

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado ponente

Valledupar, Cesar, dieciséis (16) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

**Referencia:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** GUSTAVO ALFONSO FLOREZ TRILLOS  
**Demandado:** INTERGLOBAL LTDA Y FENOCO SA  
**Radicación:** 200013105001 2015 00312 01.0  
**Decisión:** CONFIRMA SENTENCIA

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso la parte demandada Interglobal Ltda, contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 18 de mayo de 2018.

**I. ANTECEDENTES**

Gustavo Alfonso Flórez Trillos, por medio de apoderado judicial llamó a juicio a la sociedad Interglobal LTDA, para que se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 16 de enero de 2001 y terminó el 15 de enero de 2013 y como consecuencia de ello se declare la ineficacia del despido por haber sido separado de su cargo en estado de debilidad manifiesta; en consecuencia, pide se condene a la demandada a reintegrarlo a un cargo igual o mejor al que venía desempeñando, al pago de los salarios, prestaciones sociales y cotizaciones al sistema de seguridad social integral, causadas desde la fecha del despido hasta cuando se materialice el reintegro, así como al pago de la indemnización correspondiente a 180 días de salarios y las costas procesales.

Igualmente solicitó que se condene solidariamente a la sociedad Fenoco SA.

En respaldo de sus pretensiones y en lo que interesa a las mismas narró que mediante contrato de trabajo a término fijo se vinculó a la sociedad Interglobal Ltda, a partir del 16 de enero de 2001, para desempeñar el cargo de “*supervisor*”, bajo la denominación “*empleado de dirección, confianza y manejo*”.

Contó que las funciones del cargo por él desempeñado “*eran las de prestar supervisión y vigilancia en la empresa FERROCARRILES DEL NORTE DE COLOMBIA (FENOCO S.A) en La Línea Férrea Tramo La Loma - Puente Ariguaní, ubicado en el Municipio de Bosconia - Cesar. Así como también las de brindar apoyo en el entrenamiento de personal, evaluar desempeño, realizar programación mensual, estudios de riesgos, plan de control de servicios, dar instrucciones por radio, traslado de arma al finalizar los turnos, conducir motocicleta, entre otras funciones*”. Y, “*entre sus elementos de trabajo además de las propias del cargo de vigilante y supervisor, estaban la de conducir constantemente y durante la jornada laboral una motocicleta con la cual se desplazaba y hacia todo el recorrido diario en su área de trabajo (Tramo de la línea férrea)*”.

Afirmó el 13 de enero de 2006, sufrió un accidente de trabajo al caer de la motocicleta en la que se transportaba, que “*le implicó politraumatismo osteomuscular*”. Y “*Según concepto medico dicho accidente laboral aunado a los factores de riesgos a que está expuesto el trabajador en sus labores diarias producen en la columna inflamación crónica de la unidad vertebra de disco que progresivamente le causan deshidratación y esclerosis de su arquitectura anatómica ocasionándole enfermedad del disco intervertebral*”

Relató que el 9 de enero, 27 de febrero, 20 y 27 de marzo de 2007, es atendido por consulta externa en El Hospital San Juan Bosco de Bosconia - Cesar, por un dolor lumbar, el cual fue tratado con medicamentos para aliviar el dolor y que En dicha consulta se le ordenó 10 sesiones de terapia físicas las cuales le fueron practicadas los días 10, 15, 20 y 21 de febrero de

2007, persistiendo aun el dolor después de la última sección, con limitación de los movimientos.

Refirió que:

*“El 10 de diciembre de 2010, asiste a consulta con el Médico Especialista Neurocirujano doctor OSCAR BLANCO PAUTT, por presentar dolor intenso en la región lumbar que irradia a glúteo izquierdo, el médico le ordenó Resonancia Magnética y tratamiento con medicamentos para aliviar dolor.*

*El 16 de diciembre de 2010, se le practica la RESONANCIA NUCLEAR MAGNETICA DE COLUMNA LUMBOSACRA. CONCLUSION: Resonancia Nuclear Magnética de Columna Lumbosacra que Demuestra Hernia de Disco L5-S 1 y Abombamiento de L4-L3 con Deshidratación.*

*El 12 de enero de 2011, asiste a cita con el resultado de la RESONANCIA MAGNETICA, se le ordena tratamiento con medicamentos para aliviar el dolor, se le indica bajar de peso, no montar en moto, se solicita valoración por medicina laboral, se le da cita de control en dos (2) meses.*

*El 25 de enero de 2011, en vigencia de su contrato, SALUD TOTAL da RECOMENDACIONES LABORALES a la Empresa INTERGLOBAL L TOA, donde le manifiesta que a raíz del diagnóstico que presenta mi poderdante se requiere unas condiciones especiales complementarias a su tratamiento médico que permita garantizar su salud ocupacional a partir de las fechas hasta nuevas órdenes médicas, entre ellas:*

- *Laborar jornadas de ocho (8) horas garantizando descansos programados.*
- *¡Evitar cargar, transportar o halar peso mayor a 10 Kg y realizar ejercicios de higiene postural! cada 2 horas por espacio de 15 minutos.*
- *No asignar actividades que demanden flexoextensión y rotación del tronco.*
- *Evitar exposición a vibración de cuerpo entero (conducir motocicleta).*
- *Debe incluirse en programa de vigilancia epidemiológica para controlar factores de riesgos ergonómicos que puedan afectar su estado de salud, a cargo de la ARP a la cual se encuentra afiliado el trabajador.*

*Dichas recomendaciones laborales tenían como objetivo que el empleador realizará actividades de REUBICACION LABORAL del trabajador de conformidad con los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de 2002 y el Decreto 2346 de 2007, mediante actividades de Salud Ocupacional.*

*El 24 de marzo de 2011, estando **REUBICADO LABORALMENTE** por su empleador, asiste a la cita de control presentando dolor lumbar intenso el cual no mejora con el tratamiento, se le ordena tratamiento con medicamentos para aliviar el dolor lumbar, se le ordena faja lumbar tipo camp, cita de control en tres (3) meses.*

*El 11 de abril de 2011 la EPS SALUD TOTAL dirige una carta a la empresa INTERGLOBAL LTDA manifestándole que a raíz de la solicitud de calificación de su colaborador (trabajador) quien solicita ante esa EPS calificación en*

primera instancia de su patología esta debía aportar para dicho trámite una serie de documentos tales como:

- Historia clínica ocupacional de ingreso, periódica y de egreso del trabajador.
- Certificado de cargos y labores.
- Evaluación del puesto de trabajo en el cual desempeña actualmente sus funciones con cuantificación de cargas y posturas.
- Mediciones ambientales del puesto de trabajo en el cual desempeña sus funciones.
- FUREP diligenciado por el empleador

El **25 de abril de 2011**, la empresa INTERGLOBAL L TOA, da respuesta a la EPS SALUD TOTAL de la solicitud de soportes técnicos para la calificación de origen de la enfermedad del señor GUSTAVO ALFONSO FLOREZ TRILLOS.

El **5 de mayo de 2011**, en vigencia de su contrato la EPS SALUD TOTAL da nuevamente unas RECOMENDACIONES LABORALES a la empresa INTERGLOBAL L TOA, donde le manifiesta que a raíz del diagnóstico que presenta mi poderdante, se requiere unas condiciones especiales complementarias a su tratamiento médico que permita garantizar su salud ocupacional a partir de las fechas hasta nuevas órdenes médicas, entre ellas:

Laborar jornadas de ocho (8) horas garantizando descansos programados.

- ¡Evitar cargar, transportar o halar peso mayor a 10 Kg y realizar ejercicios de higiene postural cada 2 horas por espacio de 15 minutos.
- No asignar actividades que demanden flexoextensión y rotación del tronco.
- Evitar exposición a vibración de cuerpo entero (conducir motocicleta)
- Debe incluirse en programa de vigilancia epidemiológica para controlar factores de riesgos ergonómicos que puedan afectar su estado de salud, a cargo de la ARP a la cual se encuentra afiliado el trabajador.

Dichas recomendaciones laborales tenían como objetivo que el empleador realizará actividades de REUBICACION LABORAL del trabajador de conformidad con los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de 2002 y el Decreto 2346 de 2007, mediante actividades de Salud Ocupacional.

El **10 de mayo de 2011**, mi poderdante es notificado de la calificación del origen en primera instancia por parte de su EPS SALUD TOTAL, diagnosticándosele LUMBALGIA MECANICA CRONICA DEGENERATIVA + DISCOPATIA (HERNIA) DISCAL LS - S1, ENFERMEDADES DE ORIGEN PROFESIONAL. CONCLUSION: Luego de un análisis de la historia clínica, las exposiciones ocupacionales relacionados con su trabajo, el tiempo y curso clínico de su patología, las ayudas diagnósticas confirmatorias en relación con la patología de la columna vertebral que presenta el paciente GUSTAVO ALFONSO FLOREZ TRILLOS se considera que corresponde a ENFERMEDADES DE ORIGEN PROFESIONALES.

El **3 de Agosto de 2011**, asiste a consulta con el Médico Especialista Neurocirujano doctor OSCAR BLANCO PAUTT para seguir su tratamiento externo, persistiendo el dolor lumbar que irradia los miembros inferiores, sin mejoría, se le ordena tratamiento con medicamentos para aliviar el dolor, se le ordena valoración y tratamiento por reumatología y por psiquiatría debido

a que estaba sufriendo de estados de angustia y ansiedad por motivo de sus patologías, se le ordena cita de control en cuatro (4) meses.

**El 19 de Diciembre de 2011**, asiste a consulta con el Médico Especialista Neurocirujano doctor OSCAR BLANCO PAUTT, con dolor lumbar que irradia a miembro inferior izquierdo, el cual se exacerba cuando se mueve en la cama, evolución sin cambios, se le ordena tratamiento con sedimentos para aliviar el dolor, se le ordena valoración por nutrición y remisión para valoración y tratamiento por la clínica del dolor, se le da cita de control en tres (3) meses.

**El 14 de febrero de 2012** la ARL POSITIVA le comunica a mi poderdante que para el estudio de su caso y determinar el origen de su patología debía aportar los siguientes documentos:

- Valoraciones médicas de EPS, IPS - Urgencias
- Valoración por médicos Especialistas - Medicina Prepagada o Médicos Particulares
- Hospitalizaciones - cirugías (Hospitalizaciones clínicas)
- Soportes radiográficos
- Exámenes practicados (Laboratorios, etc)
- Examen de ingreso, periódicos de la empresa contratista

Con documento de fecha **18 de abril de 2012** mi poderdante da respuesta y hace llegar a su ARL POSITIVA los documentos pedidos:

- Valoración médica por la EPS (SALUD TOTAL)
- Valoración por Médico Especialista Neurocirujano doctor (OSCAR BLANCO PAUTT)
- Historia clínica de IPS (HOSPITAL SAN JUNA SOSCO)
- Historia clínica de la EPS (SALUD TOTAL)
- Soporte radiográfico (Dr. WENCESLAO ROPAIN)
- Formato de Informe de Enfermedad Profesional”.

Manifestó que el 23 de mayo de 2012, la empleadora le comunicó que había tomado la decisión de trasladarlo a la ciudad de Santa Marta a partir del 1° de junio de 2012. Y, el 25 de mayo de 2012, 2 días después de su traslado, le dirigió carta al Gerente de Interglobal Ltda, solicitándole el favor que le permitiera seguir laborando en el municipio de Bosconia – Cesar en razón a que se encontraba en proceso de calificación por parte de la ARL Positiva – Sucursal Valledupar, y a la espera de la futura calificación definitiva y que los servicios médicos de especialistas y controles que recibe por parte del neurocirujano que lleva su tratamiento se encuentra en la ciudad de Valledupar y esto interrumpiría con el tratamiento y descapitalización de su bolsillo dado que tendría que trasladarse con frecuencia de la ciudad de Santa Marta a Valledupar, sumado a que su familia vive en la ciudad de Bosconia – Cesar, solicitud que nunca fue respondida, por lo que el 1° de junio de 2012, inició a prestar sus servicios en la ciudad de Santa Marta.

Aseveró que en junio de 2012, la empleadora lo trasladado de ARL, de Positiva a Mapfre, lo que hizo de manera caprichosa y el 23 de octubre de 2012, asistió a cita con el medico Neurocirujano, quien le ordenó terapia física para rehabilitar su columna LS, se le recomendó reposo adecuado nocturno para evitar esfuerzo de la columna.

Contó que el 13 de diciembre de 2012, se le notificó de la decisión de la empleadora de no prorrogar el contrato de trabajo que los ataba, a partir del 15 de enero de 2013 y por tanto dándole por terminado el mismo, alegando expiración del plazo fijo pactado, lo que hizo sin autorización del Ministerio del trabajo.

Al contestar la demanda, **Interglobal Ltda**, aceptó la relación laboral, sus extremos temporales, cargo desempeñado, funciones, último salario devengado por el actor, así como el accidente laboral, traslado de puesto de trabajo, recomendaciones laborales y reubicación de funciones y la forma de terminación del contrato de trabajo, negando los restantes hechos. Oponiéndose a las pretensiones de condena, alegando que el contrato termino por expiración del plazo fijo pactado, además que para la época de la terminación del contrato de trabajo el trabajador no contaba con una Pérdida de Capacidad Laboral superior del 25%, que diera a presumir una discapacidad grave, por lo que mal se haría en ser considerado como un trabajador en estado de debilidad manifiesta.

En oposición a las pretensiones incoadas en su contra, propuso las excepciones de merito que denominó *“prescripción”, “buena fe”, “inexistencia de los derechos y acciones que se pretenden en la demanda”* y *“pago”*.

Por su parte **Fenoco SA**, contestó la demanda exponiendo no constarle los hechos de la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la demanda aduciendo que de las pruebas allegadas no se evidencia que el trabajador fuera un trabajador *“discapacitado”*, además que el contrato de trabajo finalizó por expiración del plazo fijo pactado; proponiendo en su defensa las excepciones de mérito que denominó *“falta de legitimación en la causa por pasiva”, “indemnidad laboral en relaciones comerciales”, “inexistencia de solidaridad respecto de Fenoco SA”, “carencia de Vinculo*

*contractual laboral”, “ausencia de estado de discapacidad y culminación relación laboral por verificación del término pactado” y “prescripción”.*

Mediante auto del 10 de febrero de 2016, por solicitud de Fenoco SA, se admitió el llamamiento en garantía respecto de la Compañía de Seguros Liberty Seguros SA, quien contestó manifestando no constarle los hechos de la demanda, exponiendo que Interglobal Ltda, tomó en favor de Fenoco SA, la póliza de seguro de cumplimiento para particulares BO1837441, cuyo objeto lo fue *"garantizar cumplimiento del contrato, salarios y prestaciones sociales, calidad de servicios, en desarrollo de orden de servicio SM 9011 661 referente a la prestación de servicios de vigilancia fija y móvil, armada y no armada en las instalaciones e infraestructura que hacen parte integral de la red férrea del Atlántico concesionada a Fenoco S.A"*.

Para enervar las pretensiones de la demanda propuso las excepciones de *“inexistencia de vínculo laboral entre Fenoco SA Y el señor Gustavo Alfonso Flórez Trillos” y “prescripción”.*

## **II. SENTENCIA APELADA**

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia del 18 de mayo de 2018, en virtud del cual se resolvió:

**“PRIMERO:** Declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del que fue objeto el Sr. GUSTAVO ALFONSO FLOREZ TRILLOS, por parte de su empleador, INTERGLOBAL LTDA, el 15 de enero de 2013.

**SEGUNDO:** Ordenar a la empresa INTERGLOBAL L TOA, a reintegrar al Sr. GUSTAVO ALFONSO FLOREZ TRILLOS, al cargo que venía desempeñando al momento de la terminación del vínculo laboral o a otro en que se pueda desempeñar de acuerdo a sus condiciones físicas.

**TERCERO:** Condenar a la empresa I TERGLOBAL L TOA, a pagar al Sr. GUSTAVO ALFONSO FLOREZ TRILLOS, los salarios y prestaciones sociales causados desde dieciséis (16) de enero de 2013, hasta cuando se produzca su reintegro, igualmente los aportes a la seguridad social integral

**CUARTO:** Condenar a la empresa INTERGLOBAL L TOA, a pagar al Sr. GUSTAVO ALFONSO FLOREZ TRILLOS, la indemnización de ciento ochenta (180) días de salario que ordena el Art. 26 de la ley 361/97, por valor de SIETE MILLONES TRESCIENTOS MIL TRESCIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS (\$7.300.379).

**QUINTO:** Declarar probada la excepción de falta de solidaridad propuesta por FENOCO S.A., y no probadas las demás excepciones de mérito propuestas por la demandada.

**SEXTO:** Absolver a LIBERTY SEGUROS S.A.

**SEPTIMO:** Condenar en costas a INTERGLOBAL L TOA. Tásense por secretaria, se notificó en estrado a las partes”.

Para arribar a esa decisión, la juez luego de hacer un breve relato de los hechos de la demanda y la contestación, y al no haber discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo, limito el estudio de la decisión conforme a lo determinado en la fijación del litigio, esto es verificar si a la terminación de ese contrato (15 de enero de 2013), el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en caso positivo establecer si el despido en razón a un acto discriminatorio.

Luego de analizar el caudal probatorio, la *a quo* concluyó que a la fecha del despido el trabajador gozaba de estabilidad laboral reforzada, como quiera que, si bien a esa data no contaba con una calificación de pérdida de capacidad laboral, ni con una incapacidad médica, lo cierto es que padecía de unas patologías de origen laboral que le impedían continuar en el cargo para el que fue contratado y por lo cual fue reubicado.

Expuso que la encartada no probó que el cargo para el cual fue contratado el acto hubiera desaparecido, lo que, aunado a la condición de salud del actor, evidencia que en verdad la razón del despido lo fue el estado de salud del trabajador, pues este había permanecido en su cargo por espacio de 12 años, razón esa por la que declaró la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y ordenó el reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando al momento de la terminación, así como al pago de los emolumentos laborales causados desde aquella fecha y hasta que se materialice el reintegro.

En cuanto a la solidaridad pretendida respecto de Fenoco SA, decidió no declararla en tanto a que la labor desplegada por el actor, es disímil del objeto social de aquella, situación esa que impide declarar la solidaridad pedida, pese al haber sido Fenoco SA, LA BENEFICIARIA De los servicios prestados por el trabajador.

Al absolver a Fenoco SA, de la totalidad de las pretensiones de la demanda, absolvió a Liberty Seguros SA, al haber sido llamada en garantía por aquella.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial Interglobal Ltda, interpuso recurso de apelación solicitado la revocatoria de la sentencia en lo que a la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo se refiere, para que en su lugar se absuelva de las pretensiones de condena, sustentando su pedimento en que en vigencia del contrato de trabajo al trabajador nunca se le determinó una Perdida de Capacidad Laboral y que ese contrato finalizó por el vencimiento del plazo fijo pactado.

Expuso que el trabajador no cumplía con sus funciones que cabalmente venia desarrollando como supervisor, sino que pasó a ejercer otras funciones en atención a la reubicación que se presentó, pero que en todo caso en el último año de servicios, el actor no tuvo ninguna incapacidad por parte de la EPS y lo que había en trámite era una calificación del origen de patologías solicitada por el trabajador a la EPS.

Argumentó que el actor inició el proceso de calificación de Perdida de Capacidad Laboral ante la Junta Regional del Cesar, luego de terminado el contrato de trabajo, calificación de la cual nunca fue notificada y se hizo a espaldas de la empresa.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

### **III. CONSIDERACIONES**

Conforme a los antecedentes planteados, y de los claros términos del recurso de apelación, el problema jurídico a resolver en esta instancia consiste en determinar si al momento de la terminación del contrato de trabajo el 15 de enero de 2013, Gustavo Alfonso Flórez Trillos, gozaba de

estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en consecuencia, si debe ser reintegrado sin solución de continuidad al mismo cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía, junto con el pago de los salarios, cotizaciones al sistema de seguridad social integral y prestaciones sociales, causadas desde la fecha del despido hasta que se efectuó el reintegro.

No existe discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo a término fijo que existió entre Gustavo Alfonso Flórez Trillos y la sociedad Interglobal Ltda, el que inició el 16 de enero de 2001 y terminó el 15 de enero de 2013, en virtud del cual el actor prestaba sus servicios como “*supervisor*” y que devengó como último salario mensual la suma de \$1.216.730, pues así lo aceptó la demandada al contestar la demanda.

Por lo dicho hasta aquí, fluye como razonamiento lógico confirmar la sentencia consultada en este aspecto.

### **1. De la ineficacia del despido a persona en estado de debilidad manifiesta.**

En primer lugar, recordemos que, la juzgadora de primer grado accedió a la pretensión de ineficacia del despido, al encontrar acreditado que el actor cuenta con una discapacidad severa estructurada en el marco del contrato laboral, de conformidad con el dictamen n°. 77021892-351 del 5 de marzo de 2021, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y, que el empleador tenía conocimiento de esa situación en tanto conocía los diagnósticos del trabajador; que se le debía realizar un seguimiento a los mismos; que las actividades ejecutadas eran factores de riesgo que podían influir sobre sus padecimientos; además que sabía de sus incapacidades temporales expedidas en vigencia del ligamen contractual.

Para determinar el nivel de acierto de esa conclusión, resulta preciso memorar, que cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, es decir, acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

En ese contexto, 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.

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.** -Negrilla de la Sala-*

Conforme a la sentencia transcrita, para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que se cumplan estos requisitos:

(i) La terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

Y es que el artículo 13 de la 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 condiciones físicas de debilidad manifiesta se les debe una protección especial; garantía que se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la “estabilidad en el empleo”, reconocido igualmente en el artículo 53 superior.

En desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio 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 destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas 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.

Teniendo en cuenta ese contexto, la Corte Suprema de Justicia, 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».*

En ese mismo proveído la alta corporación refirió que, en materia de la discusión sobre la activación de la mentada garantía, en un proceso judicial a las partes le 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.*

Planteadas así las cosas, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que le corresponde acreditar que realmente se encuentre en una condición de salud que le dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, es decir, un estado de capacidad diversa o discapacidad; que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

Definido lo anterior, entrará la Sala a estudiar si al momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, 15 de enero de 2013, el actor se encontraba bajo la protección de estabilidad laboral reforzada debido a su condición de salud.

Verificado el expediente, se advierte que Gustavo Flórez Trillos, sufrió un accidente laboral el 13 de enero de 2006, pues así lo aceptó la demandada al dar respuesta al hecho 9 de la demanda, lo que además se corrobora con el “Informe para presunto Accidente de Trabajo”, que milita a folio 11 del archivo 03AnexosDemanda.pdf, en el que se reportó a la ARL Positiva, el accidente sufrido por el actor en esa fecha, el que se describió

así “el señor Gustavo se encontraba en la inspección de área, cuando de repente perdió el equilibrio, cayéndose de la moto y golpeándose el hombro derecho”.

Asimismo, el promotor del debate aportó en el archivo 03AnexosDemnanda.pdf, historia clínica elaborada por Salud Total EPS, en la que se consignó:

- **16 de diciembre de 2010**, estudio de “*resonancia nuclear magnética de columna*”, conclusión “*demuestra hernia de disco L1-S1 y abombamiento de L4-L3 con deshidratación*”.
- **9 de junio de 2012**, consulta “*atención medica prioritaria ST Triage2*”, “*enfermedad actual: refiere cuadro clínico de más o menos 2 horas de evolución caracterizado por presentar dolor lumbar intenso, asociado a limitación para movilización motivo por el cual decide ingresar, niega otro síntoma asociado, manifiesta que la ingesta de analgesia vía oral no le produce alivio motivo por el cual decide ingresar*”.
- **23 de junio de 2012**, “*resonancia nuclear magnética de columna lumbosacra simple, hallazgos:*

*Acentuación de las lordosis lumbar*

*Cambios de intensidad de señal y de la morfología de los cuerpos vertebrales*

*Formación de osteofitos marginales anteriores*

*Se observan imágenes que se comportan hiperintensas en t1 y t2 a nivel de los ligamentos facetarios posteriores a niveles de L3, L4 y L5*

*protrusión discal lateral derecha a niveles de L3 – L4 con deshidratación del disco a este nivel*

*Protrusión discal central a nivel de L5 -S1*

*No se define alteraciones en los agujeros de conjunción ni en las articulaciones intervertebrales*

*No se demuestra alteraciones a nivel del saco Tecal ni del lindo cefalorraquídea.*

*Conclusiones: severos cambios artrósicos degenerativos del segmento lumbar*

*Protrusión discal lateral derecha a nivel del L3-L4*

*Protrusión discal central a nivel de L5—S1”.*

- **6 de septiembre de 2012**, diagnóstico “*lumbago no especificado*”.

- **25 de enero de 2011**, “recomendaciones laborales” comunicada a Interglobal SA, por el medico laboral de Salud Total EPS Sucursal Valledupar, en los siguientes términos:

*“Posterior a evaluación médica ocupacional realizada al señor trabajador GUSTAVO ALFONSO FLOREZ TRILLO con CC 77100682 quien se encuentra con diagnóstico de LUMBALGIA MECANICA HERNIA DISCAL L5-S1, actualmente en control y seguimiento por el servicio de NEUROCIRUGIA quienes consideran que debe contar con unas condiciones laborales complementarias a su tratamiento médico que permita garantizar su salud ocupacional a partir de la fecha por un periodo de (12) semanas:*

1. *Laborar Jornada de (8) horas garantizando descansos programados*
2. *Evitar cargar, transportar o halar peso mayor a 10 Kg y realizar ejercicios de higiene postural cada 2 horas por espacio de 15 minutos.*
3. *No asignar actividades que demanden flexo extensión y rotación del tronco.*
4. **Evitar exposición a vibración de cuerpo entero (conducir motocicleta).**
5. *Debe incluirse en programa de vigilancia epidemiológica para controlar factores de riesgo ergonómicos que puedan afectar su estado actual de salud, a cargo en la ARP a la cual se encuentra afiliado el trabajador*  
*Este documento tiene como objetivo el que la empresa realice actividad de REUBICACIÓN LABORAL de acuerdo a los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de 2002 y el decreto 2346 de 2007, mediante actividades del Programa de Salud Ocupacional”.*

- El **11 de abril de 2011**, Salud Total EPS, presentó a Interglobal “solicitud de calificación de origen de enfermedad”, razón por la que le requirió documentación para iniciar dicho proceso, respecto de la patología de “lumbalgia crónica + Discopatía Lumbar L5-S1”.
- El **25 de abril de 2011**, Interglobal Ltda respondió a Salud Total EPS, la “solicitud de soportes técnicos, para solicitud de calificación de origen de enfermedad del señor Gustavo Alfonso Flórez Trillos, para la calificación en primera instancia de la Patología (Lumbalgia Crónica + Discopatía Lumbar L5-S1)”.
- El 5 de mayo de 2011, Salud Total EPS, dirigió a Interglobal SA, “Recomendaciones Laborales”, así:

*“El señor trabajador GUSTAVO ALFONSO FLOREZ TRILLO con . CC 77100682 quien se presenta diagnóstico de LUMBALGIA MECANICA CRONICA + HERNIA DISCAL L5-S1, requiere posterior a nueva evaluación médica laboral se conceptua que debe continuar con condiciones laborales especiales complementarias a su tratamiento médico que permita garantizar su salud ocupacional a partir de la fecha hasta nueva orden médica:*

1. *Laborar Jornada de (8) horas garantizando descansos programados*
2. *Evitar cargar, ¡transportar o halar peso mayor a 10 Kg y realizar ejercicios de higiene postura! cada 2 hor-3s por espacio de 15 minutos*
3. *No asignar actividades que demanden flexoextensión y rotación del tronco.*
4. *Evitar exposición a vibración de cuerpo entero (conducir motocicleta).*
5. *Debe incluirse en programa de vigilancia epidemiológica para controlar factores de riesgo ergonómicos que puedan afectar su estado actual de salud, a cargo de la ARP a la cual se encuentra afiliado el trabajador.*

*Este documento tiene como objetivo el que la empresa realice actividad de REUBICACION LABORAL de acuerdo a los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de 2002 y el decreto 2346 de 2007, mediante actividades del Programa de Salud Ocupacional”.*

- *El **10 de mayo de 2011**, Salud Total le comunicó a Gustavo Alfonso Flórez Trillos “Hacemos llegar a usted la calificación del origen en primera instancia de la enfermedad que usted padece como ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL en relación con su patología diagnosticada como: LUMBALGIA MECANICA + DISCOPATIA LS-S1, por las razones expuestas2, escribiendo que:*
  - *“De acuerdo con la información suministrada a por el trabajador y los aportes de la inspección del puesto de trabajo, se puede concluir que existe exposición continua a factores de riesgo ergonómicos por postura bípeda prolongada durante más del 75% de la **jornada laboral, caminatas por terrenos irregulares y sumado a esto el transporte como supervisor se realiza conduciendo motocicleta que implica someterse a vibración de cuerpo entero con la repercusión que esta tiene sobre el segmento lumbar de la columna vertebral en posición sedente.** Se presenta como antecedente importante accidente al caer desde la motocicleta en movimiento que implica politraumatismo osteomuscular. Por lo tanto, se establecen causales de inflamación crónica de la unidad vértebra disco que progresivamente causan deshidratación y esclerosis de su arquitectura anatómica produciendo enfermedad del disco intervertebral (GATISO)*
  - *presencia de enfermedad: El cuadro clínico y las valoraciones por medicina especializada con estudios diagnósticos que confirman la presencia de LUMBALGIA MECANICA + DISCOPATIA LS-S1, que*

**afecta la capacidad laboral del trabajador** y repercute sobre los arcos de movimientos del tronco, patología considerada de tipo ocupacional.

- actores extra ocupacionales: La historia clínica ocupacional periódica descarta desordenes metabólicos y sistémicos que explique en la patología de columna que presenta el trabajador y no existe registro de hallazgos diferentes al ingresar a trabajar.
  - El tiempo de exposición a los factores de riesgo de tipo ocupacional son determinantes en la aparición de su sintomatología de columna vertebral y los cambios inflamatorios progresivos de la unidad vértebra disco
- El **14 de febrero de 2012**, la ARL Positiva elevó a Gustavo Alfonso Trillos “solicitud de historia clínica”, en donde le dijo: “Con base en la solicitud de Salud Total EPS y basados en los requerimientos de Ley, que establece que las IPS custodian las historias clínicas general de los afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud y debe conservarla por 20 años, le solicitamos a usted aportar en el menor tiempo posible, los documentos descritos con antigüedad mínima de 5 años para el respectivo análisis, estudio de su caso y determinar el origen de su patología:
- Valoraciones médicas de EPS, IPS - Urgencias.
  - Valoración por Médicos Especialistas - Medicina Pre-Pagada o Médicos Particulares, l
  - Hospitalizaciones - Cirugías. (Hospitalización Clínica)
  - Soportes radiográficos,
  - Exámenes practicados (Laboratorios, etc.).
  - Examen de Ingreso, periódicos de la empresa contratista

Documentos que son importantes para reunir los criterios médicos necesarios para iniciar su proceso Medico Laboral por Positiva Compañía de Seguros, la entrega de estos documentos debe realizarse en nuestra sede ubicada en la Carrera 11 No. 14 - 74 de Valledupar.

- El **18 de abril de 2012**, el entonces trabajador le respondió a Positiva SA “Por medio de la presente me permito enviarle los documentos solicitados por ustedes, \_ para dar inicio a mi proceso Medico Laboral con POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS:

➤ Valoración médica por la EPS (SALUS TOTAL) - 4Pag

- *Valoración médica por Médico Especialista (OSCAR BLANCO AUTT) 1Pag*
  - *Historia clínica de la IPS (HOSPITAL SAN JUAN BOSCO) - 6Pag*
  - *Historia clínica de la EPS (SALUD TOTAL) - 13Pag*
  - *Soporte Radiográfico (Dr. WENCESLAO ROPAIN) - 1 Pag*
  - *Formato de Informe de Enfermedad Profesional - 5Pag*
- El **23 de mayo de 2012**, Interglobal Ltda, le comunicó a Gustavo Flórez Trillos, “... que la empresa tomó la decisión de trasladarlo a la ciudad de Santa Marta a partir del día Primero (1) de junio de 2012, fecha en que deberá presentarse a las oficinas de la empresa en esa ciudad a las 08:00 am, a cumplir con las labores encomendadas”.
- El **4 de junio de 2012**, el actor le solicitó a la ARL Positiva “la valoración médica en la ciudad de Santa Marta, ya que la empresa con la cual laboro me trasladó a dicha ciudad, mi actual residencia es en la Calle 9 No 35-44 Barrio Bastida”.
- El **4 de octubre de 2012**, Flórez Trillos le solicitó a la ARL Positiva “me colaboren enviando mi historial clínico a la ARP MAPFRE a la cuál pertenezco actualmente, para que me puedan calificar mi patología y la pérdida de capacidad laboral”.
- El **3 de diciembre de 2012**, el director de Recursos Humanos de Interglobal Ltda, le comunicó al hoy demandante:

*“El Departamento de Recursos Humanos de INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA L TOA, se permite comunicarle que ha decidido no prorrogar su contrato de trabajo el cual vence el día 15 de Enero de 2013 por lo tanto la empresa lo da por terminado por VENCIMIENTO DEL TERMINO DE CONTRATO, este no le será renovado, lo anterior en concordancia con el artículo Séptimo de decreto 2351 de 1965 y por el artículo 46, L 50/90 artículo 3° numerales 1 y 2 CST. Las partes acuerdan expresamente someterse a lo previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo del trabajo modificado en el artículo 3 de la ley 50 de 1990”, dándose cumplimiento con esta comunicación al preaviso establecido en esta norma.*

*En virtud de lo anterior, sírvase hacer entrega en la oficina de la empresa de todos los documentos y elementos que le fueron suministrados para el desempeño de sus funciones, con un plazo no superior a 24 horas a partir de la fecha de terminación. Para el pago de sus prestaciones sociales a que*

*tiene derecho deberá encontrarse a paz y salvo por todo concepto con la empresa.*

*La empresa agradece la colaboración prestada y le desea muchos éxitos en sus actividades futuras”.*

Un análisis conjunto de esos medios de prueba obrantes en el expediente, permite concluir, en atención a la jurisprudencia sobre la materia, que efectivamente al momento de la ruptura del nexo de trabajo, el actor estaba disminuido físicamente, derivado de las múltiples patologías que presenta. Tal condición, claramente, le impedía el ejercicio efectivo de su labor y, de lo cual tenía pleno conocimiento el empleador a partir del análisis del área de trabajo que arrojó como resultado su reubicación u acciones correctivas para evitar factores de riesgo.

Lo anterior se corrobora con el dictamen pericial emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, mediante el cual se le dictaminó al actor una pérdida de capacidad laboral del 27.30% con fecha de estructuración 11 de enero de 2011, pues aunque cierto es, que fue proferido con posterioridad al finiquito de la relación laboral, su valoración resulta útil para ratificar los padecimientos del actor y las secuelas que estos le generaron, confirmando la discapacidad y/o limitación física de carácter considerable y a largo plazo que afectaba sus funciones en vigencia del contrato de trabajo, en igualdad de condiciones y oportunidades.

En tal orden, no le asiste razón al recurrente en cuanto manifiesta que no se le puede dar poder vinculante a ese dictamen pericial emitido luego de terminada la relación laboral, ello, por cuanto para acreditar la discapacidad, no se requiere de prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo, pues por el carácter finalista de la norma, lo importante es que el empleador tenga conocimiento de la situación del trabajador para asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella; luego, para acceder a la protección de estabilidad laboral reforzada no es imprescindible que el promotor del juicio acredite un grado de calificación calificado, en tanto no depende de un factor numérico (CSJ SL1817-2023), asimismo *“la pérdida de capacidad laboral naturalmente puede ser probada a través del respectivo dictamen, incluso si este es emitido*

*con posterioridad a la finalización del vínculo laboral, si la fecha de estructuración de la invalidez fue durante o a la terminación del contrato de trabajo”<sup>1</sup>.*

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene decantado que, la discapacidad se constituye cuando convergen los siguientes dos elementos: *1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, 2. la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás”<sup>2</sup>.*

Dicho de ese modo, es claro que el actor estaba en un estado de capacidad diversa o discapacidad para la fecha en que acaeció la terminación de la relación laboral -15 de enero de 2013-; en esa medida, tal y como lo indicó la *a-quo*, nació a la vida jurídica la presunción de que el despido tiene origen en un trato discriminatorio por la situación de salud del trabajador, por lo que se debió solicitar el permiso respectivo ante el Ministerio del Trabajo, empero no se hizo.

Con todo, vale precisar que tampoco se demostró que la finalización del ligamen laboral provino de una causal objetiva, como tantas veces lo alega el recurrente, pues si bien el contrato de trabajo que ligó a las partes lo fue bajo la modalidad a término fijo, en casos como este, el empleador debe acreditar que el cargo ejecutado por el trabajador desapareció de la estructura de la empresa, luego de 12 años, lo que no hizo la encartada pues en la comunicación del 3 de diciembre de 2012, solo se le dijo al demandante que *“ha decidido no prorrogar su contrato de trabajo el cual vence el día 15 de Enero de 2013 por lo tanto la empresa lo da por terminado por VENCIMIENTO DEL TERMINO DE CONTRATO, este no le será renovado...”*.

Al respecto la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, a dicho:

*... en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a **término fijo** tenga una*

---

<sup>1</sup> SL2302-2022

<sup>2</sup> CSJ SL1817-2023

*dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. **De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.***

*En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, **más allá del simple vencimiento del plazo.***

**En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados.** Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; **solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.**

Recuérdese, que, para que se active la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, deben cumplirse 3 requisitos, estos son: el estado de capacidad diversa o discapacidad del trabajador; que el empleador conozca dicho estado de salud; y, que el vínculo contractual termine por razón de ello, -lo cual se presume salvo que medie una justa causa o causa objetiva-, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Presupuestos estos que aquí concurren, comoquiera que, a Gustavo Alfonso Flórez Trillos le diagnosticaron múltiples patologías que dieron lugar a la reubicación de su puesto de trabajo y seguimiento en aras de evitar factores de riesgo; por cuenta de tales padecimientos, se le calificó una pérdida de capacidad laboral equivalente al 27.30%, estructurada el 11 de enero de 2011, además, el empleador tuvo conocimiento de los quebrantos de salud del trabajador en vigencia del nexo contractual, pues la EPS Salud Total, siempre le comunicó de las recomendaciones laborales incluyendo la reubicación, así como el proceso de la calificación que hiciera esa EPS, pues Interglobal, acogió esa recomendación de reubicación laboral y además aportó los

documentos que la EPS le requirió para el trámite de calificación de las patologías que padece el hoy demandante.

Del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad, y como la terminación del contrato de trabajo no se fundó en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es acertado declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal y como lo dispuso la *a quo* en la sentencia apelada, misma que en esta oportunidad se confirma.

Al confirmarse en su integridad la sentencia de primera instancia, se condena a la apelante a pagar las costas por esta instancia, tal y como lo dispone el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al Trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

## **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N.° 1 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Confirmar la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 18 de mayo de 2018, conforme lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Se condena Interglobal Ltda, a pagar las costas, fijese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma equivalente a 1 SMLMV. Líquidense concentradamente en el juzgado origen.

**TERCERO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

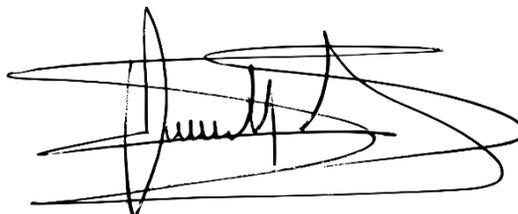
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado Ponente



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado