

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado, sin que medie autorización de la oficina de Trabajo. /

HECHOS: Pretende la demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, que fue terminado de manera unilateral e injusta por parte del empleador demandado y sin autorización del ministerio de trabajo; se condene al reintegro al puesto de trabajo o en subsidio el pago de indemnización por despido sin justa causa; con el reconocimiento de salarios y prestaciones sociales.

TESIS: (...) cuando el empleador invoca una causa o razón objetiva de terminación del contrato de trabajo, no se hace necesario acudir ante el Inspector de Trabajo para pedir autorización. (...) 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. (...) Tales circunstancias no dan lugar a activar la presunción de haberse terminado el contrato de trabajo en razón a la situación de salud en particular; Se acredita que la determinación de finalizar el vínculo laboral tuvo origen en una causal objetiva, esto es, la inasistencia injustificada al puesto de trabajo, calificada como falta grave en el reglamento interno de trabajo, que da lugar a la terminación del contrato laboral en forma unilateral por parte del empleador.

MP MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 18/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dieciocho (18) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **ADRIANA LUCÍA OSPINA CORREA**
Demandado : **ALMACENES ÉXITO S.A.**
Radicado : **05001 31 05 009 2020 00225 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada, reintegro -
Decisión : Revoca Sentencia condenatoria
Sentencia N° : 164

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistradas **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES¹, CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión²:

¹ Con quien se reconforma la Sala, al aceptarse el impedimento declarado por la Magistrada Luz Amparo Gómez Aristizábal.

² 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, desde el 3 de julio de 2003 hasta el 21 de noviembre de 2019, cuando fue terminado en forma unilateral e injusta por el empleador demandado y sin autorización del Ministerio del Trabajo; se condene al **reintegro** al mismo puesto de trabajo o uno de similares condiciones o **en subsidio al pago de indemnización por despido sin justa causa**; con el reconocimiento de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, dejados de pagar durante la desvinculación; indemnización de 180 días de salario, sanción del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que la demandante se vinculó con Almacenes Éxito S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 3 de julio de 2003 hasta el 21 de noviembre de 2019, desempeñándose en el cargo Auxiliar Operativo II, en los establecimientos de comercio Surtimax, con funciones de cajera, devengando el salario mínimo legal mensual más auxilio de transporte; padece diagnósticos clínicos documentados desde el año 2005, los que resume como *espondilitis anquilosante clase 2*, causándole pérdida de capacidad laboral superior al 50%, con fecha de estructuración el 16 de octubre de 2013 según dictamen de la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, aceptado como válido en Sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín

del 30 de abril de 2014, en el proceso con radicado 05001310500120100039900, donde demandó a las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, pretendiendo corrección del dictamen. Así mismo, le generaron incapacidades médicas para trabajar, en forma discontinua, desde febrero de 2005.

Por la calificación referida, la EPS SURA suspendió la expedición de incapacidades y por ende, tampoco recibió el pago de los correspondientes subsidios; solicitó al empleador la reubicación acorde a su condición física, recibiendo como respuesta que no contaban con esa posibilidad, razón por la que se le mantuvo ausente del puesto de trabajo, sin que se trate de ausencias injustificadas, sino que están soportadas en documentación médica conocida por la empresa y se apoyaban en decisiones administrativas del empleador, atendiendo a su situación de salud.

El día 20 de noviembre de 2019 la demandada dio por terminado el contrato de trabajo, aduciendo justa causa, por supuestas faltas injustificadas, sin que sea cierto, ya que obedecían a su estado de salud y es tanto que se le venían pagando los salarios, desde el 1º de enero de 2017, cuando le suspendieron las incapacidades, hasta la fecha del despido. Como hechos en los que sustenta el conocimiento que la demandada tenía sobre su estado de salud y del trámite de pensión de invalidez, cita los siguientes: Sentencia de tutela del Juzgado 21 Civil Municipal de Oralidad de Medellín, del 23 de abril de 2015, que ordenó a Almacenes Éxito S.A. mantener el vínculo laboral como medida de protección; el día 14 de diciembre de 2015 se le negó el pago de vacaciones hasta tanto fuera

reintegrada al trabajo; en diligencias de versión libre y de descargos, los días 12 de abril y 19 de julio de 2018, así como, 9 de octubre de 2019, respectivamente, expresó el curso del proceso de pensión de invalidez tramitado ante la Justicia Ordinaria Laboral. Agrega que una de las enfermedades sufridas le impedía permanecer de pie y adoptar posturas inadecuadas al estado de salud, situación conocida por la demandada; el día 25 de noviembre de 2009 fue valorada por médico adscrito al Grupo Éxito, quien dictaminó que debía seguir incapacitada para laborar.

El 10 de octubre de 2013 la EPS SURA emitió concepto médico prescribiendo que no se le veía futuro laboral en ningún cargo de la empresa. El 14 de noviembre de 2014 promovió demanda tramitada en el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín, con radicado 050013105004201401571, ante el no reconocimiento de la pensión de invalidez por parte de PROTECCIÓN S.A.

Respuesta a la demanda:

ALMACENES ÉXITO S.A. a través de apoderada judicial, aceptó lo referente a la existencia del contrato de trabajo, cargo desempeñado, extremos temporales, sobre el último salario percibido dijo que equivalía a \$851.300; admitió que desde el año 2005 la demandante presentó incapacidades discontinuas, sin que conozca las causas; **sostiene que desde el 3 de julio de 2014 la demandante no se presentó a laborar, no acreditó incapacidad médica, ni justificó la inasistencia**, se negó a reincorporarse a laborar, pese a no contar con incapacidades médicas. Con relación al dictamen de pérdida de capacidad

laboral y la sentencia a la que se alude, Almacenes Éxito S.A. no intervino en ese trámite, ni fue informado por la actora; el fondo de pensiones Protección certificó el 5 de noviembre de 2019, que no había recibido notificación de la EPS sobre algún trámite de calificación. Respecto a la Sentencia de Tutela, manifiesta que le fue concedida una protección como mecanismo transitorio y en el mes de enero de 2020, la demandante inició un incidente de desacato, siendo negado por el Juzgado, teniendo en consideración que después de cuatro (4) años la señora Adriana Lucía no había definido su situación; en cuanto al dictamen, informó que contaba con una calificación de pérdida de capacidad laboral expedida por una entidad particular, no por las entidades del sistema general de seguridad social, ni por las Juntas Regional o Nacional de Calificación de Invalidez; desde la valoración médica del año 2009 la demandante se negó a realizar nuevas revisiones, así como a reincorporarse a laborar; a la terminación del contrato de trabajo la actora no se encontraba incapacitada, siendo la última el 3 de julio de 2014, no tenía restricciones ni recomendaciones médicas, no estaba calificada la pérdida de capacidad laboral, tampoco había reportado una condición de salud particular. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda y formuló en su defensa las excepciones denominadas prescripción, inexistencia de la obligación, buena fe, cumplimiento del derecho, pago, compensación.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, mediante Sentencia del 21 de enero de 2022, **declaró que la terminación del contrato de trabajo** de la señora ADRIANA

LUCÍA OSPINA CORREA, por parte de ALMACENES ÉXITO S.A., ocurrida **el 21 de noviembre de 2019, carece de efectos jurídicos al gozar aquella de estabilidad laboral reforzada; ordenó el reintegro** de la demandante a un cargo igual o similar al que venía desempeñando al momento de su desvinculación laboral; condenó al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social integral, causados durante el tiempo que permanezca cesante desde el 21 de noviembre de 2019 hasta el momento de su reintegro efectivo, entendiéndose que no hubo solución de continuidad; indexación sobre las condenas, con el **pago de 180 días de salario** conforme al inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por valor de **\$5´107.800**. Condenó en Costas a la demandada, fijando como agencias en derecho el equivalente al 5% de lo ordenado pagar, en favor de la demandante.

Recurso de apelación:

La apoderada de **Almacenes Éxito S.A.** sostiene que para reconocer la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, se requiere que el empleador tenga conocimiento de las incapacidades y de la pérdida de capacidad laboral que aduce el trabajador; en el expediente obra comunicación del 5 de noviembre de 2019 donde Protección certifica que a esa fecha no había trámite de pensión de invalidez, que no había recibido de la EPS notificación sobre alguna calificación y el último pago de incapacidad médica corresponde el año 2014; no existe evidencia referente a que la demandada hubiera conocido los dictámenes aportados con la demanda, por tanto desconocía la pérdida de capacidad laboral, al no haberse notificado a la empresa. Almacenes Éxito inició proceso disciplinario por no presentarse a

laborar y **la señora Adriana Lucía no acreditó encontrarse incapacitada en los lapsos citados en la citación a descargos, ni a la fecha de terminación del contrato de trabajo, incumpliendo la obligación de presentarse a prestar el servicio en forma personal, configurándose la justa causa de terminación, calificada como grave en el reglamento interno de trabajo**; por tanto, no se cumplen los requisitos para acreditar una estabilidad laboral reforzada. Solicita se revoque la decisión y en su lugar, se absuelva a la demandada de las pretensiones formuladas.

Alegatos de conclusión:

Los apoderados de las partes reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentar 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 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, radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si como afirma la demandada, se acreditó la existencia de justa causa que diera lugar a la terminación del contrato de trabajo en forma unilateral, sin la autorización del Inspector de Trabajo. Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

No es objeto de discusión en esta Segunda Instancia, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el día **3 de julio de 2003 hasta el 21 de noviembre de 2019**, cuando fue terminado en forma unilateral por Almacenes Éxito S.A. invocando una justa causa; la señora Adriana Lucía se desempeñó como Auxiliar Operativo categoría II, reconociendo la demandada como último salario la suma de \$851.300; así mismo, la existencia de incapacidades discontinuas desde el año 2005, con última prórroga hasta el 3 de julio de 2014.

Sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada objeto de apelación, **el Juez de Primera Instancia explicó en términos generales**, que en el expediente obra copia de Sentencia de Tutela emanada del Juzgado Vigésimo Primero Civil Municipal de Medellín, de fecha 23 de abril de 2015, siendo accionados EPS SURA, PROTECCIÓN S.A. y Almacenes Éxito S.A., donde se protegió en forma transitoria el derecho a la seguridad social y en la parte motiva, quedó expresado que a la señora Adriana Lucía, se le había determinado una pérdida de capacidad laboral

superior al 50%, sin que la AFP hubiere pagado oportunamente las incapacidades prescritas, ni realizado los trámites para reconocer y pagar la pensión de invalidez.

Con fundamento en lo anterior, concluyó que desde el año 2015 la demandada conocía los quebrantos de salud y del estado de invalidez de la ex trabajadora, sumado a que según historia clínica, estaba impedida para desempeñar las labores para las cuales fue contratada; indicó que la desvinculación se presume ocurrió por el estado de salud de la actora y que en caso de haberse presentado la falta grave por inasistencia a laborar, el empleador debió observar la normatividad sobre estabilidad laboral reforzada, solicitando el correspondiente permiso ante el Ministerio del Trabajo y al no proceder de esta manera, el despido es ineficaz, procediendo el reintegro laboral.

Acerca de este tema, la **Ley 361 de 1997** preceptúa en su artículo 26³, que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado⁴, 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:

³ 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”

⁴ Discapacidad

“...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 SL1360 de 2018**, reiterada entre otras, en las Sentencias **SL4632 de 2021**, **SL017 de 2020** y **SL341 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...**”⁵; agregando: “...**Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva...**”. Señalando que “...**si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...**” (Negrillas y subrayas fuera del texto). Insistiendo en SL1708-2021, SL1039-2021, SL1054-2021, que **cuando el empleador invoca una causa o razón objetiva de terminación del contrato de trabajo, no se hace necesario acudir ante el Inspector de Trabajo para pedir autorización.**

A su vez, en Sentencia **SL4031** del 20 de octubre de **2020** Radicado 82341, **explicó que la finalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...es salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad en el momento de la terminación de su vinculación laboral, para que no se generen comportamientos discriminatorios por parte del empleador. Así, lo que persigue tal disposición es que no tenga**

⁵ Negrillas fuera del texto.

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...” (Negrillas fuera del texto).

También en Sentencia **SL2548** del 10 de julio de **2019** Radicado 69150, -reiterada en la **SL5411** del 1° de diciembre de **2021** Radicado 85608-, 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.**

En el caso bajo análisis, Almacenes Éxito S.A. reconoció al responder la demanda, que la señora Adriana Lucía presentó incapacidades discontinuas desde el año 2005, afirmando que desconocía las causas; adujo en su defensa, que *para la época de terminación del contrato de trabajo -21 de noviembre de 2019-, no había trámite de pensión de invalidez, que no había recibido de la EPS notificación sobre alguna calificación y el último pago de incapacidad médica corresponde al año 2014, sin que conociera los dictámenes aportados con la demanda.*

En efecto, a folio 16 de la demanda, obra comunicación de fecha 31 de julio de 2014, suscrita por Medicina Laboral de EPS SURA, dirigida a la señora Adriana Lucía, informándole que a raíz de la calificación efectuada por la Facultad Nacional de Salud Pública, mediante dictamen del 21 de febrero de ese año, le había

sido asignado el 52.91% de pérdida de capacidad laboral, con fecha de estructuración el 16 de octubre de 2013 y que por tanto, las incapacidades temporales se otorgaban hasta el momento de su incapacidad permanente parcial o estado de invalidez; sin que haya constancia de haberse notificado al empleador sobre el contenido de dicho documento.

No obstante, observa esta Judicatura que por lo menos la Sentencia de Tutela a la que hizo referencia el Juez de Primera Instancia, sí fue conocida por Almacenes Éxito S.A., pues no otra cosa puede concluirse, al ser una de las accionadas que intervinieron en dicho trámite constitucional, donde la actora reclamaba el pago de subsidios por incapacidad temporal y en la parte motiva el Juez Constitucional aludió a que la accionante tenía determinada una pérdida de capacidad laboral superior al 50%; desvirtuándose la manifestación de la apoderada, respecto a que se desconocía alguna calificación realizada a la ex trabajadora.

Sin embargo, pese a la existencia del mencionado dictamen y el porcentaje de pérdida de capacidad laboral asignado a la demandante, así como los periodos de incapacidad discontinuos conocidos por la demandada por lo menos desde el año 2005, encuentra esta Sala de Decisión Laboral que en el caso concreto, tales circunstancias no dan lugar a activar la presunción de haberse terminado el contrato de trabajo en razón a su situación de salud; pues conforme a la prueba obrante en el expediente, se acredita que la determinación de finalizar el vínculo laboral tuvo origen en una causal objetiva, esto es, la inasistencia injustificada al puesto de trabajo, calificada como falta grave en el

reglamento interno de trabajo, que da lugar a la terminación del contrato laboral en forma unilateral por parte del empleador.

Es así como, mediante la misiva del 20 de noviembre de 2019, Almacenes Éxito S.A. fundó su decisión en los siguientes términos:

“...Usted ha faltado sin ninguna justificación a sus jornadas de trabajo desde el 03 de julio de 2014, hasta la fecha de la presente notificación.

En virtud de lo anterior se informa que la Empresa Almacenes Éxito S.A., ha decidido cancelar unilateralmente y con justa causa su contrato de trabajo a partir del día 21 de noviembre de 2019.

Se fundamenta la decisión en el artículo 7º, literal a) del Decreto Legislativo 2351 de 1965 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes del Reglamento Interno de Trabajo...” (Negritas fuera de texto, fl 31 archivo 09).

Al respecto, el **artículo 71º del Reglamento Interno de Trabajo** establece como **obligaciones especiales del trabajador** “...1. **Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados**; observar los preceptos del presente reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. 10. **Estar debidamente dispuesto en su sitio de trabajo ... prestar el servicio de manera puntual, cuidadosa y diligente...**”. Por su parte, el **artículo 73º prohíbe a los trabajadores** “...5. **Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales, de todos modos, deben abandonar el lugar de trabajo...**”. A su vez en el **artículo 79** se calificaron como **faltas graves que dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador**, las siguientes “...4) **Los retardos o faltas al trabajo cuando conforman reincidencia sistemática ... 8)El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez ... 28)La falta total al trabajo, sin excusa suficiente a juicio de la empresa, aún por la primera vez...**” (fls 77 a 90 archivo 09). Igualmente, el artículo 7º

literal a) del Decreto 2351 de 1965, contempla como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador “6° ... **cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...**”.

Estando demostrado el hecho de la ausencia en el puesto de trabajo por parte de la señora Adriana Lucía, **sin que mediara incapacidad médica para laborar, por lo menos desde julio del año 2014**, según detalle de incapacidades expedido por EPS SURA el 20 de febrero de 2020 y que adjuntó la demandante; lo que concuerda con lo afirmado en el hecho sexto de la demanda, respecto a que “...debido a la calificación percibida por la demandante respecto de un porcentaje superior al 50% la EPS SURA suspendió la expedición de incapacidades...”. Así mismo, en **versión libre del 12 de abril de 2018**, al ser indagada sobre “...ausencias injustificadas y que lleva más de 10 meses continuos sin presentar soporte por dichas ausencias...”, respondió que “...**la última incapacidad fue hasta el 3 de julio de 2014** luego de eso no me dieron más incapacidad ya que sura me entregó un documento en donde dice que ya tengo una incapacidad permanente...” (Negrita fuera de texto, fl 26 archivo 09).

Posteriormente, en **acta de descargos del 19 de julio de 2018, sobre “...las ausencias injustificadas presentadas por usted desde el 3 de julio del año 2014** situación que se da por no presentar incapacidades médicas a la compañía...”, relató las diferentes actuaciones y atenciones con relación a su diagnóstico de *espondilits anquilosante*, precisando “...**recibí mi última incapacidad temporal hasta el 3 de julio de 2014** ... Vilma Marín me informa que debía ir a la EPS para que me dieran constancia del por qué no me generaban más incapacidades, fui y me presenté y me dieron una carta de la cual ustedes tienen copia en donde dice que no me emiten más incapacidades

temporales porque ya tengo una calificación y que quede en espera de que Protección notifique la pensión para ser retirada de la compañía, **pese a que se entabló una demanda ante Protección reclamando dicho derecho, no ha habido respuesta positiva por parte de ellos en estos 4 años y me confié de la respuesta de SURA, frente a la incapacidad permanente que me anunciaron y por ello no volví a presentar incapacidades, apoyada en que esta era mi justificación de ausentismo ... Preguntado: usted es consciente de la responsabilidad que tiene como empleada ante la compañía por estas ausencias las cuales la empresa no tiene justificación ni soporte? Respondió: Soy consciente pero para mí la carta emitida por sura era suficiente soporte de mi ausentismo. P: **Conoce usted las políticas de la compañía frente a faltar a su trabajo sin justificación, aún por la primera vez? R: si señor. P: Conoce usted las prohibiciones por parte del empleado, establecidas en el reglamento interno de trabajo, aún por la primera vez? R: si señor...**" (fls 27 y 28 archivo 09).**

En nueva **versión libre rendida el día 9 de octubre de 2019**, expuso al empleador el trámite de la demanda ordinaria laboral donde pretende el reconocimiento de pensión de invalidez, encontrándose a la espera que se programara nueva audiencia (fl 29 archivo 09).

De acuerdo a lo anterior, **lo que se evidencia es que el empleador demandado, tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral, con fundamento en una justa causa comprobada, calificada como grave en el reglamento interno de trabajo**, ante la inasistencia injustificada de la trabajadora al puesto de trabajo, desde julio del año 2014; **lo que constituye una causal objetiva, que exonera a la demandada de solicitar autorización previa de despido ante el Inspector de Trabajo.**

Tan evidente es que la situación de salud de la ex trabajadora no fue motivo para prescindir de sus servicios, que **durante los más de cinco (5) años que la señora Adriana Lucía no prestó el servicio para el cual fue contratada, el empleador mantuvo vigente el vínculo laboral, con cobertura en el Sistema de Seguridad Social Integral y el pago de salarios, tal como fue reconocido en el hecho noveno de la demanda;** habiéndosele requerido en varias oportunidades para que explicara las razones de sus ausencias y las justificara, ya que no mediaban incapacidades médicas o restricciones médico laborales que así lo determinaran, pruebas que no fueron aportadas y de hecho, **la demandante reconoció que desde el año 2014 no contaba con incapacidades médicas, interpretando que por el hecho de tener en trámite una demanda donde pretendía el reconocimiento de pensión de invalidez, se justificaba su inasistencia al lugar de trabajo, sin contar con el visto bueno o autorización de su empleador,** lo cual resumió así: “...no ha habido respuesta positiva por parte de ellos en estos 4 años y **me confié de la respuesta de SURA, frente a la incapacidad permanente que me anunciaron y por ello no volví a presentar incapacidades, apoyada en que esta era mi justificación de ausentismo...**”.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **revocar** la Sentencia de Primera Instancia; en su lugar, se absolverá a Almacenes Éxito S.A. de las pretensiones formuladas en su contra por la señora Adriana Lucía Ospina Correa.

COSTAS:

Se condenará en Costas en ambas instancias a cargo de la demandante, al haberse revocado la Sentencia de Primera Instancia y en favor de Almacenes Éxito S.A., anotándose que las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por el Juzgado; en Segunda Instancia se fijan en un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) a cargo de la señora Adriana Lucía Ospina Correa y en favor de la demandada; de conformidad con lo establecido en el numeral 4° del artículo 365, artículo 366 del Código General del Proceso y 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 **REVOCA** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; en su lugar, se **ABSUELVE** a **ALMACENES ÉXITO S.A.** de las pretensiones formuladas en su contra por la señora **ADRIANA LUCÍA OSPINA CORREA**; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se **CONDENA en Costas en ambas instancias a cargo de la demandante** y en favor de Almacenes

Éxito S.A.; las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por el Juzgado; en Segunda Instancia se fijan en un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) a cargo de la señora Adriana Lucía Ospina Correa y en favor de la demandada; 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.


Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



LUZ AMPARO GÓMEZ RISTIZÁBAL



**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 : **ADRIANA LUCÍA OSPINA CORREA**
Demandado : **ALMACENES ÉXITO S.A.**
Radicado : **05001 31 05 009 2020 00225 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada, reintegro -
Decisión : Revoca Sentencia condenatoria
Sentencia N° : 164

FECHA SENTENCIA:

18 de agosto de 2023

Fijado hoy martes 22 de agosto de 2023 a las 8:00 a.m.
Desfijado hoy martes 22 de agosto 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