

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veinticuatro (24) de noviembre de
dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso	: Ordinario de Segunda Instancia
Demandante	: YÉSIKA FRANCINI GARCÍA ARDILA
Demandados	: COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. – CGS COLOMBIA-, OMNILIFE DE COLOMBIA S.A.S.
Radicado	: 05001 31 05 013 2020 00429 01
Providencia	: Sentencia
Temas y Subtemas	: Laboral Individual – Reintegro, estabilidad laboral Reforzada por discapacidad-
Decisión	: Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N°	: 237

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

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.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 17 de febrero de 2018 y el **1° de diciembre de 2018, cuando fue terminado sin justa causa por el empleador**, mientras gozaba de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en tratamientos médicos; se ordene el **reintegro laboral**, se condene en forma solidaria al pago de salarios, prestaciones sociales, desde la fecha del despido hasta su reintegro efectivo, indemnizaciones por despido injusto y moratoria; costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que la señora Yésika Francini García Ardila inició labores al servicio de CGS Colombia el día 17 de febrero de 2018, mediante un contrato de trabajo escrito a término indefinido y no de obra como fue denominado, para realizar aseo en general en las instalaciones de Omnilife de Colombia S.A. en el Aeropuerto Olaya Herrera de Medellín, el salario mensual pactado fue de \$781.242.

En vigencia del contrato laboral, presentó cuadros de salud que la deterioraron, estuvo incapacitada por mucho tiempo, la última venció el día 21 de noviembre de 2018; al día siguiente se presentó a laborar con dolores y malestar, donde los supervisores de las codemandadas Víctor Montoya y Anderson, le manifestaron que la veían muy mal, que fuera al médico porque así no podían recibirla; sostiene que el mismo día 22 de noviembre acudió al

médico, quien indicó tener el sistema bloqueado y no podía generarle incapacidades.

Relata que presenta *compromiso osteomuscular general, enfermedad bipolar, cirugía colecistomía y poliartritis aguda*, esta última le generó dolores desde el 22 de noviembre de 2018 hasta el 17 de diciembre del mismo año que le impidieron acudir a laborar, “...fecha en que recibió la notificación de la terminación del contrato laboral, pero con efectos desde el 1º de diciembre de 2018, agregando que el 12 de diciembre de 2018 recibió notificación de terminación del contrato laboral y de manera posterior el 17 de diciembre de 2018 recibió requerimiento para presentarse en el lugar de trabajo, actos confuso que no dan claridad del asunto...” (sic), habiéndose despedido sin justa causa y sin permiso del Ministerio del Trabajo.

Agrega que no recibió nueva incapacidad por bloqueo del sistema, continuó en tratamiento médico, nunca se emitió concepto favorable de recuperación, presentó síntomas en vigencia de la relación laboral y por ello debió solicitarse autorización al Ministerio del Trabajo; la afección en salud fue tan fuerte que el **27 de noviembre de 2019** la EPS SURA emitió certificación de discapacidad física. Interpuso Acción de Tutela en la que le fue negada la protección de sus derechos.

Respuesta a la demanda:

COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. a través de apoderada judicial, admitió los extremos temporales, el salario pactado, frente a los demás hechos expuso que no son ciertos o no le constan y explicó que celebró con la demandante un contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor determinada,

cuya terminación se produjo como consecuencia del incumplimiento contractual de la demandante, quien dejó de prestar el servicio, sin justificación alguna pese a los requerimientos efectuados; estando circunscrita y sujeta a la ejecución del contrato firmado entre COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. y su cliente OMNILIFE COLOMBIA S.A. para cumplir con actividades de aseo a las instalaciones de esta empresa.

Sobre la situación de salud de la demandante, sostiene que ninguna entidad de seguridad social notificó sobre la expedición de un dictamen de calificación de origen o pérdida de capacidad laboral, que demostrara la merma o el deterioro en su salud que ahora arguye la parte actora; las incapacidades por sí solas no le otorgan de manera automática una protección especial por su estado de salud, pues no demuestran que su estado fuera grave, incluso el amparo constitucional invocado le fue negado en ambas instancias; en gracia de discusión, la condición médica referida no le impide de manera sustancial y considerable realizar actividades propias para las cuales fue contratada y/o aquellas esenciales de la vida propia. El documento de incapacidad presentado tuvo vigencia hasta el día 20 de noviembre de 2018 y pese a que debió presentarse a prestar sus servicios personales a partir del 21 de noviembre de 2018, no lo hizo y tampoco presentó justificación alguna para el incumplimiento, no demuestra que las razones para ello fueran un bloque por parte de la EPS y tampoco es cierto que un supervisor le impidiera el ingreso a laborar.

Detalla que requirió a la demandante a través de comunicaciones remitidas por correo certificado, indagándole sobre las razones de su inasistencia, los días 7 y 10 de diciembre de 2018,

sin que recibiera respuesta de la señora Yésika Francini, entendiendo que no era su voluntad continuar con su contrato de trabajo, coligiendo de manera tácita su renuncia libre y voluntaria y existiendo además justa causa para la terminación del contrato por incumplimiento grave y en tal sentido, el 12 de diciembre de 2018 le comunicó el entendimiento de su determinación de no continuar laborando; sobre una comunicación posterior de fecha 17 de diciembre de 2018 requiriéndola para que se presente al lugar de trabajo, precisa que no tiene validez puesto que ya se entendía finalizado.

Concluye manifestando que la terminación del vínculo laboral de la señora Yésika Francini tuvo asidero en una causa objetiva y legal, consecuencia de la decisión de la actora de no continuar laborando y no siendo la actora una persona discapacitada, la demandada no se encontraba en la obligación de acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones denominadas inexistencia de estabilidad laboral reforzada, inexistencia de responsabilidad solidaria, renuncia tácita e incumplimiento de las obligaciones laborales, inexistencia de la obligación, enriquecimiento sin causa, compensación, buena fe, prescripción, genérica.

Por su parte, el apoderado de **OMNILIFE DE COLOMBIA S.A.S.** indicó que los hechos afirmados en la demanda no son ciertos o no le constan, precisando que nunca existió una relación jurídica, menos aún una de carácter laboral con la demandante, por la que deba ser llamada a responder por las pretensiones, a las

cuales se opuso y formuló como excepciones inexistencia de relación laboral, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de responsabilidad solidaria, inexistencia de estabilidad laboral reforzada, inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción, genérica.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, mediante Sentencia del 6 de abril de 2022, absolvió a las codemandadas de todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora Yésika Francini García Ardila, a quien impuso condena en Costas, con agencias en derecho en la suma de \$1.000.000, en un 50% a favor de cada una de las demandadas.

Recurso de apelación:

El apoderado de la demandante sostiene que el Despacho aceptó la existencia de una renuncia tácita, la cual no existe en la Ley Laboral, debiendo ser escrita o verbal, no hubo decisión de la trabajadora ni aceptación de renuncia, no existe y por tanto, si no hubo justa causa para el despido así se presume; la demandante se acercó a su lugar de trabajo en las instalaciones de Medellín con las comunicaciones, pero **la empresa decidió terminarle el contrato por supuestamente no haberse presentado a laborar, asimilándolo a una renuncia,** existiendo un Reglamento de Trabajo y normas donde se señala que **debió respetarse el debido proceso. Sobre la discapacidad de la trabajadora,** sostiene que se describió el cargo donde ejercía funciones, requiriendo el 100% de su capacidad física, **venía con**

un periodo de tres meses en evaluaciones médicas determinándose una discapacidad, que si bien fue posterior, lo cierto es que existe a raíz de esas enfermedades. Solicita se revoque la Sentencia de primera instancia y se acceda a las pretensiones de la demanda.

Alegatos de conclusión:

Los apoderados de las codemandadas reiteraron argumentos expuestos en primera instancia.

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 lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, consiste en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia;

analizándose si para el momento de la terminación del contrato de trabajo, la señora Yésika Francini García Ardila acredita una situación de discapacidad que conlleve a la protección de estabilidad laboral reforzada, verificándose si la finalización del vínculo fue por esta razón y por ende discriminatoria e ineficaz, dando lugar al reintegro laboral o si Compass Services Group Colombia S.A. invocó y demostró la existencia de una causal objetiva para su terminación.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

No es objeto de discusión en esta Segunda Instancia, que el día 17 de febrero de 2017, la señora Yésika Francini García Ardila suscribió con Compass Group Services Colombia S.A. un contrato de trabajo denominado por duración de la obra, para ejecutar labores de aseo a la infraestructura en las instalaciones del contratante Omnilife de Colombia S.A., con un salario mensual de \$781.242 (folios 66 a 69 archivo 09).

Contrato que fue terminado en forma unilateral por CGS COLOMBIA, mediante comunicación del **12 de diciembre de 2018**, cuyo contenido se transcribe a continuación:

“...Referencia: Terminación de contrato de trabajo por decisión del trabajador.

(...)

Teniendo en cuenta que la empresa le ha entregado dos comunicados los días 10 de diciembre y 12 de diciembre de 2018, para que se presente a cumplir con las labores para las cuales se le ha contratado, sin que se haya presentado a la compañía para proceder de conformidad, la empresa entiende que es su determinación libre y voluntaria no continuar laborando en COMPASS GROUP

SERVICES COLOMBIA S.A. siendo su último día laborado el 20 de noviembre de 2018.

Por lo anterior, le informo que puede presentarse a reclamar sus prestaciones sociales y la carta de autorización de retiro de cesantías, en las instalaciones de la compañía ubicadas en la AV CARRERA 30 # 72-48 Compass Group.

Si dentro del término perentorio de 5 días no se hace presente, el valor de sus correspondientes acreencias laborales le será consignado ante la justicia laboral ordinaria, tal como lo prescribe el código sustantivo del trabajo...” (folio 76 archivo 09).

La Juez de primera instancia concluyó que entre las partes existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo por obra o labor determinada, circunscrito al contrato de servicios de aseo celebrado entre Omnilife de Colombia S.A.S. y Compass Group Services Colombia S.A., donde la última se comprometió a proporcionar a través de su propio personal, el servicio de aseo a la infraestructura en las instalaciones de la primera, según sus requerimientos, de acuerdo a las necesidades y parámetros estipulados, suscrito el 22 de mayo de 2017 con una duración de 12 meses prorrogables.

Respecto a que la señora Yésika Francini García Ardila requería el 100% de su capacidad física, venía con un periodo de tres meses en evaluaciones médicas determinándose una discapacidad, que si bien fue posterior, lo cierto es que existe a raíz de esas enfermedades; tenemos que:

La a quo explicó en términos generales, que según el contenido de la historia clínica, **el médico tratante encontró a la paciente en buenas condiciones,** dejando constancia que los resultados de los exámenes practicados fueron normales, lo que contrariaba la versión de la afiliada, **no le generó nuevas**

incapacidades, ni recomendaciones laborales y dispuso el reintegro inmediato a sus labores, por lo que no encontró acreditadas las condiciones para hacerla beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada y en tal sentido, no se trató de un despido discriminatorio.

Sobre el tema objeto de estudio, 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 las Sentencias **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**

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”

³ Discapacidad

de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio... (Negrillas y subrayas fuera del texto).

En Sentencia **SL-2548** de **2019**, reiterada en la **SL-5411** de **2021**, señaló que **con la expedición de la Ley 361 de 1997, el legislador no pretendió evitar que los trabajadores que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos** o que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado a mantener vigente los vínculos laborales; precisando que **el propósito de la norma es impedir que las personas en situación de discapacidad fueran despedidas en virtud y específicamente por esa razón; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos**; veamos:

“...Es que con la expedición de la norma cuya transgresión pregonaba el censor, el legislador no pretendió evitar que los asalariados que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos, o en otros términos, que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado per secula seculorum a mantener vigente los vínculos laborales pactados con ese tipo de población; esa regla, así entendida, lejos de garantizar la protección que se pretende, generaría la consecuencia lógica de que los empleadores jamás se atrevieran a vincularlos.

No, el propósito de la disposición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue la de impedir que las personas en las condiciones ya anotadas, fueran despedidos en virtud y específicamente por esa razón, es decir, que su limitación fuera la causa de la ruptura laboral; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos...” (Negrillas fuera del texto).

Y conforme a lo señalado en 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, ya que **“...la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor...”** (Negritas y subrayas fuera de texto). Situación de discapacidad que puede

inferirse de diversos elementos relacionados con la evidente afectación al estado de salud de la persona “...como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, **tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo**, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación...”, entre otros (SL572-2021).

En la **Sentencia SL-1152 del 10 de mayo de 2023**, reiterada en **SL-2290 del 26 de septiembre 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** del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, texto que se transcribe en extenso dada su pertinencia; veamos:

“...En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

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

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

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

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

Por último, **la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características...** (Negritas y subrayas fuera de texto).

En lo referente a que previo a la terminación del vínculo laboral, la demandante venía con un periodo de tres

meses en evaluaciones médicas, revisado el contenido de la historia laboral aportada se encuentran los siguientes registros:

Consulta con médico especialista en ortopedia el **14 de noviembre de 2018** con diagnóstico “...*lumbago no especificado para evaluación inicial terapias físicas, con dolor en región lumbar refiere dolor en manos dolor lumbar dolor en rodillas de tres meses de evolución múltiples exámenes diagnósticos todo completamente normales RX de rodillas normal RX de CL discopatía normal RX de manos normal...*” (folio 25 archivo 01).

Reporte de consulta con médico general el día **21 de noviembre de 2018** donde aparece motivo de consulta “*me siento mal*”, enfermedad actual “...*paciente femenina de 29 años de edad ... ocupación auxiliar de aseo ... Estado general del paciente: Buenas condiciones generales ... Refiere cuadro de 6 meses de poliartralgias con múltiples estudios con resultado normal, actualmente en seguimiento por medicina interna, fue valorada también por ortopedia hace 7 días quien ordena terapia y reintegración inmediata*, la medicó con ampollas de metabetasona y afirma no tener variación en los síntomas. Al examen físico signos vitales normales, *refiere dolor intenso en los brazos a la palpación superficial, sin embargo, se toma dos veces la presión en brazos, sin insufla hasta 220 mmHg y no manifiesta dolor*, AMA conservados en articulaciones, en el momento no edema ni derrame articular, se ordena analgesia, se espera control por medicina interna...” (folios 39 y 40 archivo 01).

Y el día 22 de noviembre de 2018, **el especialista en Ortopedia y traumatología atendió a la paciente por el diagnóstico lumbago no especificado, ordenando terapia**

física medicación reincorporación inmediata (folio 43 archivo 01).

Los **certificados de incapacidad temporal** asociados a los diagnósticos referidos, fueron generados por **algunos periodos no continuos**, del 31 de agosto al 9 de septiembre, del 16 al 20 y del 22 al 26 de octubre, siendo **la última del 13 al 21 de noviembre**, todos **del año 2018** (folios 31 a 65 archivo 01), fecha esta en la que **el médico tratante encontró a la paciente en buenas condiciones generales**, con múltiples estudios específicos con resultados normales, aunado a que el especialista en ortopedia y traumatología conceptuó reincorporación inmediata a sus labores.

Por tanto, de acuerdo al contenido de la prueba documental obrante en el expediente, **no se encuentran acreditadas las condiciones de afectación a la salud o integridad de la demandante, para concluir que padecía una limitación física o discapacidad**, que le impidiera ejercer en condiciones normales las labores para las cuales fue contratada como auxiliar de aseo, pues nada se dijo respecto a cuáles eran específicamente las actividades que le correspondía ejecutar, en qué entorno físico, con qué herramientas y de qué manera su diagnóstico impedía el desarrollo de esas funciones o si se veía enfrentada a determinadas barreras físicas que limitaran su desempeño, siendo carga probatoria de la demandante demostrar las condiciones de debilidad manifiesta, la cual no cumplió.

En lo referente a que la demandante presenta una discapacidad, que si bien fue posterior, lo cierto es que existe a raíz de esas enfermedades; se observa que el apoderado hace referencia a

certificación expedida por EPS SURA el día 27 de noviembre de 2019, sobre discapacidad física adquirida por enfermedad general con fecha de marcación el mismo día de la expedición (folio 82 archivo 01); no obstante, se trata de un hecho posterior generado casi un (1) año después de la terminación del contrato de trabajo y por tanto, al ser una situación no conocida por el empleador por no existir para esa época, no puede atribuírsele responsabilidad o que la finalización del vínculo hubiere sido discriminatoria por haberse basado en la situación de salud de la trabajadora.

Recuérdese que una situación de discapacidad no se concluye de manera automática de los hallazgos contenidos en la historia clínica, sino de la limitación física que ellos representan para el ejercicio de la labor; tampoco toda deficiencia puede asimilarse a una discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral y como quedó explicado, para diciembre de 2018 no está demostrada su situación de estabilidad laboral reforzada y en tal sentido, **se confirmará la decisión absolutoria de primera instancia** en este aspecto.

En cuanto a que el Despacho aceptó la existencia de una renuncia tácita, la cual no existe en la Ley Laboral, debiendo ser escrita o verbal, no hubo decisión de la trabajadora ni aceptación de renuncia, si no hubo justa causa para el despido así se presume; la demandante se acercó a su lugar de trabajo en las instalaciones, pero **la empresa decidió terminarle el contrato por supuestamente no haberse presentado a laborar, asimilándolo a una renuncia,** existiendo un Reglamento de Trabajo y normas donde se señala que **debió respetarse el debido proceso.** Al respecto debemos indicar:

La a quo explicó que *si bien es cierto la demandante estuvo incapacitada durante algunos periodos no continuos, también lo es que la última incapacidad data del 21 de noviembre de ese año y luego de ello no se presentó a laborar, siendo requerida por su empleador en varias oportunidades por la inasistencia a cumplir la actividad para la cual fue contratada, las cuales fueron desatendidas y en consecuencia, no se trató de un despido, sino que la decisión obedeció a su propia conducta.*

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que ciertamente, en forma posterior al 22 de noviembre de 2018, **no aparece en el expediente certificación de incapacidad médica temporal, con la cual se demuestre que la demandante se encontraba impedida para desempeñar la labor contratada como auxiliar de aseo.**

Con relación a lo anterior, en interrogatorio de parte expuso que después de la última incapacidad se le inflamaron los pies, varias veces fue al ortopedista quien le descartó fractura de rodilla, por lo que dijo que la reintegraba inmediatamente; adujo que se presentó ante supervisores de las demandadas quienes no la recibieron en tal estado y que en la EPS no le fueron expedidas incapacidades por cuanto el sistema estaba bloqueado para ese procedimiento; sin embargo, ninguna de estas circunstancias encuentran soporte probatorio en el expediente; no debe olvidarse que corresponde a la parte interesada aportar al proceso las pruebas en las cuales sustenta los hechos que soportan sus pretensiones y ante su ausencia, no hay posibilidad de que sus aspiraciones tengan prosperidad, pues se convierten en meras afirmaciones carentes de prueba; no se allegó por ejemplo constancia de bloqueo del sistema de salud para nuevas incapacidades y las razones médicas para ello y tampoco trajo a la

audiencia los testigos decretados para que rindieran versión acerca de lo acontecido, cuando afirma se presentó a las instalaciones donde laboraba.

Al contrario, CGS COLOMBIA demostró haber requerido a la demandante mediante comunicaciones remitidas a través de correo certificado, los días 7 y 10 de diciembre de 2018, para que se presentara a cumplir las labores contratadas y sustentara su ausencia al trabajo desde el día 21 de noviembre de ese año, advirtiéndole que de no presentarse ese día o manifestar su impedimento al día siguiente, la compañía entendería que su deseo era dar por terminado el contrato laboral (folios 72 a 75 archivo 01).

Y ante la inasistencia a prestar al servicio o justificación para no haber cumplido con el contrato de trabajo desde el 22 de noviembre de ese año, fue que el día 12 de diciembre de 2018 el empleador le comunicó la terminación del contrato, donde si bien es cierto, se anuncia que fue “*por decisión del trabajador*”, ello obedece a que se le pone de presente que desatendió los dos requerimientos antes citados, esto es, no se presentó a laborar ni allegó justificación para la inasistencia desde la última incapacidad -21 de noviembre-, entendiendo que era su determinación no continuar laborando con CGS COLOMBIA, conclusión que se advierte razonable y sustentada en los acontecimientos aquí demostrados, pues no otra cosa habría lugar a concluirse ante la renuencia injustificada de la demandante para presentarse a cumplir la labor, sin que estén acreditadas las circunstancias por ella alegadas en este proceso; lo que además se acompaña con la normatividad aplicable, pues conforme al Código Sustantivo del Trabajo, dentro de las obligaciones especiales del trabajador están “...**Realizar personalmente la labor**, en los términos estipulados; observar

los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido...” (artículo 58 numeral 1º), obligación que incumplió durante 21 días continuos; como prohibiciones tiene “...**Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo...” (artículo 60 numeral 4º), incurriendo en dicha prohibición por el mismo término.

Acerca de que *existe un Reglamento de Trabajo y normas donde se señala que debió respetarse el debido proceso*, no se allegó al proceso el texto normativo donde se establezca que era exigible el agotamiento de un determinado proceso antes de hacerse oficial por parte de la empleadora, el entendimiento de que era voluntad de la trabajadora no continuar con el contrato de trabajo o darlo por terminado ante la inasistencia injustificada a laborar durante 21 días; de todas maneras, el empleador puede llamar a descargos a los trabajadores, permitiéndoles exponer sus razones para la inasistencia al trabajo, en garantía del derecho de defensa, como ocurrió en este caso, pues en dos oportunidades se le invitó a presentar la justificación de la inasistencia pero no atendió el llamado; sin que ello imposibilite la toma de decisiones referentes a la terminación unilateral del contrato de trabajo, con justa causa.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la demandante al no haber prosperado el recurso de apelación formulado, fijándose como agencias en derecho, la suma de doscientos mil pesos (\$200.000) en favor de las codemandadas en un 50% para cada una; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 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** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se condena en **Costas** de Segunda Instancia a cargo de la demandante **Yésika Francini García Ardila**, fijándose como agencias en derecho la suma de doscientos mil pesos (\$200.000) en favor de las codemandadas en un 50% para cada una; según lo indicado en la parte motiva.

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

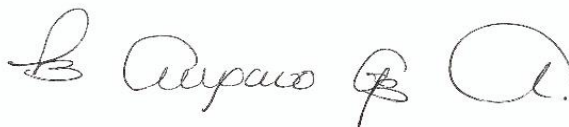
Las Magistradas,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada Ponente



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL**

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **YÉSIKA FRANCINI GARCÍA ARDILA**
Demandados : **COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. – CGS COLOMBIA-, OMNILIFE DE COLOMBIA S.A.S.**
Radicado : **05001 31 05 013 2020 00429 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Reintegro, estabilidad laboral Reforzada por discapacidad-
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 237

FECHA SENTENCIA: 24 de noviembre de 2023

Fijado lunes 27 de noviembre de 2023 a las 8:00 a.m.

Desfijado lunes 27 de noviembre de 2023 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario