



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20178-31-05-001-2016-00210-01
DEMANDANTE: JAIRO MARTÍNEZ PINEDA
DEMANDADA: DRUMMOND LTD

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, primero (1º) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 del Ley 2213 de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 3 de noviembre de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Jairo Martínez Pineda contra Drummond Ltd.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la empresa Drummond Ltd., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre Jairo Martínez Pineda y Drummond Ltd., con extremos laborales desde el 29 de octubre de 1998 hasta el 18 de marzo de 2016.

1.2.- Que el vínculo laboral terminó unilateralmente y sin justa causa atribuible a la demandada.

1.3.- Que la demandada está obligada a reintegrar a Jairo Martínez Pineda al trabajo que tenía al momento del despido, o a reubicarlo en uno que cumpla las condiciones que la ley exige para que sea desempeñado por una persona con debilidad manifiesta.

1.4.- Que se condene a la demandada a pagar salarios y prestaciones dejados de percibir desde el 18 de marzo de 2016, calculados con el valor promedio de los últimos 3 meses de salario devengado.

1.5.- Que se condene a la pasiva a pagar los daños y perjuicios ocasionados por omisión y actuación contraria al mínimo vital.

1.6.- Que se condene en costas, y lo que ultra y extra petita se determine.

1.7.- Como pretensiones subsidiarias solicitó que, en el evento de no concederse el reintegro se condene a la demandada a pagar la indemnización que establece el art. 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización moratoria y la indemnización de perjuicios por despido injustificado.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el señor Jairo Martínez Pineda suscribió contrato de trabajo a término indefinido, el 29 de octubre de 1998, desempeñándose como “Operador múltiple”, percibiendo un salario de \$4.484.624.

2.2.- Que dentro de las actividades que realizaba se encontraba el desempeño como tanquero, cargado, operador de camiones 777, vibro compactador, pata de cabra compactador y limpieza de cajas de fider.

2.3.- Que laborara en horarios continuos de 6 am a 6 pm, con periodos de 7 días de trabajo por 4 de descanso, intercalados con 3 días nocturnos en horario de 6 pm a 6 am con 3 días de descanso sucesivamente.

2.4.- Que ingresó en óptimas condiciones físicas, y desde el 2008 empezó a presentar dolores intensos, por los que le fueron diagnosticadas distintas patologías, como: síndrome de manguito rotador; descenso conductivo de oído derecho; desgaste de la cabeza

femoral; disminución de espacios intervertebrales L3-L4, L4-L5 y L5-21; osteofitos marginales a nivel de L3, L4 y L5; espondilolistesis grado I L5/S1 con disminución de agujero de conjugación que sugiere descartar discopatía; cambios osteodegenerativos a nivel de los espacios coxofemorales bilateralmente con compromiso mayor del lado izquierdo.

2.5.- Que la empresa nunca realizó alguna gestión ante su invalidez, ni realizó reportes ante la ARL, ni consideró una reubicación acorde a su estado.

2.6.- Que el demandante se mantenía en constante tratamiento, consumiendo analgésicos para los dolores intensos.

2.7.- Que el 23 de febrero de 2016 retornaba a su trabajo luego de finalizar una incapacidad médica, ingiriendo analgésicos desde las 6 am para calmar el intenso dolor, y sintiéndose muy fatigado en las horas del almuerzo, luego de culminar su labor y a la espera de nueva orden, en zona de parqueo de equipos pesador del comedor sur, decidió tomar una siesta en su vehículo para calmar el intenso dolor.

2.8.- Que el supervisor de mantenimiento le notificó al trabajador, que sería llamado a descargos, lo que ocurrió el 15 de marzo.

2.9.- Que el 18 de marzo de 2016 la empresa dio por terminado el contrato de trabajo sin autorización del Ministerio de trabajo, desconociendo su estado de debilidad manifiesta, aludiendo una justa causa por dormir en horas de trabajo en las instalaciones de la empresa.

2.10.- Que la culpabilidad por omisión ante la posibilidad de cualquier siniestro por el estado actual del demandante, se debe a que el empleador nunca realizó prevención de la actividad de riesgo.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, admitió la demanda por auto del 27 de octubre de 2016, folio 73, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que se pronunció reconociendo la existencia de un vínculo laboral con el demandante, pero desde el 2 de noviembre de 1998, y se opuso a las restantes pretensiones, proponiendo como excepción previa: “inepta demanda por falta de los requisitos formales”.

Así mismo, planteó como excepciones de mérito o perentorias: i) falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de Drummond Ltd., ii) cobro de lo no debido, iii) buena fe, iv) improcedencia de la aplicación del art. 26 de la Ley 361 de 1997, y v) prescripción.

3.1.- El 12 de octubre de 2017 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación, se declaró no probada la excepción previa de “inepta demanda por falta de los requisitos formales”; y al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron y practicaron las pruebas solicitadas, y seguidamente se escucharon los alegatos de conclusión.

3.2.- El 3 de noviembre de 2017 se continuó con la audiencia de trámite y juzgamiento en la que se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

Primero. Declárese que entre el demandante Jairo Martínez Pineda y la empresa Drummond Ltd., representada legalmente por Marco Tulio Castro Castillo o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo.

Segundo. Absuélvase a la empresa Drummond Ltd., representada legalmente por Marco Tulio Castro Castillo o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante Jairo Martínez Pineda.

Tercero. Declárense probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada, exclusive la de prescripción.

Cuarto. Condénese en costas al demandante Jairo Martínez Pineda. Procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$737.717, equivalente a 1 SMMLV.

Quinto. Consúltese la presente sentencia con el superior funcional en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa a las pretensiones del demandante.

Como consideraciones de lo decidido, preciso la sentenciadora que no existe controversia sobre la existencia de contrato de trabajo a termino indefinido, con extremos temporales del 2 de noviembre de 1998 hasta el 18 de marzo de 2016, desempeñándose en el cargo de operador múltiple, por tanto, así lo declaró la Judicatura.

Expuso que las pruebas documentales y testimoniales no demuestran su estado de enfermedad, ni justifican el hecho de haberse quedado dormido en el equipo, advirtiendo que se pone en duda la veracidad de las testimoniales, puesto que se enteraron de los hechos por manifestaciones del demandante y el testigo Julio Cesar Rojas Daza previo a rendir su declaración se encontraba leyendo documentos que según su dicho tenían como objetivo ilustrarse sobre los nombres, por lo que se infiere que su declaración no es espontanea ni convincente para demostrar la debilidad manifiesta.

Concluye que ni el día en que ocurrió el incidente de quedarse dormido, ni el día de la fecha del despido, éste se encontraba incapacitado o con alguna restricción médica que diera lugar a considerarlo en situación de debilidad manifiesta que exigiera al empleador solicitar el correspondiente permiso ante la oficina del trabajo, así mismo, tampoco se acreditó que la terminación del contrato estuviera motivada por los

padecimientos de salud que aduce en la demanda, por lo que despacho desfavorablemente las pretensiones principales de la demanda.

En cuanto a la pretensión subsidiaria del despido injusto, señaló que el despido se encuentra debidamente acreditado con la carta de terminación del contrato de trabajo, en la que se le indicó las causales endilgadas como justa causa de finiquito de la relación laboral, las que se encuentran demostradas con las pruebas allegadas, al quedarse dormido en el sitio de trabajo, dentro de la máquina que le había sido asignada, lo que se constituye en una falta grave.

Por tanto, expone que la terminación del contrato de trabajo del actor fue con justa causa suficientemente comprobada, por lo que la indemnización por despido injusto no está llamada a prosperar, ni la indemnización prevista en el art. 65 del CST, en consecuencia, declaro probadas las excepciones propuestas por la pasiva.

Finalmente declaró impróspera la excepción de prescripción, y condenó en costas al demandante.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, alegando que la historia clínica es clara en cuanto a la gravedad de las patologías que presenta, además manifiesta que, la estabilidad laboral reforzada no se suscribe solo a los casos establecidos en la Ley 361 de 1997 sino que se complementa con la línea jurisprudencial enmarcada en las sentencias T-263 de 2009, T-936 de 2009, T-780 de 2008 y T-467 de 2010.

Esgrime que su situación de salud le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores, lo que se demuestra con la historia clínica aportada y con los testimonios de sus compañeros de trabajo, lo que le genera una minusvalía, situación que no requiere que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad, tal como lo señaló la sentencia T-465 de 2010.

Advierte que el despido realizado en circunstancias de debilidad manifiesta se torna ineficaz, puesto que se presume que la terminación laboral ocurrió en razón de la enfermedad, y en el evento en que el juzgador considere que existió una justa causa para el despido, ello no implica que el empleador podía omitir los procedimientos ante el Ministerio de Trabajo y el pago de las sanciones que ha determinado la Ley para estos casos.

Alega que, la empresa nunca informó a la ARL ni a la EPS de los padecimientos del trabajador, pese a que su situación se enmarca en el concepto de enfermedad laboral que establece la Ley 1569 de 2012 en su art. 4, y que nada se dijo en la sentencia respecto al cumplimiento de la obligación del empleador de suministrar los elementos adecuados de protección para garantizar la seguridad de la salud de los empleados, puesto que se desconoció el peligro que implicaba para el trabajador y sus compañeros, encargarse de un vehículo compactador por más de 4 años con las patologías que presentaba y la medicación que consumía, las que fueron reportadas, así como las incapacidades.

Arguye que, las pruebas testimoniales corroboran la ocurrencia de un descargo, empero aclara que cuando se trata de una persona en debilidad manifiesta se presume la existencia de una persecución por la no realización de las actividades óptimas, añadiendo que se debe enfatizar en la conducta del empleador en cuanto a la evasión de emolumentos laborales.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para

obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión de la juez de primer grado de no ordenar el reintegro del trabajador, o si, por el contrario, debió hacerlo con sustento en que se encuentra en estado de debilidad manifiesta por las patologías que padece.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Jairo Martínez Pineda estuvo vinculado a la empresa Drummond Ltd., a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 29 de octubre de 1998 hasta el 18 de marzo de 2016, devengando un salario de \$4.484.624, en el cargo de Operador Múltiple.
- Que, mediante comunicación del 18 de marzo de 2016, la empleadora le comunicó la terminación del contrato de trabajo, alegando una justa causa y sin derecho a indemnización.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e

insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su 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.”

Dicha normativa, ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la estabilidad laboral reforzada, que implica que:

“(…) aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.”¹

¹ T-041 de 2014

8.1.- Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en reciente sentencia SL 4189-2021, reiteró lo expuesto en sentencia SL SL711-2021, que:

[...] para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en [uno de esos grados de discapacidad]; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y **sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.** (Resaltado propio)

Además, señaló, que i) el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagró una presunción, en el sentido que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la justa causa alegada; ii) que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, u otro documento, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral, postura esta que, guarda concordancia con lo manifestado por la Corte Constitucional en reciente sentencia de unificación SU-087 de 2022, en la que concluyó:

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos

escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

8.2.- En atención a los artículos 164 y 167 del C.G.P. el demandante tiene la carga de probar los hechos que pretende hacer valer, por tanto, en este caso debe acreditar la debilidad manifiesta en la que dice haberse encontrado al momento de la terminación del contrato de trabajo.

8.3.- Bajo el panorama anterior y revisadas las pruebas que obran en el plenario se constata lo siguiente:

i). Al señor Jairo Martínez Pineda le fueron realizadas varios controles periódicos por salud ocupacional así:

- El 13 de abril de 2015, con diagnóstico de “obesidad, no especificada”, “artrosis primaria”, “desviación de tabique nasal”, “hipergliceridemia prura” y “presbicia”; con concepto de “apto para trabajo en alturas bajo riesgo”.
- el 1 de abril de 2014, apto para el cargo, con diagnóstico de “obesidad, no especificada”, “desviación de tabique nasal” y “atrofia del testículo”;
- el 23 de agosto de 2012, se indicó patología “otros tipos de obesidad”, “hipoacusia neurosensorial”, “presbicia” y “trastornos de almacenamiento de lípidos”, determinado “apto para el cargo sin restricciones”;
- el 11 de enero de 2011, se determinó como diagnóstico definitivo: “otros tipos de obesidad”, y “trastornos de almacenamiento de lípidos”, concluyendo “apto para el cargo sin restricciones”;

- el 19 de enero de 2010, se señaló “obesidad grado II”, sin alteraciones;
 - el 25 de agosto de 2008, diagnóstico de “obesidad grado II” y “descenso conductivo oído derecho”, conclusión: “física y psicológicamente en buenas condiciones para laborar”;
 - el 14 de noviembre de 2007, diagnóstico de “sobrepeso corporal”, “hipermetropía leve” e “hipoacusia leve”;
 - el 22 de noviembre de 2006, “hipoacusia...”; sin recomendaciones
 - el 29 de noviembre de 2005, diagnóstico de “hipermetropia”, sin recomendaciones:
 - así mismo, se avistan las valoraciones del 7 de diciembre de 2004, el 6 de enero de 2004, el 26 de febrero de 2001, el 15 de octubre de 1998,
- ii). El 19 de febrero de 2016, el trabajador fue incapacitado por el médico de su EPS por un día, con diagnóstico de “defecto por reducción longitudinal del fémur”.
- iii) El 23 de febrero de 2016, el trabajador fue sorprendido dormido dentro de la cabina del equipo 2120, mientras estaba estacionado en la zona de parqueo de los equipos pesados del comedor de isla sur.
- iv) El 15 de marzo de 2016 la empresa Drummond Ltd., realizó la diligencia de descargos del trabajador.
- v) Mediante comunicación del 18 de marzo de 2016 la empresa Drummond Ltd., dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo invocando como justa causa la violación grave de las normas del Reglamento Interno de Trabajo.

8.4.- Descendiendo al caso sub examine, en relación con la acreditación de la condición de debilidad manifiesta que alega la parte actora, consta en la foliatura que, si bien con el libelo genitor aportó pruebas encaminadas a acreditar su condición de salud, oteadas las mismas se evidencia que los exámenes de salud ocupacional que le fueron

practicados no indican recomendaciones ni restricciones laborales, por el contrario, en todos se indicó que se encontraba apto para trabajar.

Así mismo, la historia clínica aportada no da cuenta de una situación médica que le impida laborar, si bien consta que fue incapacitado el 19 de febrero de 2016, tal incapacidad fue de 1 solo día, y no se advierte prueba alguna que demuestre que para el día de ocurrencia de los hechos que motivaron la terminación del contrato, esto es, el 23 de febrero, el actor se encontrara medicado, y mucho menos que derivado de tal situación se hubiera producido el episodio de sueño que alega, por tanto, las pruebas aportadas no acreditan la existencia de una situación de salud que configure la condición de debilidad manifiesta que alega. Adviértase que las patologías que se señalan en los exámenes ocupacionales, especialmente en el último que le fue realizado, donde se reiteraron los diagnósticos de, “obesidad”, “artrosis primaria”, “desviación de tabique nasal”, “hipergliceridemia prura” y “presbicia”; no son indicativos de un estado de incapacidad, puesto que sobre las mismas no se señala si quiera que le imposibiliten o le restrinjan sus actividades laborales.

Es pertinente aclarar que la sola existencia de una patología no da lugar a la protección laboral reforzada, puesto que se requiere que le genere cierto grado de afectación en el desarrollo normal de sus actividades laborales e incluso personales, situación que en este caso no se hace patente.

Así las cosas, las documentales dan cuenta de que el actor se encontraba en buen estado de salud, como quiera que ello se deduce de las historias clínicas ocupacionales aportadas, así como de la ausencia de incapacidades médicas, por tanto, como no se acreditó que al momento de la terminación del contrato el trabajador presentara una condición física que le impidiera sustancialmente el cumplimiento de sus funciones laborales o las cotidianas como para poder calificarlo con

condición de debilidad manifiesta, de ello deviene que las consideraciones de la Juez de instancia se tornen acertadas.

8.5.- Conviene precisar que la historia clínica no aporta elementos de juicio que permitan determinar la gravedad que alega el actor, y en cuanto a los testimonios vertidos por Víctor Adiel Vega Ustariz, Julio Cesar Rojas Daza y Edgar Castillo Hernández, los mismos no logran brindar el convencimiento requerido para constatar la situación de enfermedad de Jairo Martínez Pineda, máxime que indican que tuvieron conocimiento de los padecimientos del trabajador por su dicho.

Además, no puede desconocerse que la historia clínica es el documento idóneo para evidenciar las afectaciones en la salud de una persona, máxime que consta que recibió atención médica días previos a la ocurrencia de los hechos que motivaron el despido de la empresa, empero de la misma no se extrae que el trabajador se encontrará atravesando por una situación de salud que significará una mengua en su capacidad para laborar.

Por tanto, al no encontrarse demostrada la situación de debilidad manifiesta que alega la parte actora, no es posible declarar la ineficacia del despido, toda vez que no obra en el caudal probatorio elementos que permitan concluir que la terminación de la relación laboral fue ocasionada en razón de alguna enfermedad, por consiguiente, la pasiva tampoco se encontraba obligada a realizar trámite alguno ante el Ministerio de Trabajo previo al despido de Jairo Martínez Pineda.

8.6.- Conviene precisar que no se avizora en el plenario situación alguna que la empresa debiera comunicar a la ARL o a la EPS, como quiera que no se acreditó que el actor se hubiera visto afectado por un accidente laboral, ni que hubiera presentado incapacidades sucesivas, que hubieran dado lugar a activar el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral, por tanto, los reparos de la censura no son admisibles.

Como tampoco lo es, que alegue la falta de suministro de elementos de protección, pues se trata de un hecho que ni siquiera fue planteado en la demanda, por lo que no es admisible traerlo en sede de apelación desconociendo el principio de congruencia que rige las decisiones judiciales.

8.7.- Finalmente en torno a la presunción de persecución con ocasión de la debilidad manifiesta, es pertinente puntualizar que la parte actora no allegó pruebas que acreditaran el estado de debilidad que alega en su favor, razón más que suficiente para que no opere la presunción que alude, máxime que se encuentra acreditado en el plenario que el finiquito del contrato se sucedió como consecuencia de una falta al Reglamento Interno de Trabajo al ser sorprendido dormido en el equipo que tenía asignado, asunto respecto del cual el actor no presentó ningún reparo.

Así las cosas, se confirmará la decisión de instancia.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará en su integridad la sentencia proferida el 3 de noviembre de 2017, de conformidad con los argumentos aquí expuestos. Al no prosperar el recurso de apelación promovido, se impondrán costas al demandante Jairo Martínez Pineda, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

DECISIÓN

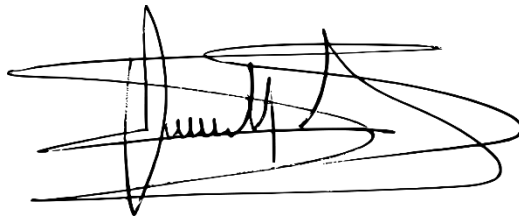
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 3 de noviembre de 2017, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

En lo demás se confirma la sentencia de instancia.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURT
Magistrado