

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA SEXTA DE DECISIÓN CIVIL - FAMILIA – LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-004-2021-00134-02
DEMANDANTE:	CESAR AUGUSTO GUERRA
DEMANDADO:	MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. Y OTRO
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, once (11) de diciembre de dos mil veinticinco (2025)¹

La Sala decide el recurso de apelación interpuesto por la **PARTE DEMANDANTE** contra la sentencia proferida el 09 de noviembre de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, dentro del proceso de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Buscan se declare, que entre Cesar Augusto Guerra y la empresa Manpower de Colombia Ltda. existió un contrato de trabajo, desde el mes de julio de 2017 hasta el 13 de agosto de 2019, sin solución de continuidad; asimismo, que la demandada despidió al demandante por sus condiciones de salud y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, en consecuencia, se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, se condene a Manpower de Colombia Ltda. a reintegrar al actor respetando el ingreso salarial que devengaba y su dignidad laboral, junto con los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir desde la terminación del contrato de trabajo hasta que se haga efectivo el reintegro, más las cotizaciones al sistema general de seguridad social, la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, los intereses moratorios desde que se hicieron exigibles las

¹Proyecto discutido y aprobado en sesión N°. 005 del 26/02/2025

obligaciones, la indexación y las costas del proceso; adicionalmente, se condene de manera solidaria a C.I Prodeco SA.

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

Relatan los hechos de la demanda, que Cesar Augusto Guerra suscribió varios contratos de trabajo por obra o labor con Manpower de Colombia Ltda. en los siguientes periodos: *i)* 24/09/2012 – 08/03/2013, *ii)* 19/03/2013 – 12/04/2013, *iii)* 03/03/2014 – 02/03/2015, *iv)* 06/03/2015 – 30/11/2015, *v)* 22/07/2016 – 20/07/ 2017, y *vi)* 26/07/2017 – 13/09/2019; el demandante prestó sus servicios en forma continua y sin ninguna interrupción, desempeñando la labor de operador bulldozer a la usuaria C.I Prodeco SA.

Se adujo, desde el mes de mayo de 2017 el demandante viene presentando problemas de lumbago no especificado, por lo que desde ese entonces se encuentra en tratamientos médicos; actualmente, tiene diagnosticado *“trastorno disco lumbar y otros, con radiculopatía, cervical con deshidratación de los discos, lumbar con ligero abombamiento de L5-S1. Con patología de hemorroide grado 1, apnea sueño, ronquido del sueño”,* patologías comunicadas a la empleadora el 29 de mayo de 2018.

Por lo anterior, el actor cuenta con prescripciones médicas por fisiatría, psiquiatría, neurología, ortopedia, neurocirugía y medicina del dolor, además, se le han expedido incapacidades temporales en varias ocasiones, así como recomendaciones y restricciones de tipo laboral desde el 24 de septiembre de 2018.

Que el 1° de agosto de 2018, día siguiente a la última incapacidad, el actor se presentó a las instalaciones de Manpower de Colombia Ltda. solicitando la reubicación al cargo, sin embargo, se le mantuvo bajo el amparo del art. 140 del CST hasta el mes de mayo de 2019; el 02 de febrero de ese mismo año, se habría elaborado acta de resignación de funciones como guarda de transito en la Jagua de Ibirico, empero nunca lo llamaron; y, el 31 de agosto de 2019, pese al conocimiento de su estado de salud, la empresa decidió dar por terminado el contrato de manera unilateral sin justa causa, sin solicitar autorización al Ministerio del Trabajo.

Mediante dictamen n°. DML 4051238 del 31 de enero de 2021, Colpensiones calificó su pérdida de capacidad laboral en un 31.23%, fecha de estructuración 26 de enero de 2021, de origen común, la cual se encuentra en trámite de apelación ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

3. ACTUACION PROCESAL

Luego de subsanada, la demanda fue admitida mediante auto del 28 de octubre de 2021; una vez notificada la parte demandada, dio respuesta en el término que tenía para hacerlo.

MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.: aludió no es cierto que los contratos de trabajo celebrados con el demandante hayan sido sin solución de continuidad, pues cada uno se ejecutó en momentos diferentes por situaciones y necesidades independientes, no habiendo continuidad entre el inicio y la finalización del otro; aclaró, el último vínculo jurídico tuvo lugar el 26 de julio de 2017 hasta el 13 de agosto de 2019, por la modalidad de obra o labor determinada y para remplazo de personal para cubrir incapacitados y/o restringidos.

Aseveró, que, a la finalización de la relación laboral, Cesar Augusto estaba sin incapacidades, sin restricciones laborales y sin notificación de que se encontrara en algún proceso de calificación, por lo que no existe evidencia de que fuera una persona en situación de discapacidad física, sensorial o mental que se le imposibilitara desarrollar sus actividades en iguales condiciones a las de cualquier otra; que, si bien aportó unos documentos denominados “*radicación de patología*”, no se reportó alguna actualización de los mismos durante el tiempo laborado y, en los seguimientos médicos laborales no se encontraron hallazgos clínicos o paraclínicos que confirmaran alguna afectación para cumplir el rol laboral y ocupacional; en consecuencia, la terminación del contrato de trabajo fue por causales objetivas como lo es la finalización de la obra o labor contratada, no por motivos de discriminación.

En esos términos, se opuso al ruego de la activa planteando las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de elementos que configuran la llamada estabilidad laboral reforzada*”, “*pago de salarios,*

prestaciones sociales y aportes al sistema general de seguridad social – cumplimiento de obligaciones laborales por parte de Manpower de Colombia Ltda. como empleador”, “buena fe por parte de Manpower de Colombia Ltda.”, “prescripción”, “deber de declarar cualquier excepción que resulte probada en el proceso – declaración de oficio”.

C.I PRODECO SA: esgrimió, que entre esta sociedad y la EST Manpower de Colombia Ltda. se celebró un contrato comercial para el suministro de trabajadores en misión, en virtud del cual esta última envió personal para atender o cubrir las diferentes necesidades temporales y extraordinarias de la empresa, ajustándose a los límites temporales, exigencias y casuales que para tal efecto permiten los artículos 71 y ss. de la Ley 50 de 1990 y la jurisprudencia.

Expuso, que el suministro del demandante como trabajador en misión, se hizo en cumplimiento de los requisitos y límites legales establecidos, siendo desde luego la EST la única empleadora y llamada a responder por cualquier eventual condena. Agregó, que la obra o labor para la cual fue suministrado el actor finalizó en julio de 2018 y durante ese periodo no recibió notificación que informare de algún tipo de condición de salud que lo imposibilitara para prestar sus servicios con normalidad. Propuso como excepciones de mérito *“inexistencia de la obligación”, “prescripción” y “compensación”.*

3.1. LLAMAMIENTO EN GARANTÍA

C.I Prodeco SA llamó en garantía a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS – CONFIANZA SA**; una vez admitido y notificado el llamamiento, respondió, que expidió la póliza de seguro de cumplimiento en favor de entidades particulares n°. 06 CU029908, cuyo objeto es: *“amparar el pago de los perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones contenidas en la oferta mercantil 5 no. dmt14-0043, relacionado con la prestación de servicio de administración de personal temporal”*; vigencia del 24/11/2014 al 28/02/2018.

Se opuso a la procedencia de la afectación de la póliza al no existir solidaridad laboral del art. 34 del CST entre el asegurado (C.I Prodeco SA) y el garantizado (Manpower de Colombia); además, la compañía se obliga a

indemnizar el siniestro que se produzca durante la vigencia del contrato de seguro, por lo que las acreencias laborales aparentemente causadas en favor del demandante a partir del 13 de agosto de 2019, no están cubiertas por la póliza, cuya vigencia ya había finalizado el día 28 de febrero de 2018 y, el contrato de trabajo fue suscrito el 26 de julio de 2017, esto es, con anterioridad a la entrada en vigencia de la misma. Asimismo, añadió, la ausencia de cobertura de indemnización diferente a la del despido injusto, más la no cobertura de las vacaciones.

4. SENTENCIA APELADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia calendada 09 de noviembre de 2022, oportunidad en la que se resolvió:

“PRIMERO: Declarar que, entre el demandante CESAR AUGUSTO GUERRA y la demandada principal MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, existió un contrato de trabajo, por obra a labor determinada, sin solución de no continuidad, del 26 de julio de 2017 al 13 de agosto de 2019, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada principal MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, de las restantes pretensiones de la demanda presentada en su contra por CESAR AUGUSTO GUERRA, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada solidaria C.I. PRODECO, de las pretensiones de la demanda presentada en su contra por CESAR AUGUSTO GUERRA, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

CUARTO: ABSOLVER a la llamada en garantía COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA, de rembolsar a la demandada solidaria C.I. PRODECO, sumas de dinero por pago de condenas en este proceso, por no existir condenas contra la convocada a juicio, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

QUINTO: DECLARAR probada la excepción perentoria, de mérito o de fondo de “Inexistencia de elementos que configuran la llamada estabilidad laboral reforzada”, presentada por la demandada principal MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.

SEXTO: DECLARAR probada la excepción perentoria, de mérito o de fondo, “inexistencia de la obligación”, opuesta por la demandada solidaria C.I. PRODECO, en contra de las pretensiones de la demanda, conforme con a la parte motiva de esta sentencia (...).”

El juez abordó la pretensión de existencia del contrato de trabajo, precisando que, el acervo probatorio arrimado legalmente al expediente permite determinar que entre el demandante y Manpower de Colombia existió un contrato de trabajo por obra o labor determinada y sin solución

de continuidad del 26 de julio del año 2017 al 13 de agosto de 2019, tal como lo demuestran las copias de las certificaciones laborales expedidas por esa convocada a juicio y el referido contrato de trabajo suscrito entre las partes.

Respecto de la ineficacia del despido, luego de un análisis jurisprudencial, manifestó, que para la garantía de la estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que, al momento del despido, como mínimo, el trabajador cuente con una pérdida de capacidad laboral del 15%.

Encontró, para la fecha de finalización del contrato de trabajo, el demandante no era acreedor del amparo aludido, dado que, en la valoración que efectuó la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 25 de febrero de 2022 mediante dictamen 1121327272-3517, su pérdida de capacidad laboral fue del 42.06% con fecha de estructuración 26 de julio de 2021, luego, la terminación del contrato ocurrida con anterioridad el 13 de agosto de 2019, no obedeció a su situación de salud o con sustento en su deficiencia física, sensorial o mental, pues para esa data no estaba discapacitado para desempeñar la labor contratada y, por lo tanto, no procede la pretensión de ineficacia del despido, así como las restantes suplicas que derivan de la misma.

Frente a la solidaridad de C.I Prodeco SA, indicó, que como esta se benefició de la labor desarrollada por el demandante durante la relación laboral que lo unió con Manpower de Colombia, en principio, existiría responsabilidad solidaria de acuerdo con el art. 34 del CST, empero como no existen condenas en el presente asunto, tampoco prospera esta pretensión, al igual que lo relacionado con el llamamiento en garantía al no existir valores que reembolsar.

5. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la **PARTE DEMANDANTE** presentó recurso de apelación contra la sentencia proferida, argumentando que existe suficiente y contundente material probatorio documental que permite evidenciar que, si bien su poderdante no estaba incapacitado, ni contaba con calificación al momento del despido, si venía con unas patologías

diagnosticadas desde el año 2017, de las cuales tenía conocimiento la empresa; además, y como fue reconocido por la demandada en el interrogatorio de parte, también estuvo por el artículo 140 del CST.

Agregó, no obstante, la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral que padece el actor en un 42% fue posterior a la terminación del contrato de trabajo, esta se hizo con base en historias clínicas que demuestran objetivamente que padecía las patologías desde hace más de (2) años; adicionalmente, la normatividad que rige el tema no habla de fecha de estructuración, sino del porcentaje de PCL del 15% al 25%, superado por el accionante.

6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

PARTE DEMANDANTE presentó alegatos solicitando se revoque la decisión de primera instancia, por cuanto, las patologías que dieron origen a la pérdida de capacidad laboral fueron diagnosticadas desde el 2017, a causa de un proceso de rehabilitación que duró más de (2) años, sumado a que Cesar Augusto estuvo amparado con el artículo 140 de CST. Esgrimió, los presupuestos jurídicos previstos en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 no están destinados a trabajadores con cualquier tipo de enfermedad o «limitación», sino a aquellos que sufren una «limitación moderada, severa o profunda»; adicionalmente, el empleador debe conocer esa condición y terminar la relación laboral por razón de la misma, sin previa autorización de las autoridades administrativas del trabajo, elementos que satisface el hoy accionante.

Recordó, además, que la Corte Constitucional por medio de sentencias SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023, indicó que para aplicar la estabilidad laboral reforzada se requiere, en principio, que el trabajador se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.: recabó los argumentos ya expuestos en su contestación, insistiendo que la terminación del contrato de trabajo del demandante no obedeció a un motivo discriminatorio, pues no estaba discapacitado para esa data y podía ejercer su labor de manera adecuada; que, las pruebas aportadas no evidenciaron lo contrario, por lo

que actuó conforme la normatividad vigente y en ningún momento vulneró los derechos del trabajador.

C.I PRODECO SA: indicó que no hay lugar a que responda solidariamente por cualquier eventual condena, comoquiera que la EST no es una contratista independiente en los términos del 34 del CST, sino una Empresa de Servicios Temporales legalmente constituida que funciona legalmente y que en el caso que nos ocupa, cumplió con las exigencias y límites temporales para el suministro del accionante como trabajador en misión, siendo Manpower de Colombia Ltda. la única y verdadera empleadora llamada a responder por las pretensiones de la demanda; coligió, de la revisión de los anexos de la demanda, el actor no era una persona limitada ni discapacitada al momento de la terminación del contrato, de ahí que, no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada ni mucho menos a ser reintegrado a su puesto de trabajo.

II. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso de apelación en los precisos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico se centra en establecer, si el demandante es acreedor de la garantía a la estabilidad laboral reforzada, debido a su condición de salud, y si en tal orden, debió accederse a la ineficacia del despido con las consecuencias que ello acarrea.

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene a ese problema jurídico es la de declarar acertada la decisión de primera instancia, pero en sentido que, de

conformidad con las pruebas recaudadas, no se hallan cumplidos los presupuestos previstos en la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia, para determinar que el demandante se encontraba en una situación de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo.

3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO

No hace parte del litigio en esta instancia que, entre el señor Cesar Augusto Guerra y la empresa de servicios temporales Manpower de Colombia Ltda., existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, que inició el día 26 de julio de 2017 y finalizó el 13 de agosto de 2019 con fundamento en la terminación de la obra o labor contratada; asimismo, que el demandante fue suministrado en misión a la empresa usuaria C.I Prodeco SA para *“reemplazo de personal para cubrir incapacitados y/o restringidos”*, como da cuenta la copia del contrato de trabajo obrante en el expediente².

4. DESARROLLO DE LA TESIS

4.1. INEFICACIA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FUERO DE SALUD.

El artículo 13 de nuestra Constitución Política reconoce que el Estado tiene en el marco de sus deberes, proteger *“especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”*. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta se les debe una protección especial; cuya garantía se predica del derecho a la *“estabilidad en el empleo”*, reconocido igualmente en el artículo 53 superior.

En desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron diferentes normativas, dentro de las cuales encontramos la Ley 361 de 1997; la Ley 1346 de 2009 a través de la cual se aprueba la *“Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”* y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos

² Pdf 6 carpeta 31 del cuaderno de primera instancia.

destinados a salvaguardar e integrar socialmente a personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

Vista así la finalidad del ámbito de protección de las personas en condición de discapacidad, todo mecanismo previsto para ello, incluido el consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encuentra su razón de ser en la búsqueda de conjurar un trato discriminatorio por motivos de discapacidad (CSJ SL1236-2021) que pueda surgir al interactuar con el entorno laboral que rodea al trabajador; bajo ese entendido, la protección que otorga la norma está dirigida a prevenir y remediar «actos discriminatorios»

La jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el prenombrado artículo, para la terminación del contrato de trabajo, es aplicable a los trabajadores que padezcan de una deficiencia mental o física que le impida sustancialmente el desempeño de sus funciones, sin que sea necesario para la acreditación de esa situación un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, como erróneamente lo arguye el Juez de primera instancia.

Así se explicó desde sentencias como la CSJ SL3911-2020, donde se dijo:

“De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona limitada que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.

En esa medida, desde esa calenda, lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.

Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que, si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida

de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado”.
-subrayas de la Sala-

El actual criterio de dicha Corporación habla de una “situación de discapacidad” que debe mirarse en armonía con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad; así, en pronunciamiento SL1152-2023, enseñó que:

«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 [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo] 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; precisando, además, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características». (subraya de la Sala)

En ese mismo proveído refirió que, en materia de discusión sobre la activación de la garantía a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, en un proceso judicial a las partes 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.*

En esa línea de pensamiento, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los supuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en acreditar un estado de capacidad diversa o discapacidad, entendiéndose como la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás; que eso sea conocido por el

empleador en un momento previo al despido y que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pese a sus fuertes bases y finalidades constitucionales, no constituye un modelo de protección de estabilidad laboral absoluta, sino que percibe un esquema de estabilidad reforzada que se materializa a partir de una serie de variables, según lo ha explicado el máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria:

- *El derecho del trabajador a permanecer en el empleo, con el correlativo deber del empleador de realizar ajustes, razonables y proporcionales, para compatibilizar el trabajo con la discapacidad.*
- *La discapacidad no puede ser el motivo de la finalización de un contrato de trabajo, salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo, en la que se evalúe la compatibilidad de la discapacidad con el empleo y la realización de ajustes razonables.*
- *Se presume que el móvil de la finalización del contrato de trabajo es la condición de discapacidad, pero esa presunción puede ser desvirtuada por el empleador.*
- *Y, en todo caso, el empleador conserva la facultad de disponer la terminación del vínculo laboral con fundamento en una causa objetiva, sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo.» (CSJ SL2834-2023).*

4.2. CASO CONCRETO

A partir del análisis efectuado, la Sala procede a estudiar si al momento de la terminación del contrato de trabajo (13 agosto 2019), Cesar Augusto Guerra estaba cobijado de estabilidad laboral reforzada, con ocasión a su estado de salud.

En relación con la situación de salud del demandante, conforme las pruebas aportadas, se advierte que tiene antecedentes patológicos personales de obesidad grado II y migraña; según historia clínica del 12 de julio de 2017 acudió a control por obesidad y refirió dolor lumbar y cervical (folio 21, archivo 06), por lo que fue objeto de exámenes y se le diagnosticó “*trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía*” (folio 26 *ibidem*). El 10 de abril de 2018, se le emite diagnóstico principal de “*trastorno de disco cervical con radiculopatía*” (folio 32); también, asistía a consultas externas por “*lumbago no especificado*” y “*cefalea debida a tensión*” (folio 35). Por otra parte, desde el año 2017, viene padeciendo un cuadro abdominal con

problemas gástricos por hemorragia gastrointestinal, diagnosticado con *hemorroides internas sin complicación* (folio 19).

Debido a esos problemas de salud, en archivo “07Anexos-2.pdf” del cuaderno de primera instancia, se observa que se le emitieron un total de 11 incapacidades temporales pero discontinuas y con cortas duraciones entre 3, 4, 6, y una máxima de 7 días, por diagnóstico relacionado con dolor en el brazo, lumbago no especificado y hemorroides (visibles entre los folios 18 y 43 *ejusdem*); avista una incapacidad en mayo de 2017 por 3 días, mientras que las restantes obedecen al año 2018, última por el periodo comprendido del 17 al 19 de julio de ese año (folio 30).

Desde el año 2019, el actor empezó a presentar otro tipo de afecciones de salud relacionadas con apnea del sueño y ronquido de sueño, pero en vigencia de la atadura de trabajo no fue sujeto de incapacidad o recomendación laboral por estas patologías, únicamente exámenes, plan farmacológico, valoraciones y seguimiento por especialistas.

No se reportan incapacidades medicas en el año 2019, data de la terminación del contrato de trabajo (13 agosto), tampoco se advierte que tales afecciones que aquejaban al actor le hayan originado restricciones de tipo laboral que impidieran el desempeño de sus actividades, solo obran “recomendaciones funcionales y no constituyen restricciones laborales”, como expresamente se deja consignado en los documentos que militan a folios 15 archivo 07 y, los folios 7 y 12 archivo 06, emitidos por el Médico anesthesiólogo – Medicina del dolor; estas dos últimas recomendaciones fueron temporales durante 8 y 12 semanas, de fechas 5 de julio y 24 de septiembre de 2018, la primera del 25 de enero de 2019, que consistían en no realizar actividades que impliquen *“levantar y transportar pesos de forma anual mayores a los 12 kg, movimientos de flexión, extensión y rotación de manera repetitiva o sostenida de Columna lumbar, el uso de herramientas que generen alto impacto o vibración de cuerpo entero, marchas prolongadas o subir y bajar escaleras repetitivamente, leer o ver tv acostado; mantener un peso saludable”*.

Nótese que las recomendaciones proferidas en favor del trabajador tenían un alcance preventivo a fin de contribuir al mejoramiento de su salud, sin que de las mismas sea posible establecer una grave deficiencia o

limitante física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, a tal punto que le impidiera su participación plena y efectiva en la sociedad o que afectara de manera sustancial el desarrollo de sus roles ocupacionales al momento de su desvinculación.

Asimismo, en la evaluación médico laboral realizada al demandante el 19 de julio de 2018, se le emitieron recomendaciones laborales *sin restricciones* para el autocuidado de su patología de columna; el examen arrojó un resultado normal “*en el momento sin radiculopatía ni déficit funcional*”; y se le dispuso continuar labores con recomendaciones (folio 44 ss, archivo 07).

Lo expuesto en precedencia, coincide con las declaraciones de Enorge Junior Anaya Suárez y Judy Beet Berrio Duran, traídas a juicio por la demandada principal, y quienes dieron cuenta que, a la fecha de terminación del contrato, el demandante no tenía incapacidades, recomendaciones vigentes, proceso de calificación o alguna situación de salud que le impidiera desempeñar sus actividades de manera normal; explicaron, que la obra o labor para la cual fue contratado el demandante mediante el último contrato de trabajo suscrito el 26 de julio de 2017 (enviado en misión a la usuaria C.I Prodeco SA), ya había finalizado desde julio de 2018³, no obstante, debido a la situación de salud que éste reportaba por temas de incapacidades y recomendaciones vigentes, en aras de ser garantistas con el trabajador, la empresa hizo el debido seguimiento por el área médico laboral y, pese a que no contaba con alguna orden de reubicación, se dio a la espera de finalizar la relación laboral hasta el 13 de agosto de 2019, una vez se superara el cuadro clínico que en ese momento presentaba.

Judy Beet Berrio Duran (Gerente de la unidad de negocios de Manpower de Colombia Ltda.) puntualizó, que una vez terminada la necesidad de la vinculación de Cesar Augusto por parte de la empresa usuaria, que lo fue para reemplazo de personal, no existieron nuevos proyectos o requerimientos por esta última, de ahí que, el demandante, entre julio de 2018 hasta la fecha que se puso fin al vínculo, no realizó

³ Lo que coincide con lo manifestado por la usuaria C.I Prodeco SA al contestar la demanda “*en el mes de julio del año 2018 la necesidad temporal y extraordinaria para la cual fue suministrado el actor a mi representada había finalizado, razón por la que ya no eran requerido sus servicios*”. Situación no controvertida en el proceso.

actividades dentro de la mina en el cargo que desempeñaba (operador Bulldozer) sino que ejecutaba labores de tipo asistencial y administrativas dentro de las instalaciones de Manpower de Colombia Ltda., mientras vencía su cuadro de incapacidades y recomendaciones.

En este mismo sentido, Enorge Junior Anaya Suarez (asesor para asuntos legales de Manpower de Colombia), refirió, que entre julio de 2018 y agosto de 2019, observó en varias ocasiones al actor colaborando en las oficinas administrativas de la empresa.

La testigo Diana Carolina Cruz Carvajal, médico laboral de Manpower de Colombia, enfatizó, que previo a la terminación del contrato, el demandante presentó unos hallazgos de salud que él mismo aportó con temas de obesidad marcado (incluso desde el inicio del contrato), que complicaba y son parte del desencadenamiento de las patologías que padece de origen común y requirieron de seguimiento médico, por lo tanto, al finalizar la temporalidad de la *relación comercial que había su momento en mina*, se hicieron varios intentos para que el actor siguiera desempeñando cualquier rol dentro de la compañía, pero no porque contara con una orden médica de reubicación o reasignación de funciones que fueran obligatorias, pues no tenía una condición de salud realmente por alguna limitación funcional que conllevara a reubicarlo, “... *son más temas contractuales o administrativos por las cuales estaba pendiente por hacerse*”.

Afirmó, que esos signos derivados a su tema de sobrepeso, no dificultaban al actor de manera seria y compleja a prestar sus servicios, “...*de pronto si tenía alguna agudización, si tenía algún dolor agudo. Para nosotros agudo es algo pequeño, de corta duración. Mientras se recupera sí presentó algunas incapacidades de corta duración, pero nunca tuvo que enmarcar dentro del proceso una gravedad de una cirugía que estuviera hospitalizado por bastante tiempo, que estuviera en un en un tema, por ejemplo (...) digamos de rehabilitaciones prolongadas, no, por lo menos hasta el 13 de agosto del 2019, donde hasta nosotros conocimos el expediente...*”.

Luis Rafael Romero, Jefe de salud ocupacional de Prodeco, dijo que revisados los registros en este caso de los trabajadores en misión, pudo constatar que el accionante durante los años 2017 y 2018, fue atendido varias veces en el centro médico de la mina Calenturitas en ocasión de

recibir unos *primeros auxilios*, esto es, cualquier tipo de síntoma que requiera atención inmediata, como cefalea, fiebre y lumbago, u otras atenciones médicas por exámenes post incapacidad; aseveró que la última atención médica que se le hizo a César Augusto Guerra, estando en mina, fue el 10 de julio del año 2018.

Testigos a los cuales esta Sala les imprime credibilidad por conocer el contexto del estado de salud del demandante en vigencia del vínculo jurídico, sin caer en contradicciones e incongruencias en sus dichos, además, coinciden con las demás pruebas documentales que militan en el expediente, evidenciándose de un análisis en conjunto del material probatorio recaudado que la finalización del contrato de trabajo del demandante no se fundó en su estado de salud o en criterios discriminatorios.

Ahora, alega el demandante que luego de terminada la última incapacidad en julio de 2018, solicitó reubicación al cargo, pero nunca fue reincorporado y estuvo bajo el amparo del artículo 140 del CST; al punto, si bien se advierte acta de seguimiento de fecha 17 octubre de 2018 de Manpower Group donde se indica “*actualmente en espera de reasignación de tareas desde el 22/7 en casa*” (folio 13, archivo 06); más adelante milita acta de fecha 25 de julio de 2019 (folio 14), donde se refiere “*asiste a seguimiento programado, para acompañamiento en su proceso de rehabilitación laboral, para posible reincorporación laboral, trae soportes de historia clínica al seguimiento, actualmente en esperas de reubicación laboral desde agosto de 2018*”. Estas deben ser interpretadas de acuerdo con lo señalado por los testigos y C.I Prodeco SA en sentido que, desde julio de 2018, habría terminado la obra o labor para la cual fue contratado “*reemplazo de personal para cubrir incapacitados y/o restringidos*”, empero se mantuvo vigente el contrato hasta tanto el actor superara unos temas ligados a su salud por incapacidades y recomendaciones funcionales vigentes, máxime que no existía una orden que ameritara su reubicación obligatoria al puesto de trabajo; se acredita conforme lo manifestado por los testigos que tuvo periodos desempeñando actividades asistenciales y administrativas dentro de las instalaciones de la EST demandada.

Incluso el demandante al rendir interrogatorio de parte, lanzó afirmaciones de sentirse “útil” y que buscaba ser reubicado al cargo, tal

como venía ejerciendo sus funciones en Prodeco bajo restricciones medicas expedidas por sus médicos tratantes; adicionó, que para la fecha que se puso fin al contrato de trabajo no estaba incapacitado.

Analizados en conjunto esos medios de prueba, no se halla la existencia de una deficiencia fisica y mental, o dígase alteraciones que impidieran y limitaran sustancialmente al demandante en su interacción con el mundo laboral en iguales condiciones respecto de los demás compañeros de labor y, con una característica de ser a mediano o largo plazo. Tampoco se identifica la existencia de obstáculos y barreras de tipo laboral por parte de Manpower de Colombia Ltda., es decir, la situación de desventaja del trabajador en el medio en que prestaba sus servicios, a la postre de la postura vigente del máximo órgano de cierre de esta jurisdicción.

Se demuestra, que pese a que el último suministro del demandante finalizó en julio de 2018, como manifestaron los testigos y lo indicó Prodeco SA al contestar la demanda, su contrato continuó vigente hasta el 13 de agosto de 2019, no por orden medica de reubicación, sino porque se hallaba inmerso en una serie de incapacidades y recomendaciones de tipo funcional, por lo que la empresa se dio a la espera de que superara en su totalidad el cuadro de salud que en ese momento reportaba el demandante en el año 2018. Para el año de rescisión del vínculo, no hay documentación que describa restricciones laborales vigentes, expedición de incapacidades ni tampoco notificación de algún proceso de calificación; venía con controles médicos, pero estos no lo ubicaban en una situación de discapacidad.

El demandante inició su proceso de calificación hasta el año 2021, advirtiéndose que concluyó mediante dictamen n° 1121327272-3517 del 25 de febrero de 2022, emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez (archivo 96, cuaderno de primera instancia), donde se determinó su pérdida de capacidad laboral en un 42.06% de origen común y fecha de estructuración 26 de julio de 2021, data posterior a la que puso fin al ligamen contractual; por tanto, las distintas patologías calificadas y padecidas por el accionante, tales como *“migraña, no especificada”*, *“otros trastornos del disco cervical”*, *“otras enfermedades especificadas de las vías respiratorias superiores”*, *“otros trastornos especificadas de los discos intervertebrales”*, *“síndrome de manguito rotatorio”*, *“síndrome del túnel*

carpiano”, “*trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía*”, “*trastorno mixto de ansiedad y depresión*”, no desencadenaron tal discapacidad durante la vigencia de la relación laboral.

Todo ello no deja la menor duda que, no se hallan cumplidos los presupuestos establecidos por la Ley 361 de 1997, en armonía con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para determinar que Cesar Augusto Guerra se encontraba en situación de discapacidad al momento de la finalización del contrato de trabajo, imponiéndose la confirmación de la sentencia objeto de apelación, incluyendo la condena en costas a cargo de la parte recurrente.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

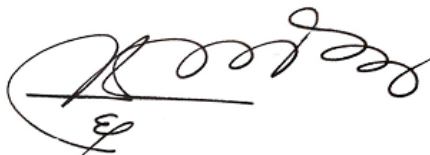
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia emitida el 09 de noviembre de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, pero de conformidad con las consideraciones aquí expuestas.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte recurrente, fíjese como agencias en derecho por esta instancia la suma de un (1) smmlv. Líquidese concentradamente en el juzgado de origen.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

PROCESO:
RADICACIÓN:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

ORDINARIO LABORAL
20001-31-05-004-2021-00134-02
CESAR AUGUSTO GUERRA
MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. Y OTRO


OLGA LUCÍA RAMÍREZ
Magistrada