folio 33 al 36, segmentos de historia clínica del 06/05/2015 al 22/07/2015 de la Institución Fundalivio, donde se hacen recomendaciones de continuar con terapias físicas, medicamentos para el dolor, se recomienda valoración por Medicina Laboral para entrega de recomendaciones laborales, cita de control con Fisiatría para realización de infiltración de puntos gatillo.*
- *A folio 37, Concepto médico de aptitud laboral emitido por ARL AXA COLPATRIA, donde se formulan recomendaciones laborales, emitido el 17/09/2015 con vigencia de las recomendaciones hasta el 31/10/2015. La empresa Falabella fue notificada el 25/09/2021*
- *A folio 40, segmentos de historia clínica del actor del 25/11/2015, de la Clínica Fundalivio, donde se le da incapacidad por un día desde el 25/11/2015*
- *A folio 42, Consulta médica ARL AXA COLPATRIA del 18/12/2015, Diagnostico LUMBAGO NO ESPECIFICADO, LUXACIÓN DE ARTICULACIÓN SACRO COCCÍGEO Y SACROILÍACA, Plan de manejo por Fisiatría para concepto de rehabilitación actual, restricciones laborales por un mes.*
- *A folio 43, Concepto medico de actitud laboral ARL AXA COLPATRIA del 18/12/2015, se emite recomendaciones laborales con vigencia hasta el 31/01/2016.*
- *A folio 44 al 46, Consulta médica ARL AXA COLPATRIA del 12/02/2016, DX. TRASTORNO SACROCOCCÍGEOS NO CLASIFICADO EN OTRA, recomendaciones laborales por dos meses.*
- *A folio 48, Consulta médica ARL AXA COLPATRIA del 18/02/2016.*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

- *A folio 49 al 50, Consulta médica y concepto medico emitido por ARL AXA COLPATRIA del 11/05/2016, recomendaciones médicas con fecha de vigencia hasta el 22/06/2016.*
- *A folio 51 al 52, Consulta médica y concepto medico emitido por ARL AXA COLPATRIA del 09/11/2016, recomendaciones médicas con vigencia del 09/05/2017.*
- *A folio 55 al 57, segmentos de historia clínica del actor del 12/12/2016, de la Clínica de rehabilitación integral Kinessia, Informe final de Fisioterapia.*
- *A folio 58, segmento de historia clínica del actor del 11/01/2017, del Centro médico EPS CAPITA, DX. CERVICALGIA, PROBLEMAS RELACIONADOS CON EL ESTRÉS NO CLASIFICADOS, valorado por médico de familia quien le receta medicamentos para el dolor con terapia neural, igualmente valorado por psicología para manejo del estrés, incapacidad por tres días desde el 11/01/2017 hasta el 13/01/2017.*
- *A folio 62 al 65, Consulta médica y Concepto medico de aptitud laboral emitido por la ARL AXA COLPATRIA del 16/06/2017, recomendaciones médicas con vigencia del 16/09/2016. Incapacidad de dos días.*
- *A folio 66, Notificación de evaluación de perdida de la capacidad laboral del actor del 27/07/2016, por parte de la ARL AXA COLPATRIA, quien por medio de su equipo interdisciplinario de calificación determino una pérdida de la capacidad laboral del 8.40% siendo calificadas las respectivas patologías LUMBAGO NO ESPECIFICADO – TRASTORNO SACROCCIGEOS, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE, como de origen de Accidente de Trabajo.*
- *A folio 67 al 69, Evaluación de la perdida de la capacidad laboral y ocupacional del actor, del 09/07/2016 realizada por la ARL AXA COLPATRIA.*
- *A folio 70, oficio por parte del actor del 09/08/2016 dirigido a la ARL AXA COLPATRIA manifestando su Inconformidad con la calificación de perdida de la capacidad laboral.*
- *A folio 74 al 76, Dictamen de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA del 26/08/2016, donde se determina una calificación del 10.90% y se concluye que las patologías de origen Laboral.*
- *A folio 77, Notificación personal emitida en audiencia privada el día 26/08/2016.*
- *A folio 78, Certificación de la JUNTA REGIONAL DEL CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA, que dejaba constancia que quedaba en firme el Dictamen No. 14605997 – 3805, ya que no se interpuso recurso alguno por ninguna de las partes.*

Del análisis de la documental aportada por el señor **RICARDO MONROY RAMIREZ** se extrae que, la patología recurrente desde el año 2014 es una COCCIGODINIA Y TRASTORNO SACROCCIGEOS sin perjuicio de otras diagnosticadas; que asistió a los servicios médicos de forma interrumpida por



intervalos irregulares y poco frecuentes por lumbago no especificado entre el año 201 y 2017; así como también se evidencia varias incapacidades por su problema de salud.

La ARL SURA AXA COLPATRIA determino el día 27/07/2016 *“una pérdida de la capacidad laboral del 8.40% siendo calificadas las respectivas patologías LUMBAGO NO ESPECIFICADO – TRASTORNO SACROCCIGEOS, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE, como de origen de Accidente de Trabajo”*

Por otra parte, la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA determinó el día 26/08/2016, *un DX. ESPECIFICO DE COXALGIA POST TRAUMÁTICA (DIÁSTASIS DE LOS ÚLTIMOS CUERPOS SACROCOCIGEOS); una calificación del 10.90% y se concluye que las patologías de origen Laboral”*

Del testimonio del gerente de ventas el señor CARLOS ADOLFO QUINTERO SILVA, se extrae puntualmente que: al trabajador se le presentó la carta de terminación del contrato de trabajo el 16/01/2017; que el trabajador no fue citado a descargos nuevamente; indica que tenía conocimiento que el actor sufrió un accidente de trabajo en abril del 2014 reportado a la ARL, que presentó incapacidades y que fue calificada su patología de origen común; que el trabajador desempeñó sus labores con normalidad en el año 2017; que presentó recomendaciones médicas y se revisó que el trabajador cumpliera con las mismas, que recibieron las calificaciones tanto de la ARL como de la Junta Regional.

El principio Constitucional de estabilidad laboral ha sido protegido por tratados y acuerdos internacionales que Colombia ha ratificado, entre ellos se encuentran la Declaración de los Derechos de los impedidos de las Naciones Unidas (1975), la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la Organización de los Estados Americano – OEA (1999)., el Convenio 159 de la OIT (1985) sobre los servicios de Salud en el Trabajo, la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CGPCD) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Por parte de la normativa interna



de Colombia se puede encontrar este principio consagrado en la Constitución Política en los artículos 43 y 53, en el 239 CST, la Ley 931 de 2004, la Ley 982 de 2005 y la Ley 361 de 1997; del mismo modo en cuanto a la protección al trabajador se puede encontrar en el preámbulo, artículo 1, 25, 26 y 53 de la Constitución Política de 1991, artículo 56 y 239 del CST, la Ley 361 de 1997, Ley 931 de 2004 y la Ley 982 de 2005.

Por otra parte, la Corte Constitucional ha hecho un estudio minucioso y amplio al respecto en cuanto ha manifestado:

*“Que la estabilidad laboral reforzada es protegida en todo tipo de contrato, así mismo se debe verificar por parte del empleador si el trabajador se encuentra en algún tratamiento especial médico, lo cual se toma como una circunstancia de debilidad manifiesta” (T 344 de 2016). “La estabilidad laboral reforzada es una figura que opera en cualquier trabajador que se encuentre en condiciones de deterioro de salud, debilidad manifiesta, que ve a afectada su productividad donde no es necesario contar con un tipo de discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta médica, ni que su origen sea determinado” (Sentencia T-320 de 2016). “Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.” (Sentencia T-320 de 2016).*

En atención a los parámetros instituidos por la Corte Constitucional en casos similares, se procedió analizar los tres requisitos esenciales para verificar si el actor le asiste la protección por estabilidad laboral reforzada por salud.

**PRIMER REQUISITO: Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.**



Del análisis probatorio se colige que, si bien el señor **RICARDO MONROY RAMIREZ** presenta una patología denominada COCCIGODINIA Y TRASTORNO SACROCCIGEOS y otras afecciones no especificadas, obra en el proceso recomendaciones, restricciones, concepto de rehabilitación y exámenes médicos que permiten establecer que su condición de salud impedía el normal desempeño de su labor; es importante resaltar que, aunque el actor tenía recomendaciones activas al momento de su despido por parte de la ARL AXA COLPATRIA, y su condición de salud que lo colocaba en una situación de debilidad manifiesta, realizaba su labor como vendedor integral en los momentos que no se encontraba incapacitado o realizando sus controles médicos y terapias que le fueron recomendadas, ya que para realizar la labor para la cual fue contratado solo necesitaba su habilidad mental y destreza oral para satisfacer las necesidades del cliente, es decir ofrecer asesoría de un producto por medio de la venta no necesita realizar un mayor esfuerzo que le afectara su condición física, era una labor que la podía realizar sentado desde el mismo punto de venta, como lo indicaban las recomendaciones médicas laborales.

Aunque adicional a ello, obra dictamen de la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ que determinó un porcentaje de 10,90% de pérdida de capacidad laboral por accidente laboral; se probó que el actor se encontraba en un tratamiento activo como fuere el control con el fisiatra, manejo del estrés post traumático y manejo del dolor con medicamentos recetados para tal fin. Es decir que, aunque podía cumplir con sus obligaciones en determinadas oportunidades su afección física si le impedía o dificultaba cumplir significativamente con el adecuado desempeño de sus actividades, ya que debía recurrir constantemente a controles médicos y se le agendaban incapacidades que interrumpían su normal desempeño en el lugar de trabajo.

Cabe destacar que, la parte activa instauró acción de tutela contra la pasiva el 09/02/2017, correspondiéndole al Juzgado Treinta y tres Civil Municipal de Cali, quien por medio de la Sentencia 033 del 23/02/2017 el despacho judicial resolvió conceder transitoriamente los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, igualdad, salud,



seguridad social, mínimo vital y trabajo de RICARDO MONROY RAMIREZ, ordeno a la empresa FALABELLA DE COLOMBIA S.A., a reintegrar al actor, si él está de acuerdo, en un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación de salud del trabajador, previa autorización del inspector de trabajo, que se le pague los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación, como si nunca hubiera dejado de trabajar.

Elevada la impugnación y correspondiéndole al Juzgado Primero Civil del Circuito de Cali, por medio de la Sentencia 055 del 20/04/2017 el despacho confirmar íntegramente la decisión por las mismas razones esgrimidas por el Juzgado de Conocimiento.

Finalmente, por lo anterior y debido a las pruebas recaudadas, resulta acreditado que las patologías de origen laboral citadas previamente disminuyeran o impidieran el normal desempeño laboral del actor.

**SEGUNDO REQUISITO: Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador.**

Frente a este presupuesto se tiene que, es relevante escudriñar si el empleador conocía de las limitaciones para que opere la estabilidad laboral reforzada la condición originaria es que exista una condición de salud disminuida que afecte el normal desempeño de la labor contratada; por ende, al obrar dentro del proceso prueba alguna que certifique si el actor tenía recomendaciones médicas o restricciones a su labor contratada emitidas por su EPS o ARL, por ende revisando el acervo probatorio aportado se puede evidenciar claramente que el empleador tenía pleno conocimiento del estado de salud del trabajador al ser notificado por la entidad ARL AXA COLPATRIA de las valoraciones médicas y recomendaciones laborales además de la calificación de la disminución laboral, emitidas por la misma, como también por la calificación de pérdida de la capacidad laboral por parte de la Junta Regional del Valle del Cauca.



Del testimonio del Gerente de Ventas de la empresa FALABELLA DE COLOMBIA S.A., se reitera que tenía pleno conocimiento del accidente laboral que sufrió el señor RICARDO MONROY RAMIREZ el día 05/04/2014 que le dejó secuelas derivada del mismo y pérdida de capacidad laboral según dictámenes de las Juntas de Calificación, y que se hacían cumplir las recomendaciones médicas laborales por parte de la ARL AXA COLPATRIA, por ello al demostrarse por el interesado una disminución en su salud de debilidad manifiesta que amerite una especial protección por este fallador no hay otro camino que desestimar la apelación en este aspecto interpuesto por la parte pasiva, por lo tanto confirmar el fallo proferido en primera instancia.

**TERCER REQUISITO: Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.**

Al despedir a un trabajador debe demostrar el empleador que, tiene una justificación objetiva para hacerlo y que el despido no fue basado por la discriminación de la discapacidad que padece el trabajador. Al realizar el análisis del caso en concreto y de las pruebas aportadas en el proceso se puede observar que el empleador no logró demostrar que tenía una justificación válida para dar por terminado el contrato de trabajo baso su argumento de despido según la carta de despido (Folio 91) de la siguiente manera:

*“La empresa ha decidido dar por terminado su contrato en forma unilateral, pero con justa causa a partir del día 16 de enero de 2017, con fundamento en lo previsto en el Decreto 2351 de 1965, artículo 07, literal A), numeral 6. Sigue diciendo la carta que el trabajador desempeña labores de asesoría a clientes que se acercan a la tienda FALABELLA PACIFIC MALL a adquirir algún producto de los cuales el promociona, que el 04 de septiembre de 2016 se presentó un inconveniente con un cliente que adquirió una Phablet marca Lenovo al cual le brindó asesoría de garantías extendidas y/o seguros para el producto adquirido, al momento de entregarle al cliente el documento de la garantía le entregó otro que no correspondía a lo que le había ofrecido, es decir, hubo una equivocación por parte del trabajador al entregar una garantía diferente a lo ofrecido; que el cliente*



posteriormente realizó la respectiva reclamación y el almacén debió responder al cliente.

Revisando el fundamento jurídico manifestado por la empresa este reza la siguiente: *“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.”* Al analizar este apartado se puede inferir que la empresa cuenta con un reglamento de trabajo donde se encuentran calificadas las faltas graves atribuibles al trabajador que conlleven a su despido, del mismo modo se pueden encontrar estipuladas en el contrato de trabajo, teniendo en cuenta lo anterior y revisando los documentos aportados en el proceso como lo manifestó en su momento la juzgadora de primera instancia, se pudo verificar que no reposa en el expediente ningún manual que consagre el reglamento interno de trabajo, de manera similar revisando el contrato de trabajo tampoco se pudo constatar que la falta cometida por el trabajador al confundir una garantía con otra fuera considerada o calificada por la empresa como una falta grave que ameritara su despido.

Y desde el ámbito legal, la posible falencia referente a la garantía extendida, por sí misma no es una falta que se considere grave para dar por finalizado el contrato de trabajo, pues, el material probatorio se observa una factura, pero se desconocen los detalles de cuál fue la garantía que compró y la que le entregaron, pues, se queda en los dichos del empleador.

Ahora, si lo que conllevó al despido del trabajador fue el no haber asistido a la audiencia de descargos programada por parte de la empresa, en cuanto a esta discusión manifiesta el trabajador que no se le dio el tiempo suficiente para preparar su defensa y que se le vulneró su derecho al debido proceso y a la defensa, ya que la citación fue entregada al momento en que iba a terminar su turno de trabajo y debía presentarse inmediatamente, manifiesta que se alteró al sentirse impotente al ver que no tenía forma de cómo defenderse, así que decidió rasgar la citación y posteriormente presentar una excusa explicando del porque no se había presentado (Folio 89). El dicho del demandante, también indica



que, no cometió acto de grosería contra ningún cliente, ni contra los empleados presentes al momento de la entrega de la carta de citación.

Por otra parte en el interrogatorio de parte el señor RICARDO MONROY RAMIREZ, Manifestó lo mismo que había manifestado en su escrito, revisando el recurso de apelación presentado por la abogada de la parte demandada manifiesta que: *“el motivo de la terminación del contrato se enmarca en el incumplimiento grave de sus obligaciones, que se basó en justa causa y que además el señor RICARDO MONROY se le intentó y se le quiso intentar un proceso disciplinario, que como bien lo dijo la parte actora en su recurso no fue posible adelantar apenas se le dio la oportunidad, porque fue el quien rompió la citación y además no se presentó en la fecha señalada **por tal motivo se llegó a la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo**, pues en lo que no acudió al proceso disciplinario.”* Nuevamente revisando el testimonio brindado por el Gerente de Ventas de la empresa FALABELLA DE COLOMBIA S.A., se pudo evidenciar **que en ningún momento se le intentó, ni se le quiso intentar nuevamente un proceso disciplinario**, ya que el mismo manifestó que ningún momento el trabajador fue citado nuevamente a descargos.

El no asistir a descargos es una decisión que queda en la esfera del trabajador, sin que por ello se le pueda achacar consecuencias.

Como resultado se concluye que el despido del trabajador fue ineficaz, y debe ser reintegrado ya que revisando los criterios de la Corte Constitucional al referirse a la estabilidad laboral de un trabajador en estado de debilidad manifiesta por afecciones de su salud, como se resaltó en la misma sentencia no se necesita una calificación determinada para establecer que un trabajador sea merecedor de la protección de la estabilidad laboral reforzada como lo argumento la parte pasiva en su argumentación expuesta en la apelación presentada, del mismo modo al no mediar autorización del inspector de trabajo como ocurrió en este caso.



Ahora bien, en lo que respecta al punto de la apelación por la parte actora consistente en la reliquidación del pago de los salarios dejados de percibir por parte del trabajador mientras estuvo cesante. Para resolver este punto es importante hacer un análisis, una breve descripción y diferencia de lo que es un salario fijo versus variable.

La Ley 50 de 1999 en el artículo 14 el cual modifico el artículo 127 del CST establece lo siguiente:

*“Artículo 127. Elementos integrantes. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”*

Conforme al artículo anterior se puede inferir que todo lo que se encuentra allí establecido dentro de la norma se constituye salario la cual puede ser fija o variable, es decir que toda forma de remuneración hace parte de su salario, no importa el nombre que se le dé.

Si bien, el trabajador devengaba un salario variable que incluía un básico más comisiones, los salario a pagar no pueden hacerse con el básico sino con el promedio de lo que devengaba el trabajador antes del despido, pues, lo dejó de percibir por razón del despido injusto, es por lo que, se debe ordenar el pago de 44 días con dicho promedio.

- *A folio 334 al 357, Desprendibles de nómina de los salarios pagados al actor por parte de FALABELLA COLOMBIA S.A., los cuales comprenden los periodos desde el mes de enero de 2016 al mes de diciembre 2016, donde se observa que percibía un salario fijo mensual de \$703. 670.00 pesos, y, un salario variable con un promedio de \$1.329. 936.00 pesos basado en comisiones por ventas en ese año.*

Teniendo en cuenta que el actor estuvo cesante desde el momento en que fue dado por terminado el contrato de trabajo, 17 de enero de 2017 a 28 de febrero, período en el que recibió \$885.119, teniendo derecho a \$2.982.628.00, para una diferencia de \$2.097.509.00, suma que debe indexarse al



momento del pago. Ahora bien, en el mes de enero de 2017 se le canceló al demandante al ser despedido el valor de la cesantía, suma que debe descontarse de la diferencia a devolver, para que sea consignada a órdenes del trabajador en un fondo de pensiones, si no lo ha hecho.

Por su parte, la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 si debe calcularse sobre todo lo que devengaba el demandante como salario, entre ellas las comisiones por venta que reiteradamente la Sala de Casación Laboral reconocen su carácter salarial, es por lo que, dicha indemnización equivale a \$12.201.636.

Las operaciones son las siguientes:

Salario fijo mensual: \$ 703.670

Salario variable(comisiones), año 2016: 1.329.936

Sumatoria del salario fijo + variable: 2.033.606

Salario por cada día del mes: 67.787

Indemnización por 180 días:  $67.787 * 180 = 12,201,636$

<b>Meses / 2016</b>	<b>Salario variable (comisión)</b>	<b>Salario fijo mensual</b>
<b>Enero</b>	1.260.152	703.670
<b>Febrero</b>	563.848	703.670
<b>Marzo</b>	907.230	703.670
<b>Abril</b>	1.069.702	703.670
<b>Mayo</b>	1.178.533	703.670
<b>Junio</b>	1.266.222	703.670
<b>Julio</b>	1.451.905	703.670
<b>Agosto</b>	490.991	703.670
<b>Septiembre</b>	1.377.428	703.670
<b>Octubre</b>	1.266.867	703.670
<b>Noviembre</b>	2.035.640	703.670
<b>Diciembre</b>	3.090.709	703.670
<b>Promedio</b>	<b>1.329.936</b>	<b>703.670</b>



No hay lugar a la indemnización del artículo 64 del CST por ser incompatible con el reintegro.

Costas en esta instancia a cargo del apelante infructuoso conforme al artículo 365 numeral 1 del C.G.P.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: MODIFICAR el numeral primero de la sentencia apelada** N° 33 del 08 de febrero del 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de que se declaran no probadas todas las excepciones formuladas por FALABELLA S.A.

**SEGUNDO: MODIFICAR el numeral tercero de la sentencia apelada** N° 33 del 08 de febrero del 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, **en el sentido CONDENAR** a FALABELLA DE COLOMBIA S.A., a reconocer y pagar al señor RICARDO MONROY RAMIREZ, de condiciones civiles conocidas a la suma de \$12.201.636., por concepto de indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debidamente indexada al momento de su pago y la suma de \$2.097.509.oo. por concepto de diferencias de salarios entre el despido y el reintegro, suma que debe indexarse al momento del pago. De dicha suma debe descontarse lo que se le pagó al demandante por cesantía al momento del despido, para que sea consignada al fondo de cesantía al que esté afiliado el trabajador, si no lo ha hecho.

**TERCERO: CONFIRMAR** la Sentencia Apelada N° 33 del 08 de febrero del 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, en lo demás.

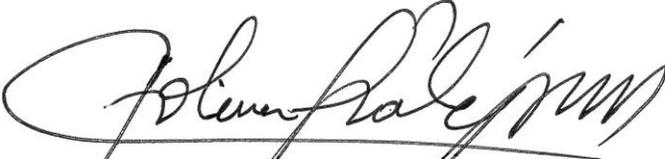


**CUARTO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada **FALABELLA COLOMBIA S.A.**, como agencias en derecho se estiman en la suma de \$2.000.000 en favor de la parte demandante **RICARDO MONROY RAMIREZ**.

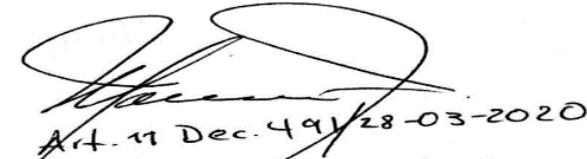
**QUINTO:** A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO VIRTUAL EFICAZ**

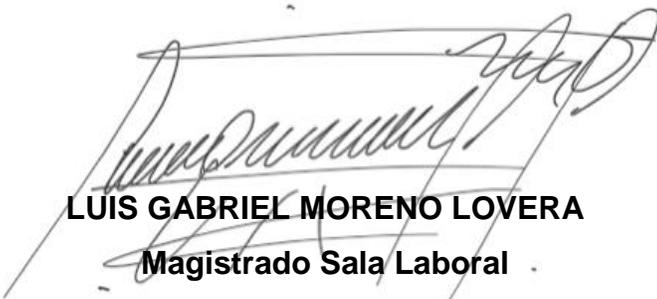
**Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:**



**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**  
**Magistrado Sala Laboral**



Art. 11 Dec. 491/28-03-2020  
**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**  
**Magistrada Sala Laboral**



**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**  
**Magistrado Sala Laboral**

Firmado Por:

**Carlos Alberto Oliver Gale**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 005 Laboral**  
**Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **683b85662233c5c54cdf43576cf1d62d4a4e9840a5fcf4cabff68e1779461971**

Documento generado en 30/06/2022 12:20:35 PM

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