

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA. Reintegro laboral, indemnización por despido sin justa causa, perjuicios morales. No se reconoce la justa causa por despido desproporcionado en cuanto a la falta calificada como grave cometida por la trabajadora.

HECHOS: Se afirma que la demandante prestó servicios personales a ALMXXX S.A. desde el 4 de octubre de 1997 a través de un contrato de trabajo a término indefinido, vínculo que finalizó el 1º de junio de 2021. Expone que contaba con diagnóstico de epicondilitis contraída durante la relación laboral y a raíz de ello la EPS envió recomendaciones a su empleador, siendo reubicada; tiene a cargo un hijo menor de edad, por su estado de salud le ha sido difícil conseguir un nuevo empleo, ha sufrido gran impacto emocional por el despido después de 24 años. El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, declaró que la demandante no contaba con estabilidad laboral reforzada en salud para el momento en que fue terminado el contrato de trabajo, que no había lugar a declarar la ineficacia del despido, por cuanto la demandante no es sujeto de especial protección por estabilidad laboral reforzada. El conflicto jurídico radica en verificar si hay lugar revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1) Si la demandante demostró tener estabilidad laboral reforzada por deficiencia física para la época de terminación del contrato de trabajo y que fuera conocida por su empleador. 2) La gravedad de la falta invocada como justa causa para terminar el contrato de trabajo en forma unilateral, como presupuesto para la indemnización. 3) Procedencia de indemnización por perjuicios morales.

TESIS: El Juez de Primera Instancia explicó en términos generales que la demandante incurrió en bastantes falencias probatorias para acreditar el estado de debilidad manifiesta por salud, precisando que las recomendaciones laborales de mayo de 2018 relativas al movimiento de ciertas cargas y pesos no constituyen en realidad una restricción laboral, no hay constancia de la intervención de medicina laboral, de la Administradora de Riesgos Laborales o de la EPS, es inexistente un trámite de calificación, así como una patología incapacitante que fuera evidente o generara una limitación relevante o incapacidades reiterativas, la historia clínica no está actualizada y no permite obtener información real sobre la situación de salud, tampoco aparecen exámenes médicos conclusivos, hay ausencia de testimonios de relevancia, consultas médicas, concluyendo que el diagnóstico de epicondilitis no afectó la realización de su actividad como cajera, en el que siempre se desempeñó durante 24 años(...) Así mismo, en la Sentencia SL-1152 de 2023, reiterada en SL-2290 de 2023, explicó que “...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”; (...) De acuerdo con lo expuesto, quien aspire a beneficiarse de la protección especial por estabilidad laboral reforzada, además de acreditar una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, debe demostrar el conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del finiquito, pues éste no podría declararse responsable de un despido discriminatorio, cuando no se prueba siquiera que era conocedor de la situación de salud de su empleado. La anterior condición –conocimiento del empleador–no aparece cumplida en este caso, toda vez que el señor JMMC en calidad de gerente del almacén ubicado en Belén donde la accionante laboraba, afirmó desconocer algún reporte de salud que le impidiera realizar la actividad de cajera y en la documentación aportada no hay constancia de haberse comunicado determinada condición física que representara un impedimento para ejercer la labor (...) En cuanto a la carga de la prueba en estos casos, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1045-2024 indicó que “... la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa (...) Por su parte, el Juez de primer grado se ocupó de valorar la gravedad de la falta y la justeza de la decisión adoptada por el empleador, concluyendo que no hubo proporcionalidad ni ponderación y que se trató de una determinación exagerada o desbordada, teniendo en cuenta la antigüedad de la

empleada con 24 años desempeñando el mismo cargo, quien reconoció la falta y expresó ausencia de motivación dañina. Sobre este tema, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia (...) en SL2857-2023 recogió cualquier criterio anterior donde se hubiere indicado que al Juez no le era dable juzgar la gravedad de la falta cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, precisando que siempre su gravedad deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso, veamos: "... (...) Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que, si bien está demostrada y aceptada la ocurrencia de la conducta, calificada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo que habilitaba al empleador para tomar la decisión de culminar el vínculo laboral con justa causa; lo cierto es que en un contexto donde la demandante entregó su fuerza de trabajo subordinada durante 24 años continuos, administrando dineros en un punto de pago como cajera, la omisión aislada de haber registrado en su misma caja el pago de "...medio pollo ... papas ... y un jugo de naranja...", alimentos que serían destinados para consumo propio - satisfacer una necesidad básica - y no hubo sustracción porque depositó el dinero correspondiente (nada se dijo en contrario); por tanto, considera esta Judicatura que la situación no revestía una gravedad de tal magnitud o entidad que justificara darle por terminado el contrato de trabajo, después de una antigüedad tan amplia, máxime cuando explicó que le solicitó a una compañera le hiciera el favor de cancelar afuera el medio pollo, el jugo de naranja y unos cruasanes mientras iba al baño, pero que su compañera "Lili" le guardó la plata y que estaba muy ocupada. El análisis y conclusiones del Juez de primer grado los comparte esta Sala de Decisión Laboral, pues si bien está de por medio una amplia trayectoria laboral de la accionante en la compañía, que le hacía más exigible observar con rigor los procedimientos internos, también lo es que su conducta pudo obedecer a un acto de ligereza, según explicó en la diligencia de descargos, que no necesariamente ameritaba solucionarse fulminando el contrato laboral. No se trata de desconocer la comisión de la falta o que la conducta fuera contraria a los procedimientos internos estipulados por del empleador, sino que su aplicación irrestricta, fría y contundente para proceder al despido, valiéndose de una calificación de gravedad que es al menos cuestionable en el contexto, resulta desproporcionada, tal como explicó el a quo. Siendo pertinente indicar que en la carta de despido se citaron también como antecedentes, procesos disciplinarios y suspensiones por el incumplimiento en puestos de pago, con fechas del 10 al 13 de noviembre de 2020 (acumuló puntos de clientes a una compañera) y del 9 al 11 de noviembre de 2016 (registró un producto y después de media hora le entregaron el dinero), cuando el hecho que dio lugar a este proceso ocurrió en mayo de 2021, esto es, transcurridos seis meses respecto a la última y alrededor de cinco años con relación a la anterior; caso en el cual no se cumple con el principio de inmediatez que se exige al empleador cuando tiene la intención de terminar el contrato con fundamento en las faltas primigenias, ya que entre la causa que da origen y el despido, solo debe mediar el tiempo que resulte razonable y de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, se entenderá que le perdonó la falta (SL2660-2022 reiterando SL18110-2016). En cuanto a la indemnización por perjuicios morales, (...) Sin que obren el expediente otras pruebas que respalden el dicho de la señora Sandra María en cuanto al daño moral aducido, el cual no puede ser presumido por el juez, sino que debe tener plena certeza de que efectivamente se generaron en el caso concreto, a partir del examen de los medios de convicción arrimados al plenario (...)

MP: MARIA EUGENIA GÓMEZ VELASQUÉZ

FECHA: 06/06/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, seis (6) de junio de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310501420220048801
Demandante	SANDRA MARÍA GIL GARCÍA
Demandado	ALMACENES ÉXITO S.A.
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual – Reintegro laboral, indemnización por despido sin justa causa, perjuicios morales -.
Decisión	Confirma Sentencia condenatoria de Primera Instancia
Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

ANTECEDENTES

Pretensiones:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

Se declare que **la demandada terminó el vínculo laboral** de manera unilateral, **sin justa causa, sin haber agotado el procedimiento legal y reglamentario, omitiendo pedir autorización al Inspector de Trabajo; se condene al reintegro laboral** con el pago de las acreencias laborales legales y convencionales, aportes al sistema de seguridad social, **indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, indexación, perjuicios morales por 150 salarios mínimos legales mensuales vigentes, costas procesales. **En subsidio, se condene al pago de indemnizaciones por despido**, la del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y por el no pago de prestaciones sociales, indexación, **perjuicios morales por 150 salarios mínimos legales** mensuales vigentes, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que **la demandante prestó servicios personales a Almacenes Éxito S.A. desde el 4 de octubre de 1997** a través de un contrato de trabajo a término indefinido, el ultimo cargo desempeñado fue el de Auxiliar Operativo Puestos De Pago Éxito en Medellín, con un salario mensual básico de \$823.300, **vínculo que finalizó el 1° de junio de 2021** aduciéndose incumplimiento de procedimientos, normas e incurrir en falta grave, sin puntualizar la infracción legal, conducta que no está contemplada como falta disciplinable y tampoco le generó un perjuicio.

Expone que contaba con **diagnóstico de epicondilitis** contraída durante la relación laboral y a raíz de ello **la EPS**

envió recomendaciones a su empleador, siendo reubicada, no obstante, **se omitió solicitar permiso al Inspector de Trabajo para terminar el contrato** de trabajo; tiene a cargo un hijo menor de edad, por su estado de salud le ha sido difícil conseguir un nuevo empleo, ha sufrido gran impacto emocional por el despido después de 24 años.

Respuesta a la demanda:

Almacenes Éxito S.A. a través de apoderada judicial, admitió lo referente a la existencia del contrato de trabajo, extremos temporales, cargo desempeñado y salario devengado. Explicó que **la terminación fue legal**, justa y tuvo como fundamento los hechos y circunstancias expresados en la carta de despido y que configuran justa causa. Explica que **no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo, ya que la demandante no estaba incapacitada, no tenía restricciones ni recomendaciones** médicas, ni tenía calificada una pérdida de capacidad laboral moderada o severa, tampoco había notificado sobre algún tratamiento médico. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones denominadas prescripción, inexistencia de la obligación, buena fe y cumplimiento del derecho, pago.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, declaró que la demandante no contaba con estabilidad laboral reforzada en salud para el momento en que fue

terminado el contrato de trabajo y **absolvió** a Almacenes Éxito S.A. **de las pretensiones principales relativas al reintegro** y sus consecuenciales, del pago de la **indemnización** establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y de los **perjuicios morales**. **Declaró que el vínculo laboral fue finalizado sin justa causa** comprobada, **condenó a la accionada a reconocer y pagar la correspondiente indemnización en cuantía de \$13.259.704**, debidamente indexada desde el despido 1° de junio de 2021 hasta la fecha del pago de la obligación. Condenó en Costas a la sociedad empleadora, fijando como agencias en derecho la suma de \$1'500.000 en favor de la señora Sandra María.

El Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, **que no había lugar a declarar la ineficacia del despido**, por cuanto la demandante no es sujeto de especial protección por estabilidad laboral reforzada, al concluir que las patologías diagnosticadas no le dificultaban realizar la labor, no había una situación de salud incapacitante, no había calificación de pérdida de capacidad laboral, estaba en condiciones para desempeñarse de manera óptima en el oficio contratado, por lo que absolvió de las pretensiones de reintegro laboral e indemnizaciones. **Denegó también la indemnización por despido sin justa causa, por encontrar demostrada la falta cometida por la trabajadora**, contrariando las obligaciones y prohibiciones establecidas en el contrato y el reglamento interno de trabajo, falta calificada por las partes como grave y que al ser valorada por el Juez encontró también que las conductas sí encuadran dentro de la gravedad pactada, por lo que **no fue despedida de manera injusta**.

Recursos de Apelación:

La apoderada de la demandante sostiene que **en la historia clínica aparece el diagnóstico y unas restricciones eventuales con una mengua para realizar la actividad de cajera en un 100%**, lo que es suficiente para concluir que existía algún tipo de estabilidad laboral reforzada por salud, si bien no existía incapacidad, en virtud de lo amplio de la relación laboral Almacenes Éxito S.A. debía conocer esa patología y no aportó las pruebas, siendo procedente aplicar la presunción de despido discriminatorio. Aduce que **procede la indemnización por perjuicios morales**, pues si bien el despido pudo obedecer a una interpretación del empleador respecto a la gravedad de la falta, **no se esforzó en verificar su adecuación a una norma específica o prohibición**, estando probado el perjuicio con la declaración de la madre sobre lo que ocurrió después del despido.

Por su parte, **la defensa de Almacenes Éxito S.A.** solicita se revoque la decisión de Primera Instancia, exponiendo que es obligación del empleador determinar en forma clara y precisa las circunstancias que dan lugar a la terminación del contrato, **sin que se incluya la de transcribir las normas legales que la sustenten**, labor que corresponde al fallador al momento de tomar la decisión; refiere a que **en el Reglamento Interno de Trabajo hay una serie de conductas que sustentan la causa invocada donde está calificada como grave**, a saber: artículo 73 sobre prohibiciones numeral 35 y artículo 79 **de las justas causas** numeral 1° literal f, numerales 13 y el 33 donde **se incluye realizar compras en el horario de**

trabajo sin previa autorización y el 38 acerca de **cometer errores en el manejo de dinero cuando se registre el pago, cambio o devolución de mercancía o dinero**; sin que sea justificable que una empleada con tantos años desempeñando el cargo de cajera manifieste que no conocía la prohibición de registrar compras en su misma causa, lo que tiene por objeto evitar el manejo inadecuado o pérdida eventual o registros indebidos por parte de los cajeros, **si bien no tienen prohibido adquirir productos del almacén, si lo es registrarlos en su misma caja; no se exige causar un perjuicio, sino la omisión en el procedimiento; en el acta de descargos aceptó conocer la falta**, el hecho de minimizarlo no quiere decir que no sea grave, más en una persona con su trayectoria y experiencia; la citación a diligencia de descargos garantiza el derecho de contradicción y defensa, además acredita la ocurrencia de la falta. Solicita se revoque la condena impuesta y se absuelva del pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Alegatos de conclusión:

Los apoderados de **la demandante y Almacenes Éxito S.A.** reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentarse el recurso de Apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984 y los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Conflicto Jurídico:

El asunto a dirimir radica en verificar si hay lugar revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1) Si la demandante demostró tener estabilidad laboral reforzada por deficiencia física para la época de terminación del contrato de trabajo y que fuera conocida por su empleador. 2) La gravedad de la falta invocada como justa causa para terminar el contrato de trabajo en forma unilateral, como presupuesto para la indemnización. 3) Procedencia de indemnización por perjuicios morales.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de primera instancia, por las siguientes razones:

Está por fuera de discusión, que entre la señora Sandra María Gil García y Almacenes Éxito S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 4 de octubre

de 1997 hasta el 1º de junio de 2021, desempeñándose la demandante como Auxiliar Operativo Puestos de Pago Éxito, con un salario de \$823.300 mensuales.

Temas objeto de Apelación:

1) Estabilidad laboral reforzada y necesidad de permiso para despedir por el Ministerio del Trabajo:

El Juez de Primera Instancia explicó en términos generales que la demandante incurrió en bastantes falencias probatorias para acreditar el estado de debilidad manifiesta por salud, precisando que las recomendaciones laborales de mayo de 2018 relativas al movimiento de ciertas cargas y pesos, no constituyen en realidad una restricción laboral, no hay constancia de la intervención de medicina laboral, de la Administradora de Riesgos Laborales o de la EPS, es inexistente un trámite de calificación, así como una patología incapacitante que fuera evidente o generara una limitación relevante o incapacidades reiterativas, la historia clínica no está actualizada y no permite obtener información real sobre la situación de salud, tampoco aparecen exámenes médicos conclusivos, hay ausencia de testimonios de relevancia, consultas médicas, concluyendo que el diagnóstico de epicondilitis no afectó la realización de su actividad como cajera, en el que siempre se desempeñó durante 24 años.

Frente a lo anterior, **la apoderada de la demandante sostiene que en la historia clínica aparece el diagnóstico y unas**

restricciones eventuales con una mengua para realizar la actividad de cajera en un 100%, lo que es suficiente para concluir que existía algún tipo de estabilidad laboral reforzada por salud, que en virtud de lo amplio de la relación laboral **Almacenes Éxito S.A. debía conocer esa patología** y no aportó las pruebas, siendo procedente aplicar la presunción de despido discriminatorio.

Acerca del tema puesto a consideración por la apoderada de la demandante, el artículo 26² de la Ley 361 de 1997, preceptúa que **ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado³, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo**. Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos: “...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, **al interactuar con diversas barreras** incluyendo las actitudinales, **puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...**” (Negritas fuera de texto).

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia**, desde la **Sentencia SL-1360 de 2018**, reiterada entre otras, en **SL-4632 de 2021**, **SL-017 de 2020** y **SL-341 de 2020**, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio...”; en Sentencia **SL-4031 de 2020** explicó que la

² La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad

finalidad de la citada norma “...es que no tenga lugar una finalización del contrato fundada en la deficiencia física, sensorial o mental del empleado. De ahí que, por el contrario, si la decisión de extinguir la relación laboral obedece a un principio de razón objetiva, ésta se torna legítima...”.

Así mismo, en la **Sentencia SL-1152 de 2023**, reiterada en **SL-2290 de 2023**, explicó que “**...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...**”; precisando los **parámetros objetivos para determinar la procedencia de la protección de estabilidad laboral reforzada**, entre ellos, **la existencia de una barrera para el trabajador que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer de manera efectiva su labor en condiciones de igualdad con los demás**; señaló que para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Los alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fueron resumidos en la **Sentencia SL2210-2024** de la siguiente manera:

“... (i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

(ii) Así, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y sí debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne. Delimitados estos, se activa la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

³ Discapacidad

- **Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.**
- **La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.**
- **El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.**

(iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...] conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo [...]», en la medida en que «[...] el referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables».

Es decir, esa valoración del plenario debe efectuarse en conjunto con todos los elementos aportados en el proceso por las partes que le permitan, además de hallar los mencionados componentes, **establecer si la deficiencia se prolongó significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, informes médicos, las incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, dictámenes, testimonios, entre otros ...**” (Negritas fuera de texto).

De acuerdo con lo expuesto, **quien aspire a beneficiarse de la protección especial por estabilidad laboral reforzada**, además de acreditar una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, debe demostrar **el conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del finiquito**, pues éste no podría declararse responsable de un despido discriminatorio, cuando no se prueba siquiera que era conocedor de la situación de salud de su empleado.

La anterior condición –conocimiento del empleador– no aparece cumplida en este caso, toda vez que el señor Jairo Mauricio Mejía Castaño en calidad de gerente del almacén ubicado en Belén donde la accionante laboraba, afirmó desconocer algún reporte de salud que le impidiera realizar la actividad de cajera y en la documentación aportada no hay

constancia de haberse comunicado determinada condición física que representara un impedimento para ejercer la labor. La recurrente acepta que la trabajadora no contaba con prescripción de incapacidades y del contenido de la historia clínica, tampoco se extrae que existiera una desmejora en la salud evidente y notable para el empleador, como para inferir de manera razonable que debía conocerla, según sostiene la apoderada; lo que se observa es que el diagnóstico de *epicondilitis media* aparece en una consulta médica para el **15 de mayo del año 2018** y el **3 de septiembre de ese año** se generaron *recomendaciones generales*, como reposo, evitar sobrecargas a 5kg con la extremidad afectada o 10kg con ambos brazos, no manipular herramientas que genere vibración, movimientos que impliquen fuerza con el miembro afectado, ejercicios de estiramiento y relajación muscular, adoptar hábitos saludables como alimentación adecuada y actividad física, mantener el peso en límites normales, también aplicar calor húmedo local, tomar la medicación ordenada; hay **una incapacidad por dos (2) días el 20 de febrero de 2020** (folios 144 a 155 archivo 03 C01); **eventos que tuvieron ocurrencia mucho tiempo antes de la terminación del contrato de trabajo**, inclusive en términos de años; sin que obre constancia de contar con restricciones médico laborales vigentes para el 1º de junio de 2021 cuando terminó el contrato y en todo caso, el contexto no evidencia o refleja una situación de discapacidad o impedimento físico para el desarrollo de la labor contratada como cajera en condiciones normales, la que inclusive se encontraba desempeñando para el 8 de mayo de 2021, cuando ocurrieron los hechos que la demandada calificó como falta grave para finalizar el vínculo laboral.

Sin que se aduzca siquiera en qué forma el referido diagnóstico de *epicondilitis* afectaba su desempeño laboral, si le impedía ejercer las actividades para las cuales había sido contratada o si estaba sometida a barreras para cumplir cabalmente las actividades.

Debe tenerse presente que conforme a Sentencia **SL-572 de 2021**, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica y de acuerdo a lo obrante en el expediente, es viable afirmar que la demandante no se encontraba en una situación de discapacidad, ya que el contexto probatorio no evidencia una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, ni se demuestra que estuviera enfrentada a barreras que le impidieran el normal desempeño de sus labores, **quedando descartado que la terminación del contrato de trabajo estuviera motivada en la situación de salud de la trabajadora y que por ende tuviera rasgos discriminatorios**, tal como concluyó el Juez de Primera Instancia, ni mucho menos, que se requiriera permiso del Ministerio del Trabajo para ser despedida.

Con fundamento en todo lo explicado, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia, **en cuanto declaró que la demandante no es destinataria de estabilidad laboral reforzada** y que, por consiguiente, no había lugar a ordenar el reintegro laboral, con el pago de salarios y prestaciones sociales desde cuando finalizó el vínculo laboral.

2) Gravedad de la falta invocada como justa causa por el empleador para terminar el contrato de trabajo en forma unilateral, como presupuesto para la indemnización pretendida:

Explicó el Juez de primer grado que el despido no es una sanción disciplinaria y que, con el procedimiento adelantado por el empleador para recibir los descargos, no hubo transgresión al debido proceso y al derecho de defensa de la trabajadora. Sobre el despido, detalló que no se plasmaron los artículos puntuales del Reglamento Interno de Trabajo, que permitieran determinar cuáles fueron las estipulaciones incumplidas; que revisado el articulado de las justas causas, ninguna de ellas prohíbe el auto registro o auto pago de compras y el producto fue pagado por la empleada; hizo referencia al principio de proporcionalidad de la sanción que debe estar aparejado con el grado de afectación, debiéndose acudir a la ponderación y que si bien no es necesario se comprobara un perjuicio, **la determinación de la demandada de proceder al despido fue desbordada o exagerada**, para una empleada con antigüedad de 24 años, quien reconoció el error, manifestó que en ese momento no tuvo intención, ni le dio la trascendencia que aplicó el empleador, comportamiento que a lo sumo daría para suspensión por unos días sin el pago de los emolumentos correspondientes.

En cuanto a la **carga de la prueba en estos casos**, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en **Sentencia SL1045-2024** indicó que *“... la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de*

*modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes ...”, reiterando **SL4267-2022**.*

En el asunto bajo análisis no existe duda sobre la ocurrencia de los hechos que motivaron el despido de la trabajadora, los cuales aparecen relatados en la carta de terminación del contrato de trabajo y fueron reconocidos en diligencia de descargos por la accionante.

Dicha comunicación fue notificada a la accionante el día 1 de junio de 2021 y en ella se relata que el 8 de mayo de ese año, mientras estaba laborando en una caja de la sección panadería del almacén, **incumplió con los procedimientos estipulados donde se prohíbe** “... *el auto registro de compras, registrar mercancía o servicios a familiares en el puesto de pago que se está operando ...*” (Negrillas fuera de texto), coge una bolsa con medio pollo y se lo lleva para la caja, luego se desplaza para la sección de comidas donde abre la bolsa con el medio pollo y le agrega papas, se desplaza de nuevo para el puesto donde registra el pago; el texto completo se transcribe a continuación:

“...Almacenes Éxito S.A. ha decidido dar por terminado su contrato trabajo de manera unilateral y por justa causa legal y reglamentara a partir de la presente fecha.

Dicha determinación obedece a las graves faltas en las que usted incurrió, tal y como se indica a continuación y luego de haber sido debidamente citado y oído en descargos todo lo cual hace parte integral de la presente comunicación, **descargos que en manera alguna justifican la gravedad de las acciones y omisiones en que incurrió**.

*Es así como los hechos y omisiones que motivan esta determinación y consistentes, **La empresa tuvo conocimiento el día 13 de mayo de 2021 de la siguiente situación, el día sábado 8 de mayo de 2021 siendo las 19:19 horas se encontraba laborando en la caja 13 (panadería) se acerca a la nevera de los fritos y coge una bolsa con medio pollo y se lo lleva para la caja, siendo las 19:23 se desplaza para la sección de comidas donde abre la bolsa con el medio pollo y le agrega papas y se desplaza de nuevo para el puesto de pago siendo las 19:42 el registro del medio pollo y un jugo de naranja.***

*Después de hacer la revisión e investigación de lo sucedido **usted incumplió con los procedimientos estipulados por compañía como es: Se prohíbe el auto registro de compras,** registrar mercancía o servicios a familiares en el puesto de pago que se está operando. Estas acciones de su parte generaron un incumplimiento en las normas, políticas y Reglamento interno de trabajo de la compañía. Además, usted ha tenido procesos disciplinarios y suspensiones por el incumplimiento de los procedimientos en puestos de pago fechas de suspensión del 10 al 13 de noviembre 2020, 9 al 11 de noviembre de 2016. **Todo lo anterior resulta injustificable, siendo considerado además como falta grave** que hace insostenible la relación laboral con usted.*

Así las cosas, tal y como le fue indicado al inicio de este escrito, Almacenes Éxito S.A, decide a partir de la fecha, ponerle fin al contrato de trabajo vigente con usted, de manera unilateral y por justa causa legal y reglamentaria, en virtual del decreto 2351 de 1965 artículo 7. Literal a) en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones legales, reglamentarias y contractuales...” (Negrillas fuera de texto, folio 94 archivo 03 C01).

En diligencia de descargos llevada a cabo el 1º de junio de 2021, previa citación de fecha 19 de mayo de ese año, **la trabajadora admitió haber registrado el pago de los citados productos en su mismo puesto de trabajo:** “...primero que todo pedir disculpas, ese día nos dijeron que cerraban el almacén más temprano, yo tenía mucha plata en efectivo yo siempre a las 8 después de hacer el remate me voy a pagar en las cajas de batería de la puerta #1, entonces como nos dijeron que salíamos más temprano yo le dije a Lili la compañera de comidas que me hiciera el favor de cancelar afuera el medio pollo el jugo de naranja y unos cruasanes yo fui al baño y Lili me guardó la plata, ella estaba muy ocupada y **yo del apuro lo registré ahí en el puesto de pago que estaba trabajando, a veces uno piensa en el grado de las cosas no pensé nunca con la intención de hacerle daño**

*a la empresa era algo muy pequeño...”; se le indagó si tenía conocimiento de que no podía auto registrar y respondió: “...**en ese momento no caí en cuenta de eso...**”, “...Pregunta: Usted es consciente que el incurrir en una omisión de procedimientos al registrarlo en su caja. Responde: **En el momento no lo vi, porque Lili me lo iba a registrar afuera...**” (Negrillas fuera de texto, folio 93 archivo 03 C01).*

Conducta que puede subsumirse en el supuesto descrito en el numeral 33) del artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo “Realizar compras en su horario de trabajo, sin previa autorización”, clasificada como falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo en forma unilateral por parte del empleador; **sin que aparezca una prohibición expresa o falta relacionada con el denominado “auto registro de compras”, como lo afirma la apoderada de la parte pasiva.**

Anotándose que, si bien en la carta de despido el patrono no incluyó el artículo específico donde aparece la falta, con numerales y literales -en lo que hizo énfasis el *a quo*-, ello no le resta validez, pues lo cierto es que cumplió con identificar las conductas y omisiones en que incurrió la actora, con sustento en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre este tema, **la Sala de Casación Laboral tiene señalado que en los casos donde se debate la justeza de la terminación del contrato laboral, lo principal “...es que el patrono en la carta de despido identifique los motivos que respaldan su**

decisión, a fin de que el trabajador pueda ejercer los derechos defensa y contradicción de cara a esos móviles; en esa medida, le corresponde al juez del trabajo verificar si en el ordenamiento legal, convención colectiva, reglamento y/o contrato de trabajo se encuentran enmarcados los motivos invocados...”
(Negrillas fuera de texto, ver Sentencias SL2857-2023, SL4545-2018, SL16219-2014).

Ahora bien, **sostiene la recurrente que la prohibición de registrar compras en la misma caja tiene por objeto evitar el manejo inadecuado**, pérdida eventual o registros indebidos por parte de los cajeros, **no se exige causar un perjuicio, sino la omisión en el procedimiento**; el hecho de minimizarlo no quiere decir que no sea grave, **más en una persona con su trayectoria y experiencia**.

Por su parte, **el Juez de primer grado se ocupó de valorar la gravedad de la falta** y la justeza de la decisión adoptada por el empleador, **concluyendo que no hubo proporcionalidad ni ponderación y que se trató de una determinación exagerada o desbordada**, teniendo en cuenta la antigüedad de la empleada con 24 años desempeñando el mismo cargo, quien reconoció la falta y expresó ausencia de motivación dañina.

Sobre este tema, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia con Radicación 35998 del 25 de junio de 2009, señaló que, **aunque la falta esté calificada como grave en el contrato de trabajo, el Juez no está impedido para examinar las razones aducidas, con el fin de establecer si el trabajador incurrió en ella**. Así mismo, **en SL2857-2023** recogió cualquier criterio anterior,

donde se hubiere indicado que al Juez no le era dable juzgar la gravedad de la falta cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, precisando que **siempre su gravedad deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez**, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso, veamos:

*“... Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues **al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono**, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que **siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso ...**”* (Negritas fuera de texto).

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que, si bien está demostrada y aceptada la ocurrencia de la conducta, calificada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo que habilitaba al empleador para tomar la decisión de culminar el vínculo laboral con justa causa; lo cierto es que en un contexto donde la demandante entregó su fuerza de trabajo subordinada durante 24 años continuos, administrando dineros en un punto de pago como cajera, la omisión aislada de haber registrado en su misma caja el pago de “...**medio pollo ... papas ... y un jugo de naranja...**”, alimentos que serían destinados para

consumo propio - satisfacer una necesidad básica - y no hubo sustracción porque depositó el dinero correspondiente (nada se dijo en contrario); por tanto, considera esta Judicatura que la situación no revestía una gravedad de tal magnitud o entidad que justificara darle por terminado el contrato de trabajo, después de una antigüedad tan amplia, máxime cuando explicó que le solicitó a una compañera le hiciera el favor de cancelar afuera el medio pollo, el jugo de naranja y unos *cruasanes* mientras iba al baño, pero que su compañera “Lili” le guardó la plata y que estaba muy ocupada.

El análisis y conclusiones del Juez de primer grado los comparte esta Sala de Decisión Laboral, pues si bien está de por medio una amplia trayectoria laboral de la accionante en la compañía, que le hacía más exigible observar con rigor los procedimientos internos, también lo es que su conducta pudo obedecer a un acto de ligereza, según explicó en la diligencia de descargos, que no necesariamente ameritaba solucionarse fulminando el contrato laboral. **No se trata de desconocer la comisión de la falta o que la conducta fuera contraria a los procedimientos internos estipulados por del empleador, sino que su aplicación irrestricta, fría y contundente para proceder al despido, valiéndose de una calificación de gravedad que es al menos cuestionable en el contexto, resulta desproporcionada, tal como explicó el *a quo*.**

Siendo pertinente indicar que **en la carta de despido se citaron también como antecedentes, procesos disciplinarios y suspensiones** por el incumplimientos en puestos de pago, con fechas del 10 al 13 de **noviembre de 2020**

(acumuló puntos de clientes a una compañera) y del 9 al 11 de **noviembre de 2016** (registró un producto y después de media hora le entregaron el dinero), cuando el hecho que dio lugar a este proceso ocurrió en **mayo de 2021**, esto es, **transcurridos seis meses respecto a la última y alrededor de cinco años con relación a la anterior**; caso en el cual **no se cumple con el principio de inmediatez** que se exige al empleador cuando tiene la intención de terminar el contrato con fundamento en las faltas primigenias, ya que **entre la causa que da origen y el despido, solo debe mediar el tiempo que resulte razonable y de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, se entenderá que le perdonó la falta** (SL2660-2022 reiterando SL18110-2016).

Por lo expuesto, se **confirmará** la decisión recurrida en cuanto condenó al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

3) Procedencia de indemnización por perjuicios morales:

El a quo absolvió de esta pretensión indicando que la decisión adoptada por la pasiva, obedeció a la interpretación que le dio a las consecuencias derivadas de la falta cometida por la trabajadora, calificándola como grave, mientras que el Juzgado consideró que no lo es, adoptando un criterio interpretativo distinto y que, en ese marco, no es dable afirmar

que con el despido se le causaron perjuicios morales a la señora Sandra María.

En la demanda **se afirma que la señora Sandra María ha sufrido gran impacto emocional** al ser despedida después de 24 años y en el recurso de Apelación se aduce que **el perjuicio quedó probado con la declaración de la madre** sobre lo que ocurrió después del despido. No obstante, escuchada la corta versión de la señora Fabiola García, afirmó que luego de salir del Éxito su hija lloraba todos los días y los restantes pocos datos suministrados giraron en torno a la composición del grupo familiar de la accionante con el esposo y un hijo menor, los procedimientos médicos por el tema de la epicondilitis y que ha estado desempleada; testimonio que fue tachado por el nexo familiar y haber presenciado el interrogatorio a la demandante, anotando el *a quo* que la deponente podía tener un interés en las resultas del proceso en favor de su descendiente.

Sin que obren el expediente otras pruebas que respalden el dicho de la señora Sandra María en cuanto al daño moral aducido, el cual no puede ser presumido por el juez, sino que debe tener plena certeza de que efectivamente se generaron en el caso concreto, a partir del examen de los medios de convicción arrimados al plenario (ver Sentencias SL2084-2023, SL1937-2017, SL572-2018, entre otras); debiéndose confirmar la decisión recurrida en cuanto absolvió de esta pretensión; además, dichos perjuicios, en general, están subsumidos en la indemnización por despido injusto.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.

COSTAS:

No se condenará en Costas en Segunda Instancia teniendo en cuenta que apelaron las apoderadas de ambas partes y ninguno de los recursos prosperó; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia, que por vía de apelación se revisa, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: No se condena en **Costas** en esta Segunda Instancia, según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, por el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO