



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORSL
RADICACIÓN: 20178 31 05 001 2016 00033 02
DEMANDANTE: SANTO ENRIQUE VEGA CAMACHO
DEMANDADO: ADECCO COLOMBIA Y OTRO

Valledupar, dos (2) de agosto de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná-Cesar, el 3 de octubre de 2018.

I. ANTECEDENTES

La accionante promovió demanda laboral para que se declare que existió una relación laboral con ADECCO COLOMBIA S.A. y solidariamente C.I COLOMBIAN NATURAL RESOURCES I S.A.S a partir del 1° de marzo de 2012 hasta el 2 de octubre de 2013, la cual terminó sin justa causa y estado de incapacidad para laborar. En consecuencia, sean condenadas a pagar salarios desde noviembre de 2012 a octubre de 2013, aportes al Sistema General de Pensión y Salud, cuantías, primas y vacaciones del año 2013, indemnización por despido sin justa causa, sanción por no consignación al fondo de cesantías, sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, a pagar los demás derechos que haya lugar a reconocer en virtud de las facultades ultra y extra petita, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que laboró para ADECO COLOMBIA S.A mediante contrato de trabajo por labor contratada y como contratista de CI COLOMBIAN NATURAL RESOURCES I S.A.S Y/O CNR, a

partir del 1º de marzo de 2012 en la loma de la calentura, donde desempeñó el cargo de “Operario Apoyo Ferreo”, con una última asignación mensual de \$680.000.

Manifestó que los servicios fueron prestados de forma continua, personal y subordinada en las instalaciones de la Mina de CI COLOMBIAN NATURAL RESOURCCES I S.A.S y/o CNR, exigiéndosele el cumplimiento de jornadas laborales superiores a 12 horas, hasta cuando fue despedida sin justa causa, en estado de incapacitado.

Refirió que la demandada omitió el pago de 15 días de salario de noviembre de 2012, así como el de los meses de diciembre de 2012 y de enero a octubre de 2013, pago de cesantías, primas y vacaciones en el año 2013, más los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensión del año 2013.

Al dar respuesta, la demandada CI COLOMBIAN NATURAL RESOURCES I S.A.S se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, no aceptó ninguno. En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de obligaciones, carencia de acción del demandante para reclamar la indemnización del artículo 65 del CST y la prescripción.

Al dar respuesta, la demandada ADECCO COLOMBIA S.A se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la fecha de inicio de la relación laboral, el cargo desempeñado y aclaró que la empresa usuaria era VALE COAL COLOMBIA LTDA SUCURSAL COLOMBIA. Los demás hechos no le constan o no son ciertos. En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, pago, obro de lo no debido, compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná-Cesar, mediante fallo del 3 de octubre de 2018, resolvió:

“Primero: Declárese que entre la empresa ADECCO COLOMBIA S.A, identificada con NIT 86050906-1 representada legalmente por LUIS FERNANDO FONSECA ESPITIA, o quien haga sus veces, y el señor SANTO ENRIQUE VEGA CAMACHO, existió un contrato individual de trabajo.

Segundo: Absuélvase a las empresas ADECCO COLOMBIA S.A. identificada con NIT 86050906-1 representada legalmente por LUIS FERNANDO FONSECA ESPITIA y a CI COLOMBIAN NATURAL RESOURCES I S.A.S CNR, representada legalmente por JUAN CARLOS GOMEZ FERNANDEZ, de las demás pretensiones invocadas por el demandante.

Tercero: Declárense probadas las excepciones de mérito propuestas por las demandadas, excepto la de prescripción, que se declara no probada.

Cuarto: Condénese en costas a cargo del demandante Santo Enrique Vega, por secretaria líquidense las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente

Quinto: Consúltese con el superior funcional la presente sentencia toda vez que fue totalmente adversa al demandante.

Como sustento de su decisión, señaló que el demandante prestó una actividad personal en favor de ADECCO como operario de apoyo férreo para transportar trabajadores de la empresa en la línea férrea desde el 1º de marzo de 2012 al 2 de octubre de 2013 con un salario mensual de \$768.054. Lo cual coligió del certificado laboral emitido por Adecco que da cuenta que el demandante fue trabajador en misión ante la empresa VALE COAL COLOMBIA LTDA SUCURSAL COLOMBIA.

Así mismo, indicó que obraba en el expediente comunicación de 10 febrero 2014 dirigida a PROTECCIÓN S.A, a través del cual el señor Wilmer Flórez responsable de gestión de la demandada, autorizó retiro de cesantías con ocasión a la finalización del contrato. Aunado a ello, se aportaron certificados de pago de aportes de agosto de 2012 a octubre de 2013 y el testimonio de Alfredo Manjarrez, quien manifestó que conoció al actor en la loma, desde que tiene 8 años y le consta que prestó sus servicios a Adecco.

Frente a la solicitud de pagos de salarios y prestaciones indicó su improcedencia, debido a que las pruebas documentales y el interrogatorio del demandante dan certeza que dejó de asistir al trabajo desde el mes de octubre de 2012 sin justificar sus ausencias. Es claro que, si por su propia iniciativa y sin existir causa, la empresa no está obligada a pagarle

salarios, ni hay prueba alguna que hubiese dictamen cuyas patologías son la causa por la cual dejó de ir. Si tenía unas recomendaciones que conocía la empresa, pero eso no impedía que prestara sus servicios. Por ende, en virtud de lo dispuesto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, no le corresponde al empleador pagar salarios ni prestaciones sociales.

Sobre el despido injusto aseguró que, el demandante no demostró la existencia del despido, por lo que la despachó desfavorablemente. Determinó que no existe solidaridad entre ADECCO y *CI COLOMBIAN NATURAL RESOURCES I S.A.S CNR*, puesto que, la parte demandante no demostró que existiera una relación de carácter civil entre ambas, por tanto, tampoco prospera.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante interpuso recurso de apelación, al mencionar la existencia de suficiente material probatorio que demuestra el estado de salud del demandante al momento en que se suspendiera el contrato de trabajo.

Discute la absolución del despido sin justa, al argumentar que, la demandada conocía el estado de salud, puesto que le fueron enviadas las incapacidades médicas a Liz Fernández. Ahora, no le notificaron formalmente el despido, por tal motivo, la suspensión del contrato es injusta.

También que existe solidaridad entre ADECCO y *CI COLOMBIAN NATURAL RESOURCES I S.A.S CNR*, debido a que el vínculo entre ambos fue demostrado con el testimonio de Jesús González y Alfredo Manjarrez.

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

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si: **1)** el promotor del juicio es sujeto de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud; **2)** el despido fue sin justa causa y la **3)** existencia de solidaridad entre las demandadas.

1. Marco general de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se adentra el Tribunal al estudio de los preceptos constitucionales y legales que dan sustento a la protección especial de las personas en condición de discapacidad y al análisis del precedente jurisprudencial que ha desarrollado los parámetros para la efectiva materialización de sus derechos.

Desde el marco jurídico de los derechos humanos la *discapacidad* es un concepto universal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social. En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

En el preámbulo, reconoce que la discapacidad es *«un concepto que evoluciona»*, además, que es producto *«de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*. Asimismo, el artículo 1.º señala que las personas con discapacidad *«incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*.

Por lo anterior, es dable afirmar que la discapacidad resulta de la interrelación que existe entre una deficiencia física, mental, intelectual y sensorial de un sujeto, y los obstáculos del entorno, que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Sobre el particular, la H. Corte Suprema de Justicia al momento de abordar la diferencia entre la invalidez y la discapacidad en sentencia SL3610-2020, puntualizó:

“Entonces, como bien lo afirma el recurrente, invalidez y discapacidad son conceptos diferentes. Sin embargo, no son excluyentes y pueden superponerse, lo que significa que una persona puede tener un estado de invalidez y al mismo tiempo una discapacidad. De hecho, es usual que las personas declaradas inválidas tengan a su vez discapacidades derivadas precisamente de esas deficiencias que les impiden integrarse en los entornos laborales. Es decir, puede suceder y es bastante común, que las deficiencias que provocan un estado de invalidez, también contribuyan a estructurar una discapacidad en un contexto laboral específico.

Pero, así como es usual que invalidez y discapacidad converjan en una persona, puede que no. Por ejemplo, un ex miembro de la fuerza pública o piloto de una aerolínea, debido a alguna deficiencia en su salud, puede haber sido declarado inválido para desarrollar esa actividad y por lo mismo puede estar percibiendo una pensión de invalidez, pero es factible que esa limitación no afecte en lo absoluto el desarrollo de otras labores productivas. Igual ocurre con profesionales, técnicos o artistas que debido a una pérdida o afectación de una estructura anatómica o una función psicológica o fisiológica son declarados inválidos, pero sus limitaciones no les impidan integrarse de nuevo al mundo laboral para explotar sus capacidades y poner en práctica otras destrezas, habilidades y conocimientos al servicio de la comunidad y la economía.

En ese orden de ideas, la tesis del recurrente relativa a que las personas declaradas inválidas «no se encuentran en condiciones de trabajar» no es de recibo para esta Sala. Como se mencionó, la mayor parte de las personas declaradas inválidas tienen discapacidades, de manera que sostener que están excluidas del mundo laboral equivale a negarles el derecho a la inclusión sociolaboral.

La Convención sobre las Personas con Discapacidad, en el artículo 27, reconoce el derecho al trabajo de las personas en tal condición, e incluye a aquellas «que adquieran una discapacidad durante el empleo», así:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo [...].

Igualmente, admitir que las personas en quienes concurre una invalidez y una discapacidad no pueden reincorporarse a la fuerza laboral no solo

vulnera su derecho al trabajo; también niega su autonomía individual garantizada en la Convención y pone el énfasis en lo que no pueden hacer en vez de acentuar aquello que sí son capaces de ejecutar.”

Paralelamente, el artículo 13 de la Constitución Nacional reconoce que el Estado tiene, en el marco de sus deberes, el de 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. Esa garantía se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la *“estabilidad en el empleo”*, reconocido igualmente en el artículo 53 de la Carta Fundamental.

Es justamente como desarrollo de esas exigencias constitucionales, que el legislador ha expedido 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.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en materia de estabilidad laboral establece que:

“En ningún caso la <situación discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <situación 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 <situación de discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <condición discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Con lo anterior se pretende contrarrestar las conductas discriminatorias en contra de las personas que están en una particular situación, al prohibir expresamente las conductas dirigidas a anular o restringir sus derechos, libertades u oportunidades sin justificación objetiva y razonable, y también como pleno desarrollo del derecho a la igualdad y dignidad humana predicado constitucionalmente.

Respecto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, lo ha interpretado bajo la concepción que, la sola circunstancia de padecer una enfermedad o estar incapacitado no es suficiente para ser beneficiario de las garantías que allí se contemplan, pues estas deben estar revestidas de cierto grado de limitación debidamente calificada, la cual ha considerado es superior al 15%. Sin embargo, ha referido que en aquellos eventos en los que no exista una evaluación de carácter técnico científico que valore el estado real del trabajador y su afectación, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, el juez del trabajo puede inferir la afectación o limitación del estado de salud del servidor, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y precedido de elementos que constaten la necesidad del amparo, a partir de las pruebas que evidencien su *grave estado de salud*. (CSJ SL572-2021, reiterada en CSJ SL1251-2021 y CSJ SL1959-2021).

Paralelamente, ha sentado que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Por tanto, en criterio de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria. En esa perspectiva, sienta como subregla que la decisión del empleador puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de

los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (sentencia CSJ SL 1360-2018 reiterada en SL3144-2021).

Sobre la postura de la H. Corte Suprema de Justicia, respecto de la estabilidad laboral reforzada con ocasión del estado de salud del trabajador, la H. Corte Constitucional en sentencia C-200 de 2019, al momento declarar la exequibilidad condicionada de la justa causa de despido prevista en el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, indicó:

“IV No es posible acudir a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia como elemento orientador en la materia, pues ha utilizado un criterio completamente distinto al concepto de estabilidad laboral reforzada. Sus fallos más recientes fundamentan su análisis en una norma ya derogada (Decreto 2463 de 2001 derogado expresamente por el Decreto 1352 de 2013), tal vez por la antigüedad de los casos, e ignoran los fundamentos legales y constitucionales vigentes pues, los jueces laborales no verificaban que el empleador hubiera cumplido su obligación de procurar el reintegro, como lo prevé una norma vigente desde 1965. Aunque en varios casos los recurrentes en casación han solicitado la ampliación de la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para la Corte Suprema debe probarse (a) que el trabajador tenga una limitación física, psíquica o sensorial moderada (pérdida de capacidad laboral del 15% al 25%), severa (mayor al 25%, pero inferior al 50%) o profunda (cuando supera el 50%), y (b) que el empleador conoce ese estado de salud y termina la relación por razón de la limitación física, sin previa autorización del ministerio del ramo. Sin embargo, esa graduación fue derogada en 2013 y, será la misma Corte Suprema de Justicia, como órgano de cierre de la jurisdicción laboral quien deberá interpretar este cambio normativo de la manera en que lo considere según sus competencias y en armonía con las previsiones constitucionales y la interpretación reiterada de cláusulas constitucionales que ha fijado esta Corporación.”

En ese horizonte, es dable afirmar conforme a la postura del máximo órgano de la jurisdicción constitucional que, la protección especial por estabilidad laboral reforzada resulta extensiva no sólo a las personas que están debidamente calificadas como discapacitadas o con un grado de pérdida de capacidad laboral, sino también aquellas que sufren una disminución en su salud que les impidan desarrollar cabalmente sus labores o cuyas características personales hacen suponer que pueden ser susceptibles de discriminación laboral. Lo anterior, es reiterado también en la sentencia SU-049 de 2017, que unificó su posición respecto de

cuáles son las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta y merecen la protección de la estabilidad ocupacional reforzada, al señalar:

“Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...”

En síntesis, conforme al precedente jurisprudencial de la H. Corte Constitucional, las subreglas que de allí emergen, se resumen en que:

1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas **que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.
2. La estabilidad ocupacional reforzada significa que el trabajador tiene el derecho a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en los casos en que no exista dicha autorización, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, **esta presunción se puede**

desvirtuar y, por tanto, lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Estando entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación.

3. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. Del Caso Concreto.

Al amparo de lo expuesto, se procede al análisis de las pruebas arrimadas al plenario. A folio 16 a 33, milita historia clínica e incapacidades expedidas por la EPS SALUD TOTAL, en donde se observan los siguientes motivos de consulta:

“- Certificado de incapacidad No.46697020

Fecha inicio: 09/01/2012

Fecha final: 09/03/2012

- Certificado de incapacidad No.4667089

Fecha inicio: 09/04/2012

Fecha final: 09/05/2012

- Certificado de incapacidad No. 41066187

Días de incapacidad:3

- Autorización consulta MD especializada No. 44336388 de fecha 9 de junio de 2012

Consulta MD especializada- salud ocupacional

- Certificado de incapacidad No. 44400875

Fecha de inicio: 09/08/2012

Fecha final: 10/08/2012

- Certificado de incapacidad No.44001453 de fecha 11 de agosto de 2012

Días de incapacidad:3

- Autorización consulta MD especializada No. 44401950 de fecha 23 de agosto de 2012

Consulta MD especializada- ortopedia y traumatología (CUPS 890202)

- Certificado de incapacidad No. 44000814

Fecha inicio: 23/08/2012

Fecha final: 27/08/2012

- Certificado de incapacidad No. 46697086

Fecha inicio: 06/09/2012

Fecha final: 06/09/2012

-Certificado de incapacidad No.44400875

Fecha inicio: 09/08/2012

Fecha final: 10/08/2012

-Historia clínica 8 de agosto de 2012

Diagnóstico: Lumbago no especificado

- Certificado de incapacidad No. 44401441 de fecha 11 de agosto de 2012

Días de incapacidad: 3

-Estudio Radiográfico de fecha 21 de agosto de 2012

Diagnóstico: Leve desviación de la columna lumbar (Escoliosis)

- Certificado de incapacidad

Fecha inicio: 01/09/2012

Fecha final: 03/09/2012

- Certificado de incapacidad No. 46697855 de fecha 03 de septiembre de 2012

Días de incapacidad: 3

Recibido por Luz Mery Rojas el 5 de agosto de 2012

- Certificado de incapacidad No. 46697086

Fecha inicio: 06/09/2012

Fecha final: 06/09/2012

- Certificado de incapacidad No. 44336387 de fecha 06 de septiembre de 2012

Días de incapacidad: 1

Recibido por Lina Fernández el 7 de septiembre de 2012

- Certificado de incapacidad No. 46714609 de fecha 13 de septiembre de 2012

Días de incapacidad: 5

Fecha de inicio: 13/09/2012

Fecha final: 17/09/2012

Recibido por Lina Fernández el 14-09-2012

- Autorización consulta MD especializada No. 46714610

Consulta paramédica –ingreso consultas y procedimientos- Tens, ultrasonido columna lumbar, fortalecimiento de músculos abdominales y pélvicos.

- Certificado de incapacidad No.46698379

Fecha inicio: 18/10/2012

Fecha final: 19/10/2012

Recibido por Luz Mery Rojas el 18-10-2012

- Historia clínica No. 79822061

Fecha inicio: 24/10/2012

Fecha final: 27/10/2012

Diagnóstico: Hipertensión Esencial (Primaria)

- Certificado de incapacidad No. 44000912

Fecha inicio: 08/11/2012

Fecha final: 08/11/2012

- Autorización Rayos X No. 44400454

Rayos x- Columna Lumbrosacra

-Autorización Rayos x de fecha 8 de noviembre de 2012

Rayos x columna lumbosacra

De igual manera, se advierte que, la EPS SALUD TOTAL mediante oficios dirigidos a la pasiva el 10 de septiembre de 2012 y 11 de octubre de 2012, emitió recomendaciones laborales temporales por el término de 4 semanas y 12 semanas, respectivamente.

Sin embargo, conforme al acervo probatorio, para la Sala no fue demostrado que para el momento de terminación del contrato de trabajo (2 de octubre de 2013), el accionante padeciera una afectación en su salud que le impidiera o dificultara realizar las funciones para las cuales fue contratado en condiciones regulares, máxime que no se constata alguna restricción o recomendación médica vigente para dicha data que, enseñara que el manejo del proceso de recuperación del trabajador implicaba ausentarse del lugar del trabajo para asistir a tratamientos o que le hubieran prescritas incapacidades.

Por otro lado, el demandante confesó en su declaración que dejó de prestar sus servicios para la empresa Adecco en el año 2012 y que no le hicieron ninguna notificación de la terminación del contrato, lo cual deja en evidencia que por decisión propia dejó de asistir a laborar desde dicha data, lo que implica un total desconocimiento de la empresa respecto de la situación de salud del actor para el momento de la terminación del

contrato en 2013, siendo ésta otra razón para concluir que no podrían haber existido actos discriminatorios por su condición.

Por tanto, será confirmada la decisión de instancia en este punto.

2.1. De la indemnización por despido injustificado

En relación con este asunto la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que al trabajador le corresponde probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios (SL284-2018).

En el *sub examine*, el actor no aporta prueba del despido y de igual manera manifestó en interrogatorio que no le hicieron ninguna notificación de terminación del contrato. En adición, ningún testimonio dio cuenta de ello

Por las anteriores circunstancias, se confirma la absolución por tal concepto.

2.2. De la supuesta solidaridad.

Controvierte el demandante de manera genérica la existencia de una solidaridad entre ADECCO y CI COLOMBIAN NATURAL RESOURCES I S.A.S CNR, cuyo vinculo menciona fue demostrado con algunos testimonios.

Al respecto conviene precisar que, conforme a nuestro ordenamiento jurídico, la solidaridad es una herramienta y expresión del carácter tuitivo que caracteriza al derecho laboral, con el fin que el trabajador pueda asegurar sus acreencias laborales. Dentro de las más representativas formas de solidaridad podemos enunciar las previstas en los artículos 34, 35 y 36 del Código Sustantivo del Trabajo, referentes al contratista independiente, simple intermediario y por la naturaleza societaria.

Bajo ese prisma, es dable afirmar que la solidaridad en materia laboral presupone primariamente una deuda u obligación por parte de un empleador incumplido con respecto a los derechos laborales de un trabajador. De suerte que, ante la ausencia de rubros pendientes de solvencia al actor, como sucede en el presente caso, resulta inane o irrelevante adéntranos a verificar una solidaridad, que por cierto omite el demandante indicar en su apelación a cuál hace referencia.

Con todo, en el expediente no obra prueba que permita concluir que entre las demandadas existiera vinculo legal para la contratación de trabajadores en misión, ni tampoco hay certeza de la prestación personal del servicio del señor Santo Enrique en la concesión la Francia donde ejecutaba sus funciones la empresa COLOMBIAN NATURAL RESOURCES I S.A.S., pues el testigo Alfredo Manjarrez, familiar del demandante y trabajador de la mina el haltillo, adujo de manera genérica y sin precisar aspectos puntuales que *“el demandante manejaba una camioneta, la bolsa de empleo prestaba los servicios a una compañía brasilera, anterior dueño de CNR, el transportaba en camioneta la gente del tren”*.

Por su parte, el declarante Pedro Antonio Piñeros, director de movilización y mantenimiento de ferrocarriles de COLOMBIAN NATURAL RESOURCES I S.A.S aseguró no conocer al demandante, no lo tuvo a su cargo, además indicó que, la empresa nunca tuvo ninguna vinculación con ADECCO y la mina concesionada es la FRANCIA dentro del municipio de la Loma.

De conformidad con las anteriores consideraciones, la Sala confirma la sentencia apelada.

Al habersele resuelto desfavorablemente al demandante el recurso de apelación, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, se condena a pagar las costas de esta instancia.

V. DECISIÓN

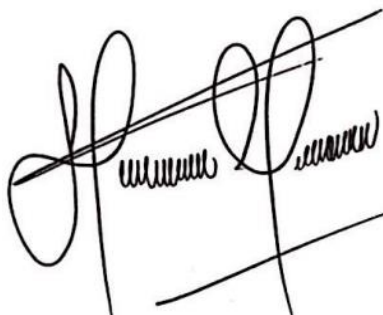
En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°2 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná-Cesar, el 3 de octubre de 2018.

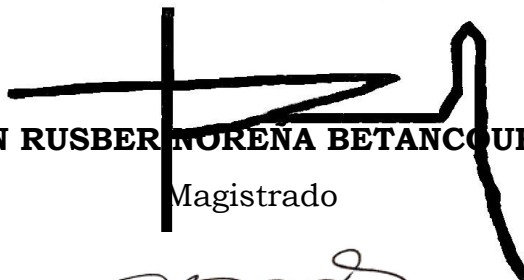
SEGUNDO: COSTAS de esta instancia en cabeza del demandante. Inclúyase como en agencias en derecho la suma de \$500.000 y liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



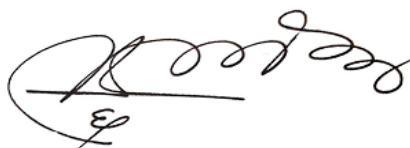
HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JHON RUSBER MORENA BETANCOURTH

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado