

**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., diez (10) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JHON JAIRO MARTINEZ DE LA HOZ
Demandado: A TIEMPO LIMITADA VALLEDUPAR
Radicación: 200013105001 **2014 00274 01**
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 interpuesto por el apoderado judicial del actor en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 3 de agosto de 2017.

I. ANTECEDENTES

Jhon Jairo Martínez de la Hoz, a través de apoderado judicial llamó a juicio a la sociedad Atiempo Limitada y Palmas Monte Carmelo SA, para que se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo que inició el 6 de diciembre de 2011, hasta el 1° de abril 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 y prestaciones sociales causadas desde la fecha del despido hasta cuando se materialice el reintegro, así como al pago de una indemnización de 180 días de salarios y las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones narró que el 6 de diciembre de 2011, a través de la intermediaria A tiempo SAS, prestó sus servicios personales como trabajador en misión en favor de la sociedad Palmas Montecarmelo SA, donde se desempeñó como “cosechero o bufalero”, encargado de la recolección del corozo mediante el transporte rudimentario a la planta extractora.

Contó que el 29 de diciembre, sufrió un accidente laboral cuando realizaba sus labores de rutina, “se dispuso a cargar unos racimos o gajos de corozo resbalando sobre el suelo y afrontando todo el peso de la carga, recibiendo una lesión en su columna vertebral y/o lumbosacra” el cual fue reportado a la ARL correspondiente.

Afirmó que ese trauma lumbar le ha generado una serie de limitaciones físicas que a su vez justificaron la imposición de una serie de recomendaciones y restricciones médicas para el desempeño de su labor, por lo que fue diagnosticado en febrero de 2012 con la patología de “DISCOPATIA DEGENERATIVA” y en febrero de 2013, fue diagnosticado con “OSTEOARTRITIS FACETARIA BILATERAL L5 S1 Y CAMBIOS INFLAMATORIOS EN LAS ARTICULACIONES, HOMBROS, CODOS, MANOS, CADERA Y RODILLAS”.

Relató que, en valoración del 24 de febrero de 2012, la EPS Coomeva, determinó “una reubicación del actor por un término de 12 meses en funciones que no impliquen esfuerzo físico o levantamiento de peso mayor a 12.5 Kg evitando la vibración del cuerpo entero (impedimento para manejar moto, montar caballo)”. Y, el 4° de abril de 2013 fue nuevamente valorado pro Coomeva EPS, y “prolongó por 6 meses hasta octubre de 2013, la orden de reubicación con recomendaciones específicas similares, es decir en la restricción para ejecutar funciones que impliquen esfuerzo físico, o levantamiento de peso mayor a 12.5 Kg evitando la vibración del cuerpo entero”.

Aseveró que, pese a las recomendaciones, la demandada decidió despedirlo el 1° de abril de 2013, justificando el mismo en la terminación de la relación contractual que existía entre A Tiempo SAS y Palma

Montecarmelo SA, eso sin tramitar ante el Ministerio del Trabajo un permiso para despedirlo.

Finalmente manifestó que no le fueron canceladas las prestaciones sociales y vacaciones causadas en su favor por el interregno laborado entre el 6 de diciembre de 2011 al 1° de abril de 2013.

Al contestar la demanda, **A TIEMPO SAS**, aceptó la relación laboral, sus extremos temporales y cargo desempeñado aclarando que el mismo feneció por la terminación de la obra contratada por la usuaria Palmas Montecarmelo SA, y que al trabajador se le pagaron todos los derechos laborales causados con ocasión a ese contrato de trabajo.

Para enervar las pretensiones incoadas en su contra, propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó “*carencia total de la acción*”, “*cobro de lo no debido*” y “*prescripción*”.

Mediante auto del 18 de julio de 2016 (f° 80), se aprobó una transacción suscrita entre el actor y la sociedad Palmas Montecarmelo SA, por lo que se excluyó de la litis.

II. SENTENCIA APELADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia del 3 de agosto de 2017, en virtud del cual se resolvió:

PRIMERO: Absolver a la empresa A TIEMPO SAS, de las pretensiones de la demanda presentada por JHON JAIRO MARTINEZ.

SEGUNDO: Condenar en costas al demandante. Tásense por secretaria.

TERCERO: Consúltese esta providencia si no es objeto de apelación”.

Para arribar a esa decisión, la juez adujo que, al no existir controversia respecto del contrato de trabajo celebrado entre el actor y la demandada A Tiempo SAS, entre el 6 de diciembre de 2011 al 1° de abril de 2013, lo

procedente es efectuar el estudio de la ineficacia de la terminación del mismo.

Luego de analizar el caudal probatorio, concluyó que a la fecha del despido el trabajador no gozaba de estabilidad laboral reforzada, como quiera que no contaba con una pérdida de capacidad laboral, además que su estado de salud nunca fue puesto en conocimiento del empleador, por lo que mal podría considerarse el despido como un acto discriminatorio, razón esa por la que decisión no acceder a las pretensiones incoadas en la demanda en contra de A tiempo SAS, más aun por que comprobó documentalmente que la demandada apagó la totalidad de los derechos laborales que le pertenecen al actor.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la misma, para que en su lugar se condene a la demandada a pagar las pretensiones de la demanda, eso por cuanto a que fue la EPS Coomeva la que puso en conocimiento del empleador las restricciones y recomendaciones laborales, por lo que era este quien debía probar esa situación y no el demandante, razón por la que se debe ordenar el reintegro pretendido.

Expuso además que las sumas pagadas al actor en las liquidaciones aportadas no comprenden el periodo laborado.

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 **i).** si el demandante al momento de terminársele el contrato de trabajo el 1° de abril de 2013, 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, y prestaciones sociales, causadas desde la fecha del despido hasta que se efectuó el pago, así como al pago de la indemnización correspondiente. Y **ii)** si se debe condenar a A Tiempo SAS, al pago de las prestaciones sociales y vacaciones por el periodo comprendido entre el 6 de diciembre de 2011 al 1° de abril de 2013.

No existe discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo, que existió entre el actor y la demandada, entre el 6 de diciembre de 2011 y el 1° de abril de 2013, pues así lo declaró la juez de primer agrado y no fue objeto del recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del actor.

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

Para resolver el problema jurídico planteado, debe recordarse 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, lo que se traduce en que le corresponde acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador. En ese orden, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹ ha determinado que para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26, 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.**

¹ CSJ SL3911-2020

Y es que el artículo 13 de la Constitución Política 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.

Garantía que 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. Y, 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.

Asimismo, recuerda esta colegiatura que la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha sido insistente en señalar que la protección especial de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para la terminación de contratos de trabajo, **sólo es aplicable a trabajadores que acrediten efectivamente su condición de discapacidad**, en los en fallos como en el CSJ SL3145-2021, reiterado en la CSJ SL2434-2022 se dijo:

“Ahora bien, más recientemente, en la sentencia CSJ SL711-2021, esta sala de la Corte precisó algunos conceptos relacionados con el derecho a la estabilidad laboral reforzada, emanada de la Ley 361 de 1997, y, específicamente en cuanto a los destinatarios de la garantía, insistió en que «[...] son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas [...]» (Ver también las sentencias CSJ SL 058-2021 y CSJ SL572-2021). En ese sentido, ha dicho la Sala que los beneficiarios «[...] no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2° del artículo 5°, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas [...], todo por cuanto «[...] no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida.» (CSJ SL711-2021). (Negritas de la sala).

La H. Corte Constitucional 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[aj] 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.

1.1. Caso Concreto.

En el sub examine, lo que se discute es si a la fecha de la terminación del contrato de trabajo Jhon Jairo Martínez De La Hoz, se encontraba con un grado significativo de discapacidad o que la afectación en su salud era de tal relevancia que fuera incompatible con las funciones por él desempeñadas, para de esa manera hacerse acreedor de la protección legal que invoca; situación que no se demostró como quiera que con la demanda se aportó copia de “resonancia magnética de columna lumbosacra”, realizada el 16 de febrero de 2012 por la IPS Imagen Radiológica Diagnostica SAS (f° 17), en la que se tuvo como conclusiones:

- “Cambios espondilo artrósicos degenerativos L5-S1*
- *Disminución de amplitud del espacio intervertebral L5-S1 con cambios degenerativos modic II*
 - *Discopatía degenerativa con protusión concéntrica posterior, y cambios con características de complejo disco osteofitario L5-S1 bilateralmente, que condiciona disminución de amplitud de los forámenes de emergencia de la raíz nerviosa respectiva.*
 - *Discopatía degenerativa con protucion focal excéntrica posterior y centro lateral izquierda del disco intervertebral L4-L5 con pérdida de su señal de intensidad que contacta el estuche dural anteriormente*
 - *Espondilosis degenerativa Inter facetaria bilateral L5-S1”*

A folio 15, se alegó escrito presentado el 23 de agosto de 2012 por el actor a la EPS COOMEVA, en el que le comunica *“yo, JHON JAIRO MARTINEZ, identificado con cedula de ciudadanía N° 19.706.731 de Bosconia y dirección corregimiento de yerasca calle central. Solicito a ustedes la calificación en primera instancia para mi patología lumbar de acuerdo al decreto 1295-1994”.*

Y aportó un escrito del 4 de abril de 2013, mediante el cual una “*medico laboral de Coomeva*”, le comunica a “*A TIEMPO SA*”, recomendaciones ocupacionales en razón del afiliado Jhon Jairo Martínez de la Hoz.

Con esas documentales, Martínez de la Hoz no demuestra que a la fecha en que le fue terminado su contrato de trabajo - **1° de abril de 2013**, se encontrara con una deficiencia física o mental de tal relevancia que le impidiera ejecutar su labor como “*cosechero*”, pues el hecho que el entonces trabajador el 16 de febrero de 2012 se le hubiera practicado una resonancia magnética de columna, y se le encontraran algunos hallazgos en su salud, no lo ubica en el campo de la protección foral, máxime si no se demostró que esas afecciones constituyeran una barrera que le impidiera ejercer efectivamente la labor a él encomendada por el emperador.

Vale apuntalar que la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la **SL1152 de 2023**, reitera el criterio traído en las sentencias CSJ SL711-2021 y CSJ SL 572-2021, señalando que: “... si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una «*calificación técnica descriptiva*», **en el evento en que esta no obrara en el proceso, bajo el principio de libertad probatoria, la limitación podía inferirse: “[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.**” (Subrayas y negrillas de la sala)

En la misma sentencia, al contrastar el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, la H. Corte determinó que la protección de la estabilidad laboral reforzada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

“a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los

problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, si es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

- (i) **La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo** -factor humano-;
- (ii) **El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico** -factor contextual-; y
- (iii) **La contrastación e interacción entre estos dos factores - interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-**.

... Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, 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 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. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad**, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

... Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, **no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso**, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, **al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente**, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997". (Negrillas y subrayas de la sala).

Ante ese panorama fáctico, legal, jurisprudencial y probatorio, para la Sala, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor no se

encontraba en situación de debilidad manifiesta que le permitiera gozar de la estabilidad laboral reforzada traída por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues se *itera* que el hecho de acreditarse que el actor hubiera acudido a la práctica de una resonancia magnética de columna lumbosacra en febrero de 2012, no prueba que las afecciones ahí diagnosticadas fueran de tal relevancia que le impidieran ejercer sus labores de manera continuas en favor de la pasiva, y menos aun cuando la misma nunca se puso en conocimiento del empleador, pues si bien a folio 16, se demostró que la médico laboral de Coomeva EPS, suscribió unas “recomendaciones medicas” dirigidas a la hoy demandada con ocasión del afiliado Jhon Jairo Martínez De la Hoz, la misma se hizo con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, pues este terminó el 1° de abril de 2013 y esa comunicación es del 4 de ese mismo mes y año, además que no se demostró que la misma hubiera sido recibida por A Tiempo SAS.

Por todo lo dicho, esta Colegiatura encuentra acierto a lo decidido por la juez de primer grado en la sentencia objeto de reproche, misma que se confirma en su integridad.

2. Del no pago de prestaciones sociales.

Aduce el actor en el escrito de demanda que su ex empleadora le adeuda el auxilio de cesantías primas de servicios y vacaciones correspondientes al periodo que va del 6 de diciembre de 2011 al 1° de abril de 2013.

Para controvertir ese señalamiento, la encartada trajo al plenario liquidación del contrato de trabajo por el periodo comprendido entre el 6 de diciembre de 2012 al 30 de marzo de 2013 (f° 112), en donde se liquidan al demandante las cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones correspondientes a ese interregno; sin embargo en el mismo no se evidencia la firma del actor, por lo que mal se haría en concluir que el mismo recibió el pago de dicha liquidación, razón por la que en principio se condenaría a la demandada al pago de esos derechos laborales, sino fuera porque los mismos se encuentran afectados del fenómeno de la **prescripción**, toda vez que si bien la demanda se presentó el 16 de junio de

2014 (f° 19), es decir dentro del término trienal establecido para ello de conformidad con los artículos 488 del CST y 151 del CPT y ss, no es menos cierto que con ese acto no se interrumpió el término prescriptivo como quiera que el auto admisorio de la demanda se publicó en estado del 17 de junio de 2014 (f° 20) y la encartada se notificó del mismo el 25 de agosto de 2016 (f° 20 vto), es decir por fuera del año establecido por el artículo 94 del CGP, razón por la que la prescripción solo se vio interrumpida con el acto de la notificación que se *itera*, lo fue el 25 de agosto de 2016, por lo que las prestaciones sociales y vacaciones nacidas con anterioridad al 25 de agosto de 2013 se ven afectadas de prescripción y al haber surgido los derechos aquí reclamados con anterioridad a esa fecha, los mismos se encuentran prescriptos.

3. De las Excepciones

Dadas las resultas del proceso, al imponerse condenas en contra de la pasiva, se declara no probadas las excepciones de “*carencia total de la acción*” y “*cobro de lo no debido*”.

En cuanto a la excepción de prescripción, esta se declara probada tal y como se dispuso en párrafos anteriores, como quiera que todos los derechos laborales reclamados surgieron con anterioridad al 25 de agosto de 2013.

Por todo lo dicho se confirma la decisión adoptada por la *a quo*, no por las razones ahí contenidas, sino por las aquí plasmadas. Y, al no prosperar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en virtud de lo ordenado por el numeral 3° del artículo 365 del CGP, aplicable al trámite laboral por remisión que hiciera el artículo 145 del CPT y ss, se condena al recurrente a pagar las costas por esta instancia.

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 3 de agosto de 2017, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Condénese a la parte demandante a pagar las costas por esta instancia, fijese por concepto de agencias en derecho la suma de \$500.000, liquídense concentradamente en el juzgado de origen.

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

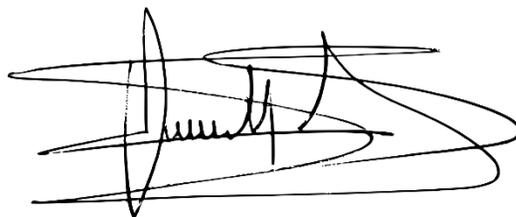
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado