



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

MAGISTRADA PONENTE: ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ

**REF: FUERO SINDICAL - ACCION DE REINSTALACION
ACCIONANTE: NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ
ACCIONADO: BANCO FALABELLA S.A.
RADICACIÓN: 76001-31-05-003-2021-00101-01**

Audiencia pública N° 226

Acta N° 24

En Santiago de Cali, a los dieciséis (16) días del mes de julio del año dos mil veintiuno (2021), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, conforme a los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, y en el artículo 10 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, nos constituimos en audiencia pública con el fin de darle trámite al recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia número 151 del 18 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad.

SENTENCIA N° 195

La señora NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ, a través de apoderado judicial promovió proceso especial de fuero sindical contra el BANCO FALABELLA S.A., con el fin de que sea reinstalada al cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón, el cual desempeñaba al 20 de enero de 2021, y en consecuencia le sean reconocidas y pagadas las diferencias de su salario y



prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo la desmejora laboral y en adelante hasta que la restitución a su cargo se efectúe, junto con el pago de perjuicio morales y materiales.

En sustento de sus pretensiones aduce la demandante que el día 24 de febrero de 2017, firmó contrato de trabajo con la empresa TEMPORAL NASES en misión a BANCO FALABELLA S.A., ejerciendo el cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón.

Que luego de ello, el 1° de noviembre de 2017, firmó contrato de trabajo a término indefinido directamente con BANCO FALABELLA S.A., en el mismo cargo, cuyas funciones son las de vender productos financieros que ofrece el banco, siendo éste, uno de los principales objetivos de la entidad bancaria y de la cual se recibe un pago por concepto de honorarios.

Que a todos los trabajadores que laboran como ejecutivos comerciales de mesón, se les pagaba mensualmente salarios derivados de la prestación del servicio como recargo dominical, recargo festivo, recargo nocturno y por comisiones.

Que el pago de comisiones es realizado a partir de políticas, estrategias y metas comerciales ordenadas por el banco, siendo esto una clara subordinación derivada del contrato que suscribió entre los ejecutivos con la entidad bancaria, al punto de qué si no se cumple con lo ordenado por el banco en cuanto a las metas estipuladas, sin importar los factores internos y externos que no permitan llevarlas a cabo, dicho banco procede disciplinariamente.

Que las comisiones en mención son un factor variable que se promedia para determinar el pago de vacaciones, cesantías, intereses de las cesantías, primas de servicios, pagos de incapacidades y aportes a la seguridad social y parafiscales, entre otros, como el mismo banco lo ha reconocido.

Que, desde su vinculación al banco en dicho cargo, ha recibido mensualmente ingresos por concepto de comisiones que se consideran salario, habiendo recibido un salario mensual para los años de 2018, 2019 y 2020 las sumas de \$3.052.502, \$2.007.628 y \$1.513.74. respectivamente.



Que la disminución en el promedio salarial en el año 2020, acaeció por la merma en las comisiones, debido a la aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, al trabajo en casa, a partir del 25 de marzo de 2020 y al cambio de cargo.

Que es miembro del SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO SINBANCOL, siendo elegida como miembro de la Junta Directiva Seccional Cali, el día 15 de agosto de 2018, en el cargo de Fiscal, gozando del beneficio y de la protección del fuero sindical, elección que fue notificado tanto al empleador como al Ministerio de Trabajo.

Que el día 25 de marzo de 2020, recibió correo electrónico del área de recursos humanos por parte del señor LUIS HERNANDO PRIETO, la notificación de la aplicabilidad del artículo 140 del CST, pago de salario sin prestación de servicio, desde el día 26 al 31 de marzo de 2020 y del 1° al 13 de abril del mismo año.

Que posteriormente el día 22 de mayo de 2020, recibió nuevamente correo electrónico del abogado de la sociedad demandada, sobre la notificación de la aplicabilidad del artículo 140 del CST, pago de salario sin prestación de servicio, del 23 al 30 de mayo de 2020, lo cual se prorrogó hasta el 18 de junio del mismo año.

Que a raíz de la aplicación del artículo 140 del CST, al no pagársele el salario promedio, sino el básico, el día 29 de mayo de 2020, solicitó al Banco Falabella S.A., a través de una carta formal, la compensación o pago de salario promedio del último año de servicio, solicitud que fue negada por la entidad bancaria.

Que el día 22 de junio de 2020, recibió por parte del abogado del banco demandado, notificación en donde se ordena traslado a trabajo en casa, ejerciendo un cargo y funciones diferentes en el centro de costos GERENCIA Y EXPERIENCIA AL CLIENTE Y SQRS – solución a quejas y reclamos.

Que en este nuevo cargo los salarios básicos eran superiores, pero no se realizó una nivelación del salario base en concordancia con los otros compañeros que cumplían las mismas funciones.



Que el banco demandado al trasladarla a trabajo en casa, le hizo una capacitación de esquema de comisiones por el señor MARIO DAVID AYALA, quien es la persona encargada de esta área y quien le informó que le darían un garantizado o bonificación por un mes, debido a que ese no era su cargo, sin que se cumpliera con tal bonificación, ni mucho menos con la nivelación de su salario base.

Que, desde el 23 de junio de 2020, fecha del traslado a trabajo en casa, hasta el día 22 de septiembre del mismo año, desempeñó el cargo en el centro de costos, con una notoria desmejora salarial al no reconocérsele comisiones, siendo a partir de ésta última fecha que le reconocieron tales comisiones.

Que el día 26 de octubre de 2020, la demandante nuevamente recibió por parte del área de Recursos Humanos, una notificación de aplicabilidad del artículo 140 del CST, pago de salario sin prestación del servicio, a partir del 26 de octubre de 2020 y hasta el 20 de enero de 2021, cuando se levantó la mencionada orden.

Que su salario básico mensual asciende a \$1.095.000, no obstante, como Ejecutiva Comercial de Mesón su salario supera dicha suma, a raíz de las comisiones.

Que la entidad bancaria ha dispuesto a diferentes directivos sindicales la aplicación del artículo 140 del CST, entre los que se encuentran los señores JENNIFER PAREDES ASCUNTAR y RONALD ALVARADO TOLE, trabajadores que, sin prestar el servicio, les ha reconocido su salario promedio sobre sus comisiones, dando cumplimiento a la ley.

Que en la actualidad se encuentra en estudio de calificación del origen de las patologías que padece, como trastorno mixto de ansiedad, depresión y trastorno de adaptación, además de que afronta la condición de madre cabeza de hogar, situaciones ampliamente conocidas por el banco demandado.

Que el día 19 de noviembre de 2020, presentó ante el banco demandado derecho petición, en donde señaló su desacuerdo con el cambio de cargo y las funciones, la aplicación del artículo 140 del CST, la disminución del salario y en general la desmejora en sus condiciones laborales.



Que interpuso acción de tutela en protección a sus derechos fundamentales que hoy reclama, no obstante, la misma fue declarada improcedente al considerar que la competencia es de la jurisdicción ordinaria laboral.

Que posteriormente el día 20 de enero de 2021, el Banco Falabella S.A. le envió comunicación trasladándola o reubicándola, por motivos de incapacidad parcial, además de que le reasigna nuevas funciones, lo que en la práctica significa asignarle otro cargo, informándole además que adicional a su asignación básica le reconoció una remuneración variable mensual por valor de \$230.62, por concepto de promedio de comisiones generadas en el último año de labores.

Que dicha reubicación del cargo y disminución salarial, se adelantó sin su concertación y sin la autorización del Juez del Trabajo, con violación a la garantía de fuero sindical.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

El presente proceso, correspondió por reparto, al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, despacho que admitió la demanda y ordenó su traslado y notificación a la sociedad demandada y al sindicato Bancario Colombiano SIBANCOL.

BANCO FALABELLA S.A. al dar respuesta a la demanda, expresó no aceptar ninguno de los hechos en la forma como están redactados en la misma, empero precisó sobre la vinculación de la demandante a la entidad bancaria, que aquella estuvo vinculada como trabajadora en misión mediante NASES, asignada a tal entidad bancaria, desde el 24 de febrero de 2017, en el cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón, con una terminación del 31 de octubre de 2017.

Que posteriormente entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, el 1° de noviembre de 2017 y vigente a la fecha, para desempeñar el mismo cargo, precisando que el salario de la demandante se encuentra compuesto por un salario básico y un salario variable, éste último se causa conforme a las condiciones pactadas en el anexo de



remuneración que se encuentra vigente, además de que dichas condiciones se socializan a efectos de que la demandante logre cumplir con las metas asignadas.

Afirma que la liquidación de las vacaciones, prestaciones sociales, incapacidades y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral se han efectuado conforme lo prevé a la ley, precisando que tal y como se evidencia en los comprobantes de nómina, el banco ha reconocido el salario fijo y variable a la demandante, siempre que éste último se haya causado, así mismo se le han reconocido los recargos dominicales, nocturnos y festivos siempre que éstos se hayan causado, los cuales también se liquidaron conforme a la ley.

Señala en su contestación los promedios de los salarios percibidos por la demandante, para los años 2019 a 2021, resaltando que la disminución en los mismos, se dio desde el 2019, año para el cual no se había dado aplicación al artículo 140 del CST, por lo que no es posible afirmar que la disminución en las comisiones se dio únicamente por la situación de aislamiento obligatorio suscitado en el año 2020.

Destaca que a la demandante no se le ha realizado un cambio de cargo alguno como erradamente lo afirma, pues la actora fue inicialmente relevada de la prestación del servicio en los términos del artículo 140 del CST, dada la situación que generó el aislamiento obligatorio por la pandemia del COVID-19.

Expone que no le consta el hecho de que la demandante esté afiliada y sea miembro de la junta directiva de la organización sindical SINBANCOL, al ser una situación ajena a ella.

En torno a la aplicación de lo dispuesto en el artículo 140 del CST a la demandante desde 26 de marzo de 2020 al 13 de abril de 2020, expone que la misma se dio al no ser posible que aquella desempeñara sus funciones desde trabajo en casa, ello con ocasión a la contingencia generada por el COVID – 19, lo que le fue comunicado mediante correo electrónico de fecha 25 de marzo de 2020.

Que en igual sentido se le comunicó a la demandante el día 22 de mayo de 2020, vía correo electrónico la aplicación del artículo 140 del CST, al no ser posible el desempeño de sus funciones desde trabajo en casa, debido a la contingencia generada por el COVID – 19 y por



las recomendaciones surtidas por la IPS SURAMERICANA S.A. de fecha 22 de mayo de 2020.

Precisa que, a partir del 23 de junio de 2020, a la demandante se le dejó sin efectos la aplicación del artículo 140 del CST, y se hizo efectivo su reintegro en la modalidad de HOMEOFICCE teniendo en cuenta la imposibilidad de continuar con el desarrollo normal de las funciones por las limitantes de locomoción y directrices del Gobierno Nacional con ocasión al aislamiento obligatorio por el COVID – 19, y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo de la actora, se modificaron las funciones a desempeñar por la demandante, asignando tareas correspondientes a la gerencia de experiencia al cliente YSQRS (Atención al cliente a través de aplicativos) desde el 23 de junio de 2020 hasta el 5 de octubre de 2020, sin que jamás hubiese existió un cambio en el cargo desempeñado, el cual siempre ha sido Ejecutivo Comercial de Mesón, dándose una reasignación en las funciones y proporcionando la capacitación necesaria para el efecto.

En cuanto al esquema de comisiones ofrecido por el señor MARIO DAVID AYALA, quien supuestamente le garantizó a la demandante el pago de una bonificación adicional, expone qué, una vez revisadas las bases de datos del banco, no existe registro escrito o evidencia alguna al respecto, además de que precisa que la demandante no causó a su favor el monto del incentivo dado que no acreditó los requisitos establecidos para el efecto.

Con relación a las comisiones de los meses de junio, julio y agosto de 2020, expone la entidad bancaria que al tratarse de salario variable éstas dependen única y exclusivamente del desempeño de la actora, sin que aquella hubiese causado a su favor el monto del incentivo dado que no acreditó los requisitos establecidos en el anexo de incentivos y comisiones vigente para el mes junio de 2020, razón por la cual no es dable la afirmación relacionada con que el banco hubiese desmejorado las condiciones laborales de la demandante, por varias razones a saber: i) existía imposibilidad de desarrollar las funciones propias del cargo de Ejecutivo Comercial de Mesón dada las restricciones por el aislamiento obligatorio causado por el COVID 19, ii) con el fin de garantizar la estabilidad del empleo, a partir del 23 de junio de 2020 se le asignó nuevas funciones a la demandante, iii) el banco informó y capacitó a la demandante para que lograra hacerse acreedora del incentivo



conforme a los requisitos de causación y iv) a la demandante se le continuó realizando el pago del salario en las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.

Expone que le comunicó a la demandante mediante correo electrónico el día 26 de octubre de 2020, que estaría relevada de la prestación del servicio en los términos del artículo 140 del CST desde el 26 de octubre de 2020 hasta nuevo aviso, lo anterior con ocasión de la contingencia generada por el COVID – 19 e indicándosele que se le reconocería su salario básico mensual pactado, el que precisó ascendió para el año 2020 a la suma de \$1.095.000, y el salario variable se reconoció siempre y cuando la actora acreditara los requisitos de causación del mismo.

Informa que no le consta el hecho de que se encuentre en estudio de calificación del origen de las patologías que padece la demandante, al ser un hecho ajeno al banco, y que ha dado cabal cumplimiento a las condiciones pactadas por las partes en el contrato de trabajo.

Aduce que no acepta lo relacionado con el derecho de petición elevado ante el banco por parte de la demandante, como tampoco que aquella interpuso una acción de tutela.

Expone que relación con la comunicación del 20 de enero de 2021, el banco le notificó a la demandante la reasignación de funciones en virtud de recomendaciones médico laborales, mediante la cual se le modificaron las funciones desempeñadas, manteniendo el mismo cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón, reasignación que tuvo lugar con ocasión de la valoración médica realizada a través de PROCARE SALUD OCUPACIONAL el 23 de octubre de 2020, donde se le manifestó que la demandante podía realizar actividades sin que tenga exposición al cliente, debiéndose proceder con la reasignación de funciones conforme a lo dispuesto por el artículo 8 de la Ley 776 de 2002.

En su defensa se opuso a las pretensiones de la demanda, asegurando que jamás se desmejoraron las condiciones de trabajo de la demandante, pues la reasignación de funciones efectuada el día 20 de enero de 2021, tuvo lugar con ocasión de la valoración médica realizada a través de PROCARE SALUD OCUPACIONAL, donde se manifestó que la demandante podía realizar actividades sin que tenga exposición al cliente, sin requerirse permiso previo de autoridad alguna, teniendo en cuenta que se encontraba en riesgo la salud



de la demandante y asignándole un valor fijo mensual por concepto de comisiones de \$230.693, el cual correspondía al promedio de comisiones del último año laborado con el banco a fin de garantizarle sus derechos y no realizarle afectación alguna pese a que con las funciones asignadas con ocasión de la limitación de su salud ya no ejercería actividades comerciales que causaran comisiones.

Finalmente, formuló como excepciones de fondo las que denominó PRESCRIPCION, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS, COBRO DE LO NO DEBIDO, ENRIQUECIMIENTO SIN JUSTA CAUSA, PAGO, COMPENSACION, BUENA FE, MALA FE DE LA DEMANDANTE Y LA GENERICA

La agremiación sindical SIBANCOL no efectuó pronunciamiento alguno sobre la presente Litis, a pesar de que fue notificada de la misma.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento, mediante sentencia número 151 del 18 de junio de 2021, declaró probada la excepción de prescripción de la acción, propuesta por el BANCO FALABELLA S.A., al que absolvió de todas las pretensiones incoadas en la demanda instaurada por la señora NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ, relativas al fuero sindical en ejercicio de la acción de reinstalación.

Para arribar a la anterior decisión, la A quo partió por establecer que la calidad de la demandante como trabajadora del banco demandado, no fue objeto de discusión, demostrando con la documental arrimada al proceso, su calidad de aforada sindical de la Organización Sindical SIBACOL, como miembro de la Junta Directiva de la misma, calidad de la cual la empresa demandada tenía conocimiento, no obstante, a consideración de la operadora judicial de primer grado y del análisis de las pruebas recaudadas, la demandante nunca fue trasladada de su cargo como Ejecutiva Comercial de Mesón, pues lo que acaeció fue una reasignación de funciones dadas sus condiciones de salud que no le permitían tener una relación directa o comunicación con los clientes del banco.



Igualmente, considero que tales reasignaciones de funciones no se pueden confundir con la modificación del cargo contratado, por lo que las inconformidades de sus asignaciones salariales las cuales variaron por la contingencia generada por la pandemia presentada por el COVID – 19, debían ser reclamadas dentro de los 2 meses al acaecimiento de las mismas, ello en ejercicio de su garantía foral, término que quedo vencido pues la demandante no acudió a instancias judiciales dentro de dicho termino contado desde cada uno de los momentos en que le fueron modificadas sus funciones por la aplicación del artículo 140 del CST, por lo que la acción presentada en la que la demandante busca su reinstalación en el cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón, como la mejora salarial, se encuentran afectadas por el fenómeno de la prescripción.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado judicial de la parte accionante formuló el recurso de alzada, buscando la revocatoria total del proveído atacado, para que en su lugar se accedan a las pretensiones incoadas en la acción de fuero sindical, argumentando de que existe una equivocada apreciación de las pruebas recaudadas en el proceso, puesto que la demanda fue presentada el día 19 de marzo de 2021, a las 09:27 a.m., por lo que debe tenerse en cuenta que la pretensión principal de la presente acción, es que se declare que el traslado o reubicación del cargo de la demandante, efectuado por medio de comunicación de fecha 20 de enero de 2021, se produjo de forma ilegal, puesto que dicho traslado tenía que tener el permiso del Juez Laboral y por la desmejora en las condiciones de trabajo de la actora, por lo que la presente acción fue presentada dentro del término legal concedido para ello, resaltando además, que tampoco se apreció de forma correcta la comunicación de fecha 20 de enero de 2021, en donde claramente señala un traslado de cargo de la demandante.

TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Surtido el trámite en segunda instancia, al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procedemos a decidir, previas las siguientes:

CONSIDERACIONES



Antes de entrar a determinar los problemas jurídicos a estudiar por parte de la Sala, se advierte que no es materia de controversia, los siguientes supuestos:

- 1.- Que la señora NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad BANCO FALLABELLA S.A., el día 1° de noviembre de 2017 vigente a la fecha, para desempeñar el cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón.
- 2.- La existencia de la Organización Sindical denominada SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO – SIBANCOL, de primer grado y de industria, con domicilio en Facatativa, departamento de Cundinamarca, la cual fue constituida el 25 de abril de 2017.
- 3.- Que, en el mes de agosto de 2018, la demandante fue designada como miembro de la Junta Directiva de dicha organización sindical de la seccional Cali, en el cargo de Fiscal, designación que fue comunicada al Banco demandado, en el mismo mes y año.

PROBLEMAS JURIDICOS

De acuerdo con el argumento expuesto en el recurso de apelación, corresponderá a esta Sala de Decisión, determinar: i) Si la demandante goza de fuero sindical a través de la organización sindical SIBANCOL, y en caso afirmativo ii) se analizará si procede o no su reinstalación al cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón del cual supuestamente fue trasladada a otro cargo en fecha 20 de enero de 2021 o a uno de superior categoría, junto con el pago del reajuste salarial y prestacional, dejados de percibir desde la fecha en que se produjo la desmejora laboral y en adelante hasta que la restitución a su cargo se efectúe, teniendo en cuenta para ello la excepción de prescripción.

SOLUCION A LOS PROBLEMAS JURIDICOS

Para resolver los anteriores problemas jurídicos, es necesario precisar que los convenios 87 y 98 de la OIT, integrados al orden jurídico interno con rango de normas constitucionales por ministerio del artículo 93 de la Constitución Política, así como el artículo 39 de la misma Carta Magna, que consagran el derecho fundamental a la libertad sindical, expuesto por la



Guardiana de la Constitución, entre otras en las sentencias: C-385 de 2000, C-797 de 2000, C- 466 de 2008.

La libertad sindical está formada por el derecho de asociación sindical; y el de negociación colectiva; el primero hace referencia a la facultad que tienen los trabajadores de crear organizaciones sindicales, sin restricción, intromisión o intervención del Estado, que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento; el segundo implica que los trabajadores tienen el derecho a negociar las condiciones laborales, bajo los parámetros establecidos en la Constitución y la ley, y la posibilidad de iniciar una huelga.

Para lo que aquí interesa, una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical, es la consagración de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato, o también denominado fuero, lo cual sólo puede entenderse porque el derecho de asociación sindical es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el Sindicato. (C-965 de 2011)

El Convenio 98, precisa el alcance de la protección y proscribire como conductas discriminatorias tendientes a menoscabar la libertad sindical: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

El artículo 39 de la Constitución Política reconoce a los representantes sindicales el fuero como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión. Así de esta manera, el legislador le ha dado contenido y alcance a este reconocimiento, en atención de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que establecen que *“...los países miembros se comprometen a adoptar medidas específicas de protección contra todo acto que pretenda perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión sindical, incluido el despido”*.

Pues bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el fuero sindical es una garantía que propende por la estabilidad de quienes han decidido asociarse para crear o hacer parte



de una organización sindical, consistente en que, en el evento en que su empleador pretenda despedirlos, trasladarlos o desmejorar sus condiciones laborales, deba acudir previamente a una autoridad judicial, a fin de que ella califique la causa de la decisión, revisando su concordancia con el ordenamiento vigente (sentencia T – 938 de 2011).

En nuestra legislación interna el artículo 405 del C.S.T., modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957, establece la protección del fuero sindical de la siguiente manera:

“Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.”

Precisado lo anterior, debe establecerse desde cuando se demuestra la calidad de aforado sindical, para lo cual debemos remitirnos a lo dispuesto en el artículo 406 del C.S.T., modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000:

“Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más,”

Igualmente, el parágrafo 2 del citado artículo 406, establece que para acreditar la calidad del fuero sindical se debe:

“demostrar con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador”.

Y en cuanto a los alcances de la garantía de fuero sindical, cuando se reubicaciones laborales se trata, la Corte Constitucional en Sentencia C -201 de 2002, M.P. Jaime Araujo



Rentería, expresó al decidir sobre la exequibilidad de los artículos 405 y 408 del Código Sustantivo de Trabajo, lo siguiente:

“Como puede verse claramente, las normas acusadas consagran una garantía para el trabajador aforado en el sentido de que el ius variandi no pueda ser ejercido por el empleador sin la respectiva autorización judicial. Dicha protección, que tiene asidero constitucional y sobre la cual ha sido particularmente prolija la jurisprudencia de esta Corte, es diametralmente opuesta a la supuesta facultad que tienen el empleador y el propio juez para llevar a cabo el primero, y autorizar el segundo, una desmejora en las condiciones de los trabajadores que gozan de fuero sin que se califique la justa causa para ello, como equivocadamente deduce el demandante del texto de las normas acusadas”.

Descendiendo al caso *sub-examine* ya había quedado determinada la existencia de la Organización Sindical denominada SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO - SIBANCOL, de primer grado y de industria, conforme la certificación vista a folio 52 de la demanda digitalizada.

Del mismo modo, observa la Sala que a folio 54 del citado archivo, obra documental que da cuenta que la señora NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ, en el mes de agosto de 2019, se afilió a la organización sindical SIBANCOL, y en el mismo mes y año, fue nombrada como Fiscal de la Seccional Cali del citado sindicato, designación que le fue comunicada a la entidad bancaria aquí demandada, mediante comunicación vista a folios 55 y siguientes de la demanda digitalizada.

Comunicada entonces la designación de la demandante como miembro de la Junta Directiva de la Seccional Cali de la Organización Sindical SIBANCOL, a su empleador BANCO FALABELLA S.A. aquí accionado, en la forma dispuesta en el párrafo de la norma puesta de presente, no cabe duda de que la señora NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ, goza de las prerrogativas de aforada sindical previstas en el canon normativo 405 del C.S.T., modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957.

Esclarecido entonces lo anterior, pasa la Sala a verificar si procede o no su reinstalación al cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón, del cual según afirmaciones contenidas en la demanda fue reubicada a otro cargo en fecha 20 de enero de 2021 o a uno de superior categoría, tal y como se desprende no sólo de las pretensiones incoadas en la presente acción, sino también del recurso de alzada interpuesto por la parte actora contra la decisión



de primer grado, ello en aplicación del principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Obra a folios 110 y siguientes del archivo de la demanda digital, comunicación suscrita por la Gerente de la División de Gestión Humana del BANCO FALABELLA S.A., de fecha 20 de enero de 2021, y dirigida a la señora NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ, en la cual se le informa lo siguiente:

“Por medio de la presente, el Banco, se permite notificarle que a partir del día 20 de Enero de 2021, la empresa en cumplimiento de un mandato legal, específicamente establecido en el Artículo 56 del Código Sustantivo de Trabajo, que dispone: Obligaciones de las partes en general. “De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores (.....), ejecutó todas las acciones necesarias para obtener un concepto de aptitud laboral a través de una valoración médica, la cual fue realizada a través de PROCARE SALUD OCUPACIONAL, con fecha 23 de Octubre de 2020, donde se manifiesta que usted puede realizar actividades sin que tenga exposición al cliente; lo que hace evidente la necesidad de una reubicación y/o reasignación de funciones en donde no deba tener contacto con clientes, que el actual cargo que desempeña como Ejecutiva Comercial de Mesón, requiere.

Por lo expuesto, y en virtud de lo dispuesto en el Artículo 8 de la Ley 776 de 2002, que dispone: REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuarse los movimientos de personal que sean necesarios”, el banco, ha procedido a reasignarla en las siguientes funciones, respecto de las cuales no se encuentra incurso el servicio al cliente y respecto de las cuales para su ejecución será debidamente capacitada por parte de su Jefe Inmediato, así:

A) Realización de validación de documentación de oficina (Punteo). Diario. Se requiere de uso de computador, consiste en validar que los documentos por cada cliente estén de manera física, digitalizada y completos. En caso de encontrar novedades, deberá hacer el reporte para que el cliente sea contactado por otro ejecutivo.

B) Envío de correos de arqueo. Se requiere de uso de computador donde se utilizará el correo electrónico.

C) Apertura de oficina como Control Dual. Diario. Acompañamiento presencial a la apertura de la oficina.

D) Archivo de documentación de oficina. Diario. Realizara apoyo en el archivo de documentación física de la oficina. Se realiza 1 o 2 veces a la semana.

E) Generación y seguimientos a los SOS Tickets de la oficina. Diario. Se requiere de uso de computador donde realizara la consulta y seguimiento de los tickets. Aproximadamente se revisan 10 tickets.



F) *Generación e impresión de cheques de gerencia en caso de generarse en la operación. Diaria. Se requiere de uso de computador. Se imprimen máximo 5 cheques a la semana.*

G) *Control inventarios activos fijos. Semana. Tarea manual y se realiza una vez a la semana.*

H) *Arqueos semanales de oficina. Semanal. Apoyo en el arqueo de la oficina. Tareas manual y ocasionalmente.*

I) *Arqueos mensuales de oficina. Mensual. Apoyo en el arqueo de la oficina. Tareas manual y ocasionalmente.*

Finalmente, le informamos que adicional a su asignación salarial básica, se le reconocerá una remuneración variable mensual por el valor de DOSCIENTOS TREINTA MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS MCTE (\$230.692), por concepto de comisiones; toda vez que dicho monto responde al promedio de comisiones generado por usted durante el último año laborado con la compañía.”

El certificado médico de fecha 23 de octubre de 2020, expedido por PROCARE SALUD OCUPACIONAL, a que hace referencia la anterior comunicación, reposa en el archivo denominado “pruebas” contenido en el expediente digital, y en el que se logra extraer entre otras situaciones, lo siguiente:

“CONCLUSIONES OCUPACIONALES

De acuerdo al examen realizado a NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ con documento de identificación No. 1016049047 se considera es pertinente su reintegro laboral con recomendaciones médicas para algunas tareas

AMPLIACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES MEDICAS PARA EL TRABAJO:

Para contribuir al mejoramiento de su condición de salud o evitar un eventual deterioro, es necesario implementar las siguientes recomendaciones médicas en el trabajo:

1. *Puede realizar su trabajo sin actividades que impliquen movimientos de flexión, extensión o rotaciones de hombro derecho, de manera repetitiva o sostenida.*

2. *Puede realizar su trabajo sin actividades que impliquen levantar el brazo por encima del hombro o la horizontal.*

3. *Puede realizar su trabajo sin acciones de agarre fuerte, abrir frascos, movimientos repetitivos o peso superior a 3 kilos con las manos.*

4. *Puede realizar su trabajo sin laborar más de 48 horas semanales, ni horarios extras.*



5. Puede realizar su trabajo sin el uso de herramientas eléctricas energizadas manuales u otras que generen vibración.

6. No puede conducir ningún tipo de vehículo.

7. Puede realizar actividades sin que tenga exposición al cliente.

Estas recomendaciones tienen un carácter TEMPORAL durante cuatro (4) meses.

Se deben hacer las adaptaciones necesarias acorde con estas recomendaciones, en concordancia con su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se les debe dar cumplimiento tanto en su trabajo como en las actividades extralaborales.”

Igualmente, se indicó en tal documento, que:

“CONCEPTO MEDICO DE APTITUD OCUPACIONAL

ES PERTINENTE SU REINTEGRO LABORAL CON RECOMENDACIONES MEDICAS PARA ALGUNAS TAREAS

OBSERVACIONES FINALES:

CONSIDERACIONES POR EXAMEN DE CONTROL PERIÓDICO POR POST INCAPACIDAD:

El presente examen de control periódico se realiza conforme a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007, con el objeto de garantizar que en el reintegro del trabajador a su ocupación después de su incapacidad, se tengan en cuenta sus condiciones de salud física, mental y social, verificándolas acorde con los requerimientos de las tareas y condiciones de trabajo, para tratar de garantizar que no afecte su salud o implique un riesgo adicional para el trabajo.”

El anterior certificado médico contiene la firma de la señora NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ, como señal de aceptación de lo allí señalado.

Por otro lado, a folios 78 y 79 del mismo archivo de pruebas, se observa certificación laboral expedida por la Gerente de la División de Gestión Humana del Banco demandado, de fecha 11 de junio de 2021, la cual da cuenta que la señora NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ, se encuentra vinculada al compañía desde el 1° de noviembre de 2017, mediante contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón, y en donde se indica que en virtud de una valoración médica, la cual fue realizada a través de PROCARE SALUD OCUPACIONAL, donde se manifiesta que la funcionaria puede realizar actividades



sin que tenga exposición al cliente; la empresa procedió a reasignarla en funciones en donde no deba tener contacto con clientes, lo que indica que la fecha la aquí demandante aún continúa ejerciendo las funciones señaladas en la comunicación de fecha 20 de enero de 2021, las bajo las recomendaciones médicas puestas de presente.

Ahora bien, en el plurimencionado archivo digital de pruebas, se observa documento que contiene la descripción del puesto del cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón, elaborado por el área de Gestión Humana del BANCO FALABELLA S.A., en el se indica como sumario del cargo, lo siguiente:

“Garantizar las ventas de los productos asignados según presupuesto, atender y solucionar adecuadamente todos los requerimientos de los clientes, asegurando una respuesta oportuna, ética y proactiva, con el fin de garantizar la satisfacción de los clientes en cuanto a asesoría recibida para lograr su fidelización.”

Así mismo, en el mencionado documento se ilustra las áreas de responsabilidad del cargo, su nivel y los criterios de medición, resaltando que en el ítem de responsabilidad se mencionan las siguientes funciones:

“Atención al cliente

- *Solucionar las inquietudes quejas y reclamos de los clientes, cumpliendo las políticas de la compañía, con el fin de generar la satisfacción y fidelización de los mismos.*

Tramitar la tarjeta de crédito CMR y MasterCard

- *Enrolar clientes y digitalizar la solicitud de tarjeta de crédito junto con la cédula, agilizando el proceso de aprobación de la tarjeta de crédito, con el fin de dar continuidad al trámite y evitar fraudes.*

Entrega de tarjeta de crédito

- *Validar al cliente con los parámetros de seguridad implementados por la compañía (cédula, imágenes de firma, huella y foto en el sistema), diligenciando de manera correcta los documentos exigidos para la legalización de entrega de la tarjeta, con el fin de dar atención oportuna a las solicitudes de los clientes.*

Gestión Comercial

- *Ofrecer y vender todos los productos financieros y no financieros que hagan parte del portafolio comercial de la compañía de acuerdo a las políticas de crédito y riesgo vigentes, con el objetivo de*



lograr cumplir las metas comerciales establecidas para dichos productos. • Realizar ocasionalmente abordaje en piso de venta. • Hacer publicidad por medio de volanteo, organizar la publicidad en los lugares asignados.

• Realizar telemercadeo en bases de clientes del Banco.

Manejo de Aplicativos.

• Ingresar toda relación comercial con el cliente en los aplicativos CONTACTO, cumpliendo con el procedimiento otorgado por la compañía, con el fin de tener todos los datos de los clientes debidamente actualizados.

• Dar cumplimiento al Manual del Sistema de Administración de Riesgos Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo de CMR FALABELLA, en cuanto a las funciones que en le sean asignadas. El incumplimiento de las obligaciones que se derivan de dicho Manual, constituye falta grave.

• Se obliga a dar cumplimiento al programa de capacitaciones definido por el Banco.”

En la audiencia especial adelantada en primera instancia, el Jefe de Relaciones Laborales del BANCO FALABELLA S.A., señor JOHN EDISSON PORTILLA absolvió interrogatorio de parte que le formuló el apoderado judicial de la parte actora, en donde en lo que interesa al recurso de alzada, expresó que no es cierto que la demandante hubiese sido trasladada de cargo mediante comunicación de fecha 20 de enero de 2021.

En la misma diligencia la señora NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ también absolvió interrogatorio de parte que el apoderado judicial del banco demandado le formuló, en donde en relación con el objeto de la Litis manifestó que viene diagnosticada con un trastorno de depresión desde junio del año 2019; aceptó que fue valorada en el mes de octubre de 2020 por la entidad PROCARE SALUD OCUPACIONAL, en donde le fueron dadas unas recomendaciones laborales, entre las que se encuentran las de no ejercer la actividad de atención al público, ello en atención a la depresión que presenta y a otros síntomas psicológicos; aceptó que el día 20 de enero de 2021 le fue entregada una comunicación en donde se le reasignaban funciones en virtud de esas recomendaciones médicas, empero preciso que dicha reubicación laboral se dio hasta el año 2021, cuando las recomendaciones fueron dadas en octubre de 2020, sólo para tomarle el promedio más bajo de su asignación salarial devengada.



Igualmente, se recepcionó la declaración del señor MIGUEL ANDRES BAUTISTA MARTINEZ, quien en su calidad de especialista de Relaciones Laborales del BANCO FALLABELA S.A., afirmó en lo que interesa al recurso de alzada que conoce a la demandante y que tiene conocimiento de que en enero de 2021, se le efectuó una reasignación de funciones por recomendaciones médicas en donde se le restringía la atención a clientes y también de la aplicación del artículo 140 del CST, en virtud de la pandemia por el COVID-19, la cual se aplicó en el año 2020 en varias ocasiones; asegura que conoce igualmente el contenido del documento de las recomendaciones médicas, pero sin que en aplicación de las mismas se hubiese cambiado de cargo a la trabajadora, pues la misma continúa ejerciendo su cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón para el cual fue contratada inicialmente; expone que los productos bancarios que los ejecutivos comerciales de mesón ofrecen son casi siempre de cara con el cliente, siendo éste uno de los motivos por el cual se dio aplicación al artículo 140 del CST en algunas ocasiones.

Por su parte, el testigo JUAN DAVID LISCANO CORDOBA quien desempeña el cargo de Gerente de oficina del BANCO FALABELLA S.A. sede Homecenter Cali Norte, precisó que conoce a la demandante pues estuvo asignada al centro de costo del cual él tiene a cargo; que tiene conocimiento que en el mes de enero de 2021, se reintegro al cargo que venía desempeñando pero con unas restricciones médicas dictaminadas por un médico ocupacional y con los lineamientos del área y salud en el trabajo de la compañía; que en las restricciones estaban las de un tema de manejo de clientes, en donde no debía tener ningún tipo de acercamiento con ellos, como también con el manejo de ciertas cargas de peso, no estrés laboral entre otros 8 puntos; que en razón a dichas recomendaciones estuvo haciendo labores de índole operativa en un PAC más no comercial debido a que no podía tener contacto con ningún cliente, en donde luego hubo una serie de incapacidades de la señora NURIS CASTILLO.

El declarante PAUL ANDRES AREVALO SOSA, adujo que conoce a la demandante, en vista de que ostenta el cargo de Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo en el BANCO FALABELLA S.A., quien manifestó que conoce del seguimiento médico que se le ha hecho a la señora NURIS YAILE CASTILLO SANCHEZ, dentro del cual se encuentran las recomendaciones médicas de origen común, mentales, asociadas a la no atención de clientes y por una lesión osteomuscular en su hombro, recomendaciones que fueron



implementadas a partir del mes de enero de 2021, por lo que se procedió a ajustar las actividades que ella tenía para que no atendiera clientes, situación que le fue previamente notificada a través de 2 testigos a ruego, en vista de que no estuvo de acuerdo con tales recomendaciones médicas.

Finalmente, en cuanto al testimonio rendido por el señor RONAL ALVARADO TOLE, la Sala no tendrá en cuenta su declaración, puesto que aquel no efectuó pronunciamiento alguno respecto de las materias objeto de la Litis, y por ende tampoco se procederá a estudiar la tacha propuesta por el apoderado judicial de la entidad bancaria.

Analizadas en conjunto las anteriores pruebas recaudadas en el trámite de primera instancia, se encuentra demostrado como primera medida que la señora NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ, venía presentando una afectación en su salud, que dio origen a unas recomendaciones médicas para efectuar su reintegro laboral, recomendaciones que fueron emitidas por autoridad médica competente para ello, desde el 23 de octubre de 2020, con el fin de contribuir al mejoramiento de la condición de salud de la trabajadora, a fin de que igualmente se le garanticen unas condiciones físicas, mentales y sociales en su ambiente de trabajo y así evitar un posible deterioro o riesgo adicional en el ejercicio de su cargo como Ejecutiva Comercial de Mesón.

De las recomendaciones médicas para la trabajadora aquí demandante, señaladas por PROCARE SALUD OCUPACIONAL, y detalladas por la Sala en líneas precedentes, se resalta entre ellas la de: *“Puede realizar actividades sin que tenga exposición al cliente”*, función que resulta primordial para llevar a cabo el ejercicio de su cargo antes mencionado, según se puede evidenciar de la descripción del puesto elaborada por el área de gestión humana de la entidad bancaria accionada, documental que también se describió en detalle por esta Corporación, y en el que claramente se logra observar que la mayoría de funciones o áreas de responsabilidad como lo denomina el BANCO FALABELLA S.A., se realizan de forma directa o personal con el cliente especialmente para las áreas de atención al cliente, entrega de tarjeta de crédito y la gestión comercial, en donde el nivel de asistencia es total.

Del mismo modo, se logró evidenciar con las declaraciones de los señores MIGUEL ANDRES BAUTISTA MARTINEZ, especialista de relaciones laborales de la entidad bancaria



accionada, JUAN DAVID LISCANO CORDOBA Gerente de oficina de la misma y PAUL ANDRES AREVALO SOSA, Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo en el BANCO FALABELLA S.A., que la función principal a ejercer en el cargo de Ejecutiva Comercial de Mesón, gira en torno a la atención al cliente.

En virtud de lo anterior, la aquí demandada implementó a partir del 20 de enero de 2021, una reasignación de funciones de la señora NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ, con base en las recomendaciones médico laborales puestas de presente y de las cuales la trabajadora tenía amplio conocimiento de las mismas, como bien se puede observar con la firma plasmada en dicho documento en señal de aceptación de lo allí contenido, y como bien lo aceptó al absolver el interrogatorio de parte que le fuera formulado, en donde ella misma precisó que desde el mes de junio de 2019, viene presentando síntomas depresivos y otras patologías psicológicas.

De las reasignaciones de funciones que la entidad bancaria llamada a juicio, implementó a través de la misma de fecha 20 de enero de 2021, a favor de la señora CASTILLO SANCHEZ, se tuvo en cuenta la especial recomendación de no estar incurso el servicio al cliente, al designarle actividades tales como: realización de validación de documentos de oficina, envío de correos de arqueos, apertura de oficina como control dual, archivo de documentación de oficina, generación y seguimiento a los SOS tickets de la oficina, generación e impresión de cheques de gerencia en caso de generarse en la operación, control inventario activos fijos y arqueos semanales y mensuales de oficina, funciones operacionales que la trabajadora en efecto desarrolló luego del recibo de la citada comunicación, como bien lo corrobora el testigo JUAN DAVID LISCANO CORDOBA en su declaración.

Para la Sala resulta claro, que contrario a lo indicado en el recurso de alzada, no existen elementos de juicio suficientes para considerar que las acciones realizadas por la empresa aquí demandada, y analizadas en detalle en líneas precedentes, hubiesen desmejorado las condiciones laborales de la trabajadora aforada, como tampoco se puede considerar que la implementación de las recomendaciones laborales emitidas por la autoridad médica competente, por parte de la entidad bancaria llamada a juicio, se tome como un traslado del cargo de la demandante, o mucho menos se trate del uso de la facultad que tiene el



empleador denominada *ius variandi*, la cual resulta limitada cuando de trabajadores sindicales se trata, pues al contrario la decisión tomada por parte de la entidad bancaria demandada relativa la reasignación de funciones, redundaba en beneficio de la misma trabajadora, ora para contribuir al mejoramiento de su salud, tanto física como mental, ora para evitar un eventual deterioro frente a los mismos, ello en virtud de las patologías que padece y que quedaron demostradas en el transcurso del presente trámite.

De tal forma, al no evidenciarse entonces desmejora laboral alegada por la demandante, como tampoco que la empresa demandada hubiese incurrido en alguna conducta discriminatoria que atente contra las actividades sindicales desarrolladas por la trabajadora aforada como miembro de la Junta Directiva de la Seccional Cali de SIBANCOL, o tan siquiera el menoscabo del derecho a la libertad de asociación sindical, no tenía porque el BANCO FALABELLA S.A., tramitar permiso alguno ante el Ministerio de Trabajo para la implementación de las pluricitadas recomendaciones médico laborales en favor de su trabajadora, debiéndose en consecuencia confirmar tal punto de la decisión de primer grado.

Finalmente, resulta de suma importancia aclarar que en vista de que no le asiste el derecho reclamado a la aquí demandante, a través de la presente acción especial de fuero sindical, mal haría la Sala a entrar a estudiar la excepción de prescripción formulada por la parte demandada, como erróneamente lo hizo la A quo en su decisión, pues en primer lugar el asunto sometido a Litis, siempre redundó sobre la condición de aforada sindical de la demandante, y la verificación de que si la implementación de las recomendaciones médico laborales adoptadas por el banco demandado, en fecha 20 de enero de 2021, desmejoraron las condiciones laborales de la trabajadora, por lo que las demás situaciones generadas a raíz de la aplicación del derecho contenido en el artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo – salario sin prestación del servicio –, por parte del empleador en virtud de la pandemia generada por el COVID – 19, y sus consecuentes reajustes de orden salarial y prestacional, deben ser ventiladas a través de la vía ordinaria laboral. Punto de la decisión bajo estudio que ha de revocarse.

COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P, dadas las resultas de la alzada, se condenará en costas en esta instancia a la promotora del litigio y a favor de la



sociedad accionada. Fíjense como agencias en derecho el equivalente a una cuarta parte de 1 smlmv.

DECISIÓN

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el numeral primero de la sentencia número 151 del 18 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, conforme a lo expuesto en líneas precedentes.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia, pero por las razones aquí consignadas.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a la promotora del litigio y a favor de la sociedad accionada. Fíjense como agencias en derecho el equivalente a una cuarta parte de 1 smlmv.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/16>) y a los correos de las partes.

DEMANDANTE. NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ
APODERADO: JOSE RAFAEL CERVANTES ACOSTA
cervantes045@hotmail.com

DEMANDADO. BANCO FALABELLA S.A.
APODERADO: LUIS FERNANDO CASTRO HENAO
abogados@lopezasociados.net

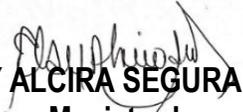


TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

FUERO SINDICAL – ACCION DE REINSTALACION
NURIS YAMILE CASTILLO SANCHEZ
VS. BANCO FALABELLA S.A.
RAD. 76-001-31-05-003-2021-00101-01

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados


ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado


CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada
Rad.
003-2021-00101-01