



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL
SALA TERCERA DE DECISIÓN
FLORENCIA, CAQUETÁ

Florencia, veintiuno (21) de febrero del año dos mil veinticuatro (2024)

MAGISTRADA PONENTE: DRA. DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO

I. ASUNTO

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, se procede a resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el día diez (10) de diciembre del año dos mil dieciocho (2018), por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueve el señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ contra la persona jurídica COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., con radicado 18-001-31-05-001-2016-00675-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

II. ANTECEDENTES

El señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ, por medio de apoderada judicial, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia contra COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., con el objeto de que, en sentencia, se declare la existencia de un vínculo laboral regido por contratos de obra y labor para los extremos temporales del 02 de febrero de 2012 al 19 de abril de 2015, y que la sociedad empleadora trasgredió su estabilidad laboral por modificar el tipo de contrato a término fijo por duración de tres meses.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó se declare que el contrato de trabajo fue terminado de forma unilateral, sin justa causa y autorización del Ministerio de Trabajo, además del reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de igual o mayor jerarquía, el pago de salarios, prestaciones y seguridad

social integral desde que se efectuó el retiro hasta que se verifique el reintegro, la indemnización de 180 días por haber sido desvinculada en estado de debilidad manifiesta, junto con intereses moratorios y debidamente indexado.

De manera subsidiaria solicitó se declarara la ineficacia de la modificación del contrato de trabajo, la terminación unilateral y sin justa causa, el pago de salarios y prestaciones desde la data de terminación y hasta la culminación de la obra o labor, así como la indemnización de 180 días por haber sido desvinculado en estado de debilidad manifiesta.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que suscribió los siguientes contratos de trabajo en la modalidad de obra o labor:

Contratante	Fecha inicial	Fecha final	Cargo	Salario
TEMPORAL S.A.S.	02/02/2012	16/12/2012	Oficios Varios en las instalaciones de Claro Florencia	\$566.700,00
LISTOS S.A.S.	17/12/2012	22/05/2013	Servicios Generales en las instalaciones de Claro Florencia	\$589.500,00
COMPASS GROUP	23/05/2013	30/09/2013	Auxiliar General en las instalaciones de Claro Florencia	\$589.500,00
	01/10/2013	19/01/2015	Auxiliar de Aseo en las instalaciones de Claro Florencia	\$589.500,00
	Otro si: modifica la duración a término fijo por tres meses a partir del 20/01/2015			

Narró que, en el mes de junio de 2013, y en cumplimiento de órdenes de la Coordinadora de COMCEL S.A. debió descargar de un furgón 30 cajas, sin embargo, sintió un fuerte dolor en la espalda que por algunos minutos le imposibilitó seguir con la labor.

Afirmó que, aunque continuó con la ejecución normal de las funciones, el dolor en la espalda se agudizó, pues, empezó a sentir molestias para flexionar, agacharse, levantar objetos, dolor de cadera, y demás, motivo por el cual solicitó permiso a la Supervisora para asistir al médico por motivo del accidente de carácter laboral.

Dijo que, COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. no realizó el reporte del accidente laboral ante la ARL, agregando que asistió a exámenes y consultas donde se evidenció una “*hernia lateral izquierda en la L4-L5*”, y que fue diagnosticado con “*Espondilosis no especificada*”, “*Otros trastornos del cartílago articular*”, “*Lumbago no especificado*”.

Expuso que, su estado de salud fue dado a conocer a la sociedad demandada, además de habersele generado algunas incapacidades médicas a fin de guardar reposo.

Refiere que, el 19 de marzo del 2015 fue notificado por parte de COMPASS GROUP de la terminación del contrato de trabajo que se extendía hasta el 19 de abril de 2015, por lo que a través de oficio del 16 de abril del mismo año expuso su situación médica y se amparó en la protección laboral reforzada

Concluyó que, desempeñó el cargo de Auxiliar de Servicios Generales a favor de COMCEL S.A., hoy CLARO, en el Municipio de Florencia-Caquetá, para los extremos temporales del 02 de febrero de 2012 al 19 de abril de 2015, cuyas funciones consistían en prestar los servicios de limpieza y conservación de aseo y cafetería, lavado y enserado de pisos, y demás relacionadas, con una jornada laboral de lunes a viernes de 07:00 a.m. a 11:00 p.m. y de 03:00 p.m. a 07:00 p.m., y sábados de 07:00 p.m. a 03:00 p.m.

Por último, manifestó que ha continuado con problemas de salud, que no ha podido continuar con el tratamiento adecuado, no ha podido vincularse formalmente, no se solicitó autorización para dar por finalizado el contrato de trabajo, y que el actuar de COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. fue de mala fe. (fls. 01 a 19, y 199 a 205)

III. TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio del día dieciséis (16) de septiembre del año dos mil dieciséis (2016) en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la parte demandada. (fl. 207)

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la parte accionada persona jurídica COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., a través de apoderado judicial hizo uso de su derecho de defensa dentro del término

legal, oponiéndose a las pretensiones, para lo cual argumentó que existieron dos vínculos jurídicos, el primero del 23 de mayo al 30 de septiembre de 2013, y el segundo del 01 de octubre de 2013 al 19 de abril de 2015, agregando que la modificación del contrato fue de mutuo acuerdo, y no haber tenido conocimiento del reporte por parte del demandante de un accidente o incidente laboral, además de no existir una estabilidad laboral reforzada.

Se presentó como excepciones de mérito las denominadas “*Inexistencia de la obligación*”, “*Falta de causa*”, “*Buena fe*”, “*Cobro de lo no debido*” y “*Prescripción*”. (fls. 225 a 250)

Así, el once (11) de septiembre del año dos mil diecisiete (2017) se dio inicio a la práctica de la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró clausurada la etapa de conciliación, se agotó la etapa de saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas. (fls. 290 y 291)

Posteriormente, el diecisiete (17) de mayo del año dos mil dieciocho (2018) se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fls. 332 y 333)

IV. DECISIÓN DEL JUZGADO

El A quo declaró la existencia de un contrato de trabajo realidad a término indefinido entre el señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ y COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., en calidad de trabajador y empleador –respectivamente, para los extremos temporales del 02 de febrero de 2012 al 19 de abril de 2015, no obstante, también declaró que no se dieron los presupuestos fácticos ni jurídicos para el reconocimiento de las restantes pretensiones, y en consecuencia, absolvió de responsabilidad a la sociedad demandada, además de declarar la inaplicabilidad de las excepciones de fondo propuestas.

Para arribar a tal decisión, el Juez de Primera Instancia abordó el caso concreto concluyendo que, de conformidad con la prueba documental existió una relación de estirpe laboral entras las partes al estructurarse los elementos del contrato de trabajo, la cual fue desmejorada por modificarse a término fijo de tres meses.

A su turno, y de cara al tópico del estado de debilidad manifiesta por estabilidad laboral reforzada consideró que la patología no tuvo ocurrencia

específicamente con ocasión de la labor, y que, aunque en principio se puede considerar que al no vislumbrarse justa causa para el despido del trabajador, y encontrarse el mismo con patologías, lo propio es no descartar que el despido fuere producto de dicha patología al no poderse ejecutar las actividades del cargo, también se consideró que de la historia clínica se refleja unas condiciones de salud que no son de tal preponderancia que dieran lugar a incapacidades considerables o recomendaciones que limitaran el ejercicio de las funciones del trabajador, además de no advertirse que la sociedad empleadora tuviera conocimiento de la enfermedad del trabajador.

Finalmente, concluyó que, si bien es predicable que el demandante fue despedido sin justa causa, no demostró que las deficiencias laborales fueron las causas eficientes para el finiquito de la relación, esto es, no hay nexo causal entre el despido y las condiciones de salud del demandante, o por lo menos ello no fue probado, sin que se diera los presupuestos legales para que el empleador tuviere que acudir ante el Ministerio del Trabajo en aras de solicitar autorización para retirarlo del servicio. (fls. 338 y 339)

V. EL RECURSO INTERPUESTO

El apoderado judicial de la parte demandante y demandada procedieron en alzada contra la providencia del A quo, recursos que fueron sustentados básicamente de la siguiente manera:

La parte **demandante** cuestionó que pese a haberse declarado la existencia de un contrato a término indefinido y que a su terminación la demandada no tuvo justa causa para despedir al trabajador, en la sentencia no se consideró el reintegro, ni la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, precisando que la debilidad manifiesta se encontraba acreditada con la historia clínica.

Por su parte, la **demandada** COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., sostuvo que su inconformidad subyace en haberse declarado la existencia de la relación laboral desde el año 2012, cuando su actuar como empleador data desde mayo de 2013, sin que hubiera sido usuaria de alguna empresa.

VI. CONSIDERACIONES

1.- Inicialmente se precisa que se satisfacen plenamente los presupuestos procesales para definir el presente litigio; además de no

observarse ninguna causal de nulidad adjetiva que dé al traste con el adelantamiento del proceso.

2.- Corresponde entonces determinar si acertó el A quo, cuando absolvió de responsabilidad frente a las pretensiones a COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA SA., o si, por el contrario, el trabajador ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ logró acreditar que era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada que reclamaba autorización previa para el acto del despido, que dé lugar a la ineficacia de la desvinculación, y en consecuencia, la figura del reintegro, o de forma subsidiaria la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a lo aducido por la parte demandante; y si la relación laboral debió declararse desde mayo de 2013, según lo planteado en el recurso por la sociedad demandada.

3.- Bajo tal panorama, por efectos de metodología la Sala abordará, en primer lugar, el estudio de la protección a las personas en condición de debilidad manifiesta por afectaciones en su salud, para dar paso al estudio del asunto que convoca en esta oportunidad, según lo reparos presentados.

4.- Así, y en desarrollo del primer punto, define el artículo 26° de la Ley 361 de 1997 que *“en ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)”*.

En torno a dicha protección legal, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera reciente, en Sentencia SL1851-2023 proferida el 01 de agosto del año en curso, consideró lo siguiente:

“Así, uno de los instrumentos normativos en materia de discapacidad es la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, en el cual se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas como las actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en dichos ámbitos así como en lo político y cultural del Estado. En reciente pronunciamiento, la Corte concluyó que la mencionada Convención es vinculante dentro del ordenamiento jurídico colombiano, de modo que integra el bloque de constitucionalidad en relación con

los derechos de las personas en situación de discapacidad y debe considerarse no sólo para entender en qué consiste ese concepto sino para darle contenido a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...)

Ahora bien, en esta decisión la Corte también se puso de presente que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 sería compatible sólo para aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Para los demás casos, por el contrario, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la Convención no dependerá de un factor numérico, pues ello sería condicionarlo a la persona y a 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 prestaciones, pero no para estos fines. En consecuencia, la Corte reexaminó el tema y consideró que, a la luz de la Convención analizada, la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debía determinar 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 con 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 CPTSS, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene la práctica de prueba pericial.

También deberá establecerse, al menos, 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 prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Corte ha establecido que en un proceso judicial en el que se alega el fuero de salud, 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 Sala recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual ante la existencia de 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.

5.- Conforme a lo anterior, se procede a sopesar los medios de convicción en conjunto, a la luz de lo preceptuado en los artículos 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 176 del Código General del Proceso, a fin de verificar si con el material probatorio arrimado al expediente, se demuestra que el señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada que exige previa autorización para el acto del despido, y sí tenía derecho a ser reintegrado.

En ese orden, vale acotar que también se cuestiona si el extremo inicial de la relación laboral data desde el año 2012 o 2013.

5.1.- Así las cosas, se procede a la revisión de los elementos de convicción allegados al proceso, y según nos interesa así:

a.- Documental

> Copia de constancia de fecha 09 de enero de 2013, expedida por TEMPORAL S.A.S., en la que se indica lo siguiente:

Que el trabajador, cuyos datos se relacionan a continuación, estuvo vinculado(a) a esta Institución mediante contrato de trabajo suscrito en los siguientes términos:

Nombre del Trabajador:	ANIBAL . TRUJILLO RODRIGUEZ	
Numero del documento de Identificación:	17,658,309	
Fecha de vinculacion:	02 Feb 2012	Terminacion 16 Dic 2012
Empresa Usuaria:	COMPASS GROUP SERVICES COLOMBI	
Cargo o Labor:	OFICIOS VARIOS	
Ultimo Sueldo	\$566,700	
Tipo de Contrato:	Obra o Labor	
Entidades de Seguridad Social:	AFP: PORVENIR S.A. EPS: COOMEVA EPS CCF: COMFACA - CAQUETA	

(fl. 43)

> Copia del “*Contrato individual de trabajo de duración determinada por la obra o la naturaleza de la labor contratada para trabajadores en misión*”, entre TEMPORAL S.A.S. y ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ, en calidad de empleador y trabajador –respectivamente, siendo el oficio a desempeñar el de “*Oficios varios*”, y con fecha de inicio el 02 de febrero de 2012. (fl. 42)

> Copia de certificación de fecha 19 de marzo de 2013, expedida por LISTOS S.A.S., en la que se indica que “*ANIBAL TRUJILLO RODRIGUEZ (...) está vinculado (a) a nuestra empresa como empleado temporal en misión desde el 17 de diciembre del 2012. Este contrato tiene las siguientes características. Empresa Usuaria: COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.S. Cargo desempeñado: SERVICIOS GENERALES Salario Básico: 589.500 Tipo de Contrato: OBRA O LABOR*”. (fl. 39)

> Copia del “*Contrato de trabajo por duración de la obra-labor*”, entre LITOS S.A.S. y ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ, en calidad de empleador y trabajador –respectivamente, siendo la labor contratada la de

servicios generales para la empresa usuaria COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.S., con fecha de inicio el 17 de diciembre de 2012. (fl. 41)

> Copia de certificación de fecha 30 de septiembre de 2013, expedida por COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., en la que se indica que *“el(a) señor(a) TRUJILLO RODRIGUEZ ANIBAL (...) prestó sus servicios a la compañía mediante un contrato de OBRA O LABOR, desde el 23 de MAYO de 2013 hasta el 30 de SEPTIEMBRE de 2013, desempeñando el cargo de AUXILIAR DE ASEO”*. (fl. 35 y 267)

> Copia del *“Contrato de trabajo por duración de la obra-labor”*, entre COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. y ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ, en calidad de empleador y trabajador – respectivamente, para el cargo de auxiliar general, suscrito el 23 de mayo de 2013. (fls. 29 a 34)

> Copia del *“Contrato de trabajo por duración de la obra”*, suscrito entre COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. y ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ, en calidad de empleador y trabajador – respectivamente, para el cargo de auxiliar de aseo, con fecha de inicio el 01 de octubre de 2013. (fls. 21 a 26 y 251 a 256)

> Copia de *“Otro si No. 001”* de fecha 20 de enero de 2015 suscrito entre COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. y ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ, en calidad de empleador y trabajador – respectivamente, según el cual *“acuerdan realizar de mutuo acuerdo la modificación del contrato de trabajo suscrito en fecha 01 de octubre de 2013 (...) se modifica la clase de contrato suscrito el día 01 de octubre de 2013, de contrato de trabajo por duración de la obra a contrato a término fijo inferior un año (...) el término de duración de este contrato es de tres meses (...)”*. (fl. 27)

> Copia del Oficio del 19 de marzo de 2015 suscrito por la Administradora de Personal de COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., con destino a ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ, por medio del cual se comunica lo siguiente:

Por medio de la presente y en virtud del contrato suscrito en fecha 01 de Octubre de 2013; modificado en fecha el 20 de Enero de 2015, a contrato termino fijo 3 meses; entregamos a usted PREAVISO de terminación de contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 46 Numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo. Lo anterior significa que la terminación de su contrato de trabajo se hará efectiva el 19 de Abril de 2015.

Le agradecemos los servicios prestados y le deseamos suerte en sus proyectos.

Para efectos de su examen médico de retiro, sírvase solicitar la orden correspondiente en la oficina de Gestión Humana dentro de los Cinco (5) días hábiles a la fecha de terminación de su contrato. Este examen es voluntario.

> Copia de documentos médicos conformados por exámenes, *“Reporte Notas de Evolución”*, *“Solicitud medicamentos extramural”*, *“Solicitud Interconsultas Extramural”*, *“Recetario médico”*, *“Reporte de Epicrisis”*, *“Certificado de incapacidad o licencia”*, *“Solicitud ayudas diagnósticas extramural”*, *“Fórmula de medicamentos no pos”*, *“Justificación de medicamentos no pos”* e *“Historia clínica”*, de la IPS CEDIM, CLÍNICA MEDILASER S.A., CORPOMEDICA y COOMEVA EPS, para los años del 2013 a 2015, respecto del señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ, con diagnóstico de *“LUMBAGO NO ESPECIFICADO”*, *“ESPONDILOSIS, NO ESPECIFICADA”* y *“OTROS TRASTORNOS DEL CARTILAGO ARTICULAR”*. (fls. 44 a 89, 91 a 124, 128 a 157)

b.- Testimonial

LIDA MARCELA GONZÁLEZ GUTIERREZ, manifiesta que trabaja en la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., y respecto al señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ dijo que *“lo conocí en el 2014, fui su jefe directa hasta el 2015”*, en el cargo de *“Servicios generales, yo era su supervisora, llegaba mensualmente, hacia una revisión logística de cómo estaba el sitio del trabajo y él estaba junto con otras personas que teníamos contratadas, y su desempeño o su labor era servicios generales”*, agregando como actividades desarrolladas que *“era servicios de aseo, barrido, trapeado, limpieza de escritorios, todo lo del piso y cafetería, tareas básicas”*, y que la forma de vinculación fue *“inicialmente tuvimos un contrato de obra labor y luego por mutuo acuerdo se traspasó a término fijo, ambas partes lo aceptaron”*.

A su turno, al inquirírsele si *“¿En algún momento le fue asignado al señor Aníbal transportar cargas de un peso considerable de un lugar a otro?”*, respondió *“no que yo sepa, nosotros no tenemos ese tipo de labores”*, y a la pregunta *“¿Dentro de las actividades que desempeñaba el señor Aníbal estaba sujeto a recomendaciones sobre salud ocupacional y seguridad en sus*

labores?” afirmó “a mí no me las hizo nunca, conmigo directamente no”, acotando que “siempre en mis visitas a realizar, siempre se hace un refuerzo en temas de seguridad, avisos preventivos, no subirse ni a escaleras, siempre se dice que la seguridad primero antes que nada”.

Finalmente, al cuestionarse “¿Conoció usted a título personal la situación física de la actividad que el realizaba y los impedimentos que pudo haber tenido en el desarrollo de su trabajo?”, respondió “no recuerdo específicamente, porque eso fue hace un tiempo, alguna vez creería que hizo anotación a algo verbal, que bajando unas escaleras observe que algo como que le dolía, pero nunca me dijo vea yo no puedo, no tengo, tengo esta recomendación por escrito, nunca lo hizo”, además de precisar que la terminación de la relación laboral fue “por terminación de contrato”, y que a su terminación el demandante no estaba incapacitado ni expuso alguna circunstancia de salud.

AMEL BIA ROSA GAITAN, dice que conoce al señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ “desde el 2012, que ingresó a trabajar junto a la empresa que yo laboraba, en febrero trabajamos hasta el 2015, en la empresa Temporal SAS, cuando el ingresó, desde ahí lo conozco”, para las actividades de “servicios generales, el aseo general, trapear, barrer”, aunque “nos ponían hacer algo que no nos correspondía según la empresa que era hacer oficios pesados, como levantar cajas, según la empresa no debíamos hacerlo, pero nunca le pasaron un oficio a la jefe Luz Marina indicándole que no podíamos hacer ese oficio, entonces la señora Luz Marina (Coordinadora de claro) decía que lo único era que la empresa le pasara un oficio a ella para ella decir que no manejábamos esa parte, pero la empresa COMPAS GROUP nunca lo hizo”.

Luego, a la pregunta “¿fue de su conocimiento y en qué circunstancias se dio lo del accidente del señor Anibal?”, afirmó “eso fue a mediados del 2012 en el mes de marzo, llegó un pedido de 30 cajas de resma, fuera del pesado de servicios generales, la señora le ordenó a él que subiera esas cajas, él lo hizo y faltaban las últimas cajas cuando él se desplomó de las escaleras, yo estaba cargando lo que venía de aseo, las cosas livianas, e iba detrás de él, de buenas que la caja no me lastimó. Cuando él se desplomó la caja se cayó y él no se podía levantar, como pude lo subí a la cafetería, le contamos a la jefe y dijo que lo dejáramos descansar y ahora recogen las cajas y llevan individual las resmas, pedimos el apoyo a la empresa para que él se fuera a la clínica, en el momento dado no podían dar el permiso, porque los permisos de

cita médica se daba después de que saliéramos de horario laboral, en horario laboral no daban permiso, entonces yo decidí responsabilizarme de las tareas de él (...) después de eso él fue al médico, las cosas fueron más difíciles porque él se presentaba a la empresa a laborar pero solamente hacía presencia porque los oficios los hacía yo, me tocaba apoyarlo de esa manera porque no había incapacidad. Se llamó a la empresa, como supervisora estaba la señora Helena, y le dije que porque no nos apoyaban y nos daban un apoyo con otra persona y dijo que no, porque a él no le habían mandado incapacidad, entonces a él lo llamaron y le dijeron que como yo lo apoyaba que el hiciera lo más básico como limpiar vidrios, no trapar, ni barrer, aunque a él le dolía todo, y a mí no me servía”.

Por último, al indagarse “¿Tiene usted conocimiento por qué el señor Anibal fue retirado de su cargo?”, manifestó “por la incapacidad que él tenía laboral, es decir, por la enfermedad que él tenía, pues él no podía desarrollar actividades como levantar un balde, entonces a la empresa no le servía”

También se recibió el interrogatorio del señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ, no obstante, no realizó manifestaciones que versen sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas o que favorezcan a la parte contraria, en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso - por la remisión normativa que permite el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, salvo cuando respondió de forma negativa a las preguntas “¿Usted sufrió alguna coacción o alguien lo obligó a firmar ese otro sí?”, “¿Sus empleadores o jefes inmediatos habían tenido actitudes en contra suya por las condiciones de salud en que se encontraba?” y “¿En algún momento sus jefes inmediatos lo llamaron a la oficina a hablar sobre las condiciones de salud suya y del porqué no podía prestar un servicio adecuado?”.

6. – Llegados a este punto, y a fin de desarrollar el problema jurídico planteado, de conformidad con los elementos suasorios relacionados en precedencia, se tiene que primero, se desarrollará el debate planteado por el extremo convocado, para dar paso al estudio de la figura de la estabilidad laboral reforzada y el reintegro, o de forma subsidiaria, la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

6.1. - Así, y de cara a la inconformidad esbozada por la accionada, en punto a no ser el extremo inicial de la relación laboral el 02 de febrero de

2012, es preciso enfatizar que no le asiste razón, en tanto que, al realizar una revisión general de las condiciones en que se desarrolló el nexo laboral del señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ, resulta acertado colegir que de los años 2012 a 2013 siempre fue COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., la empresa usuaria, para el desempeño de cargos con idénticas actividades, o semejantes, y por periodos que superaron el término legal de los seis meses, y con posterioridad a esta data fue la persona jurídica que lo contrató directamente.

De este modo, la Sala elaboró la siguiente tabla que condensa las características que rigieron cada periodo, según se muestra a continuación:

AÑO	2012	2012	2013	2013	2015
PERIODO	02/02/2012 al 16/12/2012	17/12/2012 (fecha de inicio)	23/05/2013 al 30/09/2013	01/10/2013 (fecha de inicio) 20/01/2015 (modifica a condiciones)	20/10/2015 al 19/04/2015
CARGO	Oficios varios	Servicios generales	Auxiliar de aseo		
ENTIDAD CONTRATANTE	TEMPORAL S.A.S.	LITOS S.A.S.	COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.		
EMPRESA USUARIA:	COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.				

Bajo tal panorama, se advierte que la demandada COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. acudió a la figura de intermediación laboral, pero para el desarrollo de labores que no eran netamente temporales, pues, aunque en las misivas de los contratos de trabajo se aduce que la duración de los mismos era por el tiempo de la realización de la obra o labor determinada, se destaca que allí no se identificó cual era esa obra o labor, ni se aportó al plenario algún otro medio de prueba que diera cuenta de ello, y contrario sensu, lo demostrado es que, por lo menos de los años 2012 a 2013, las relaciones contractuales se extendieron por más de seis meses, con el agravante, se itera, de existir similitud en la labor desarrollada en todo el tiempo de vinculación, y que se relacionó con el servicio de aseo, lo que, de más está por decir, descarta circunstancias excepcionales, tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios, y que, bien había podido acreditarse con soportes documentales que se echan de menos en el debate probatorio.

Nota: La presente providencia se firma de forma electrónica en el aplicativo de la Rama Judicial, dentro del término contemplado en el inciso 3° del Artículo 10 del Acuerdo PCSJA17-10715.

En otros términos, la relación presentada para los años 2012 y 2013 entre el señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ y COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., no se subsume a lo previsto por el citado artículo 77 de la Ley 50 de 1990, al no encontrarse acreditado que dicha contratación haya surgido frente a la necesidad de cubrir de forma temporal una circunstancia excepcional.

En razón a lo anterior, y tal y como lo consideró el Juez de Primera Instancia, en el presente caso es dable deducir la existencia de una relación laboral disfrazada desde el 02 de febrero de 2012, en la que COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., actuó como real empleador del señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ, y las sociedades TEMPORAL S.A.S. y LITOS S.A.S. fueron siempre intermediarias, y, en ese orden el recurso de la parte demandada no prospera.

6.2. – Ahora bien, a fin de desarrollar la inconformidad enrostrada por la parte demandante, consistente en no haberse considerado el reintegro y desconocido la protección laboral reforzada, aun cuando se encontraba acreditada con la historia clínica, se tiene que, contrario a ello, y tal y como lo declaró el operador judicial, en el presente caso la finalización del vínculo no obedeció a una condición de salud, que diera lugar a un trato discriminatorio.

En esta línea, es preciso indicar que la Sala no desconoce que en desarrollo de ese vínculo laboral que existió entre el señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ y COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., en calidad de trabajador y empleadora –respectivamente, el primero sufrió unas afectaciones en la salud, como da cuenta los diferentes documentos médicos, recuérdese que la actual postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia -máximo órgano de cierre en la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral, ha considerado que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, aspectos que en este evento no se satisfacen tales presupuestos.

Así, no se desconoce que, se itera, previo a la finalización del vínculo laboral, el demandante tuvo afectaciones en su salud que la llevaron a someterse a un procediendo médico con exámenes, citas y demás, como da cuenta la prueba documental aportada; sin embargo, también la prueba de linaje documental corroboró que para la fecha del finiquito el actor no se encontraba con una discapacidad (deficiencia más barrera laboral), comoquiera que, allí no se consigna incapacidad, limitación o recomendación,

en suma al no existir siquiera medio demostrativo que permita acreditar que la parte empleadora tuvo conocimiento de algún estado de incapacidad.

Además, se destaca que la testigo LIDA MARCELA GONZÁLEZ GUTIERREZ de forma fehaciente afirmó que el señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ no les hizo saber de la existencia de recomendaciones, que *“nunca me dijo vea yo no puedo, no tengo, tengo esta recomendación por escrito, nunca lo hizo”*, y que a su terminación él no se encontraba incapacitado ni expuso alguna circunstancia de salud, y aunque la deponente AMELBIA ROSA GAITAN afirmó que la causa de retiro del señor TRUJILLO RODRÍGUEZ fue *“por la enfermedad que él tenía”*, tan aseveración resulta desmentida con lo confesado por el propio demandante en interrogatorio de parte cuando, se insiste, respondió de forma negativa a las preguntas *“¿Sus empleadores o jefes inmediatos habían tenido actitudes en contra suya por las condiciones de salud en que se encontraba?”* y *“¿En algún momento sus jefes inmediatos lo llamaron a la oficina a hablar sobre las condiciones de salud suya y del porqué no podía prestar un servicio adecuado?”*.

En este orden, la Sala estima que, en el asunto objeto de estudio el demandante no logró acreditar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro, y contrario sensu, los elementos de convicción acreditaron que para el momento del despido el señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ no se encontraba siquiera en estado de incapacidad, destacando que si se tiene en cuenta que la afectación a la salud data desde junio de 2013, llama la atención que con posterioridad a esta fecha el contrato de trabajo tuvo vigencia, ergo, el actuar posterior de la persona jurídica COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., no puede catalogarse de discriminatorio, pues, lo que en realidad ocurrió fue que, el vínculo laboral se extendió en el tiempo; sin que tampoco, en vigencia del mismo se advirtiera la existencia de alguna limitación o barrera que hubiera afectado su normal condición, ni obra prueba que demuestre que las mismas hubieran sido puestas en conocimiento de la sociedad empleadora.

Corolario de lo anterior, es viable considerar que el despido no se dio mientras el señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ gozaba de un fuero de estabilidad laboral reforzada, en tanto que ello no fue acreditado por el gestor, deviniendo por ello, la no prosperidad de la inconformidad examinada.

6.3. – Llegados a este punto, vale considerar que, en el sub judice el extremo activo desde el escrito de demanda también cuestiona no haberse

configurado una causal de despido que da lugar a la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, escenario en el que, desde ya la Sala advierte que dichos argumentos tienen vocación de prosperidad, según el estudio que se realizará.

Así, evóquese que no fue objeto de reparo lo declarado por el Juez de Primera Instancia respecto a la existencia de un contrato de trabajo realidad a término indefinido entre el señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ y COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., en condición de trabajador y empleador –respectivamente, ni la consideración según la cual no se vislumbró justa causa para el despido, de ahí que le era dable al Juzgador acceder a la pretensión subsidiaria tendiente a ordenar el reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el citado artículo 64 ibídem.

En ese orden, al haber considerado el A quo que el despido del señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ devino sin justa causa por parte de la sociedad demandada, debió ordenar el reconocimiento y pago de la respectiva indemnización, sin embargo, nada se dijo respecto a su liquidación y se omitió en la parte resolutive sin motivación alguna, de suerte que la Corporación declarará la prosperidad de esta inconformidad, y en consecuencia, se emitirá condena, teniendo en cuenta para ello el salario mínimo mensual legal vigente para el año 2015, y tratarse de un contrato de trabajo a término indefinido para los extremos temporales del 02 de febrero de 2012 al 19 de abril de 2015, según la liquidación que se realiza a continuación:

PERÍODO	Nº DÍAS INDEMNIZACIÓN	VALOR INDEMNIZACIÓN
1er año	30	\$ 644.350,00
2do año	20	\$ 429.566,67
3er año	20	\$ 429.566,67
Fracción (78 días)	4,333333333	\$ 93.072,78
TOTAL		\$ 1.166.989,44

6.3.1. - Indexación

En materia de indexación sabido es, que corresponde al reconocimiento de la pérdida del valor adquisitivo del dinero por efecto de la inflación, en este evento como la deuda por indemnización por despido sin justa causa es susceptible de sufrir un deterioro económico, por el transcurso del tiempo, se hace necesario indexarla para traerla a valor actual y así preservar su valor real, por ende, dicho monto deberá actualizarse, teniendo en cuenta la fecha de

terminación del vínculo laboral, esto es, el 19 de abril de 2015, hasta enero de 2024, así:

$$VA = VH \times \frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

Donde:

VA = IBL o valor actualizado
VH = Valor histórico que corresponde a la suma a indexar
IPC Final = Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en el que se efectuará el pago.
IPC Inicial = Índice de precios al consumidor correspondiente al vigente al momento de la exigibilidad de la acreencia laboral.

De este modo, y de acuerdo a lo expuesto, se procede a indexar los valores en los siguientes términos:

Valor.....	\$ 1.166.989,44
Valor Actualizado.....	\$ 1.910.344,00
Total (diferencia).....	\$ 743.354,00

Para el efecto, debe indicarse que se tomó un IPC Inicial de 84,90 (abril de 2015) e IPC Final de 138,98 (enero de 2024).

Luego por concepto de indexación habrá lugar a fulminar por el valor total de **\$ 743.354,00 M/CTE**

Precisando que deben actualizarse la anterior suma hasta cuando se efectúe el pago total de la misma.

7.- Bajo estas premisas, se modificará la sentencia objeto de apelación, y se impone costas en ambas instancias a cargo de la sociedad demandada COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, las costas deberán ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem. La fijación de las agencias en derecho en esta sede judicial, se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al Despacho para lo pertinente.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, Sala Civil Familia Labora, en Sala Tercera de decisión, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

Nota: La presente providencia se firma de forma electrónica en el aplicativo de la Rama Judicial, dentro del término contemplado en el inciso 3° del Artículo 10 del Acuerdo PCSJA17-10715.

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR los numerales primero, segundo y tercero de la Sentencia del diez (10) de diciembre del año dos mil dieciocho (2018), proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, dentro del presente proceso, el cual quedará así:

“PRIMERO: DECLARAR QUE ENTRE EL SEÑOR ANIBAL TRUJILLO RODRIGUEZ EN SU CONDICIÓN DE TRABAJADOR Y LA EMPRESA COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., EXISTIÓ UN CONTRATO DE TRABAJO REALIDAD A TÉRMINO INDEFINIDO ENTRE EL 2 DE FEBRERO DE 2012 Y EL 19 DE ABRIL DE 2015, QUE FINALIZÓ DE FORMA UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR, DE CONFORMIDAD A LO RESEÑADO ANTERIORMENTE.

SEGUNDO: DECLARAR QUE DE CONFORMIDAD A LO DEPRECADO EN EL DECURSO DEL PRESENTE FALLO, NO SE DIERON LOS PRESUPUESTOS FÁCTICOS NI JURÍDICOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LAS PRETESIONES DE LA DEMANDA, SALVO PARA LA INDEMNIZACIÓN DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 64 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

TERCERO: ABSOLVER DE MANERA PARCIAL DE RESPONSABILIDAD EN EL PRESENTE ASUNTO A LA EMPRESA DEMANDADA COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., ATENDIENDO A LO PLASMADO EN LAS CONSIDERACIONES DE LA PRESENTE DECISIÓN.”

SEGUNDO: ADICIONAR a la Sentencia del diez (10) de diciembre del año dos mil dieciocho (2018), proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, condenar a la demandada COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., a pagar a favor del señor ANÍBAL TRUJILLO RODRÍGUEZ:

- a.- Indemnización por despido sin justa causa.....\$ 1.166.989,00 M/CTE
- b.-Indexación respecto del anterior valor, a enero de 2024..... \$ 743.354,00 M/CTE

No obstante lo anterior, las sumas correspondientes a la indemnización por despido sin justa causa, deben ser indexadas hasta la fecha efectiva de su pago.

TERCERO: REVOCAR los numerales quinto y sexto de la Sentencia del diez (10) de diciembre del año dos mil dieciocho (2018), proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, dentro del presente proceso.

CUARTO: En lo demás se mantiene la decisión del A quo, atendiendo las consideraciones precedentes.

QUINTO: CONDENAR en costas de ambas de instancias a la parte accionada COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., al tenor de lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 365 del Código General del Proceso, las cuales deben ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem. La fijación de las agencias en derecho en esta sede judicial, se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al despacho para lo pertinente.

SEXTO: Una vez en firme esta providencia, devuélvase al Despacho de origen.

Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No. 018 de esta misma fecha.

Notifíquese y Cúmplase

Los magistrados,

DIELA H. L.M. ORTEGA CASTRO

GILBERTO GALVIS AVE

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Firmado Por:

Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro
Magistrada
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Maria Claudia Isaza Rivera
Magistrada
Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

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

Código de verificación: **e3c60e1b82a74d28b916dde62ee1996250ef4f0a09d8dd739ff93aff84fd82fa**

Documento generado en 22/02/2024 08:10:37 PM

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