



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACIÓN DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-001-2017-00283-02
DEMANDANTE: ANA CECILIA MARTÍNEZ MORALES
DEMANDADA: ÉTICOS SERRANO GÓMEZ LTDA.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, once (11) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 11 de octubre de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Ana Cecilia Martínez Morales contra Éticos Serrano Gómez Ltda.

ANTECEDENTES

1.- Presentó la demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la empresa Éticos Serrano Gómez Ltda., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Éticos Serrano Gómez Ltda. desde el 7 de noviembre de 2005, el cual terminó unilateralmente sin justa causa por parte del empleador el 30 de abril de 2016.

1.2.- Se declare que es una trabajadora protegida por la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada, y se ordene su reintegro

en las mismas condiciones o mejoras a las que se encontraba en el momento del despido.

1.3.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a la accionada a reconocer y pagar auxilio de cesantías y sus intereses, prima de servicios, vacaciones, salarios, auxilio de transporte y sanción moratoria.

1.4.- Que se condene a la demandada al pago de costas y agencias en derecho, y lo que extra y ultra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató que:

2.1.- El 7 de noviembre de 2005 fue vinculada laboralmente por la empresa Éticos Serrano Gómez Ltda., mediante contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de administradora de droguería en el municipio de Pelaya, Cesar, con una asignación mensual de \$686.000.

2.2.- El 1 de abril de 2008 sufrió un accidente de trabajo por una caída desde una escalera, en el que sufrió golpe, contusión o aplastamiento en la cabeza afectando además la cintura.

2.3.- El accidente laboral le ocasionó limitación funcional con movilización pasiva, además de dolores de cabeza, dolor cervical y lumbar crónico, empero la ARL Colmena no le realizó seguimiento para verificar su evolución.

2.4.- Por miedo a ser despedida continuó laborando sin manifestar sus molestias, pero debido al continuo y progresivo malestar de salud acudió a cita médica el 18 de diciembre de 2014 con el Dr. Jorge Aguirre Lujan

en el Instituto Acen, el que la remitió a valoración por reumatología, fisiatría y medicina del dolor.

2.5.- El 22 de diciembre de 2014 recibió atención médica en la Fundación Integral para la Salud y la Educación Comunitaria del Magisterio, y el 26 de agosto de 2015 fue remitida a medicina laboral, desde entonces se ha sometido a innumerables procedimientos y trámites médicos sin que se defina su pérdida de capacidad laboral.

2.6.- El 30 de abril de 2016, la empresa Éticos Serrano Gómez Ltda., le comunicó la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, sin indicar los motivos del finiquito, sin tener en cuenta que se encontraba en tratamiento médico y que aun no le ha sido determinada la pérdida de capacidad laboral.

2.7.- Manifiesta que es madre cabeza de familia, vive sola con sus dos hijos (de los cuales uno es menor de edad), y contribuye con los gastos de su madre; que actualmente se encuentra en delicado estado de salud, no dispone de ninguna clase de rentas e ingresos que le permitan subvenir sus necesidades y las de las personas a su cargo.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 11 de enero de 2018, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que una vez notificada, contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda con excepción de la declaración de existencia del contrato de trabajo y la terminación unilateral del mismo, propuso como excepciones de mérito: i) inexistencia de las obligaciones, ii) ausencia de nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la alegada condición de salud, iii) pago, iv) compensación, v) prescripción, y vi) genérica.

3.1.- El 31 de julio de 2018 se instaló la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró fracasada la conciliación, al no contar con excepciones previas por resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron pruebas.

3.3.- El 10 de octubre de 2018 se dio inicio a la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se adelantó la práctica de pruebas testimoniales, se declaró cerrado el debate probatorio y se escucharon los alegatos de conclusión. Posteriormente, el 11 de octubre de la misma anualidad, se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

Primero. Absolver a la demandada Éticos Serrano Gómez Ltda., de las pretensiones de la demanda presentada por Ana Cecilia Martínez Morales.

Segundo. Condénese en costas a la demandante Ana Cecilia Martínez Morales. Tásense por Secretaría.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, no hay discusión respecto a la existencia del contrato de trabajo y su terminación unilateral sin justa causa. Expuso que revisadas las pruebas documentales y testimoniales se encuentra que no están acreditados los presupuestos fácticos necesarios para reconocer la estabilidad laboral reforzada.

Indicó que, si bien la demandante tuvo un accidente de trabajo en el año 2008, la terminación del contrato ocurrió en el año 2016, interregno respecto del cual no se demostró que la trabajadora le hubiera hecho saber a la empleadora sus condiciones de salud, ni que se encontraba en un proceso de calificación, ni que sus condiciones de salud derivadas

del accidente de trabajo subsistían y se agravaban, ni que siquiera se encontrara incapacitada.

Adujó que, aunque la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral exige la demostración de una PCL si quiera de un 15%, la Corte Constitucional tiene otra posición, y es que se acredite la debilidad manifiesta, es decir, que el trabajador está imposibilitado para desarrollar sus actividades diarias, no obstante, la trabajadora no logró acreditar ninguno de estos presupuestos.

Concluyó que no hay lugar a declarar la ineficacia del despido y de contera no pueden prosperar las pretensiones.

4.1.- Inconforme con la decisión, la demandante a través de apoderado judicial, interpuso recurso de apelación alegando que, con la prueba testimonial de Juan Pablo Rojas quedo probado que conoció la condición de la señora Ana Cecilia Martínez y las circunstancias del accidente, que ella asistió a citas médicas constantemente por sus dolores de cabeza, espalda y cadera.

Respecto al testimonio de Miguel Ramón Aponte, coordinador de la empresa, alega que la juez omitió señalar las razones por las cuales no declaraba prospera la tacha formulada en su contra, y que además esta registrado en el audio que éste afirma que siempre conoció todas y cada una de las citas médicas y la condición de salud de la demandante, ya que aceptó que recibió los correos electrónicos cuando ella le pedía permiso para asistir, empero la Juez desecha esas afirmaciones.

Esgrime que se presentaron irregularidades procesales, como lo fue el desequilibrio al momento de interrogar los testigos de las partes, puesto que el fallador debe dirigir el proceso y no hacerse parte de las pretensiones de una de las partes, empero en este caso la Juez le hizo

más de 16 preguntas al único testigo traído por la parte actora, además lo conainterrogo, actuación que correspondía al abogado de la demandada. Además, no le permitió al testigo aportar los documentos sobre su dicho, alegando que ya estaban en el expediente cuando no era así; y que una situación similar ocurrió con la demandante a quien tampoco le permitió aportar documentos con los que demostraba que no le fueron aceptadas las incapacidades médicas y que mediante correo electrónico le autorizaban los permisos para asistir a cita médica, pese a estar permitido por la norma procesal, ni le permitió a su apoderado interrogarla aun cuando no existe norma que lo prohíba.

Alega que la Juez no observó el plenario, pues afirmó erradamente que la señora Ana Cecilia tuvo un embarazo después del accidente, es decir después del 2008, pero visto el registro civil del último hijo de la actora consta que nació el 1 de septiembre de 2006. Agrega que las pruebas documentales demuestran la existencia de la estabilidad laboral reforzada y que en la actualidad se encuentra en proceso de calificación de PCL, que la trabajadora presenta una situación de discapacidad conocida por el empleador, según lo afirmó el Coordinador de la empresa.

Asimismo, enfila la censura a señalar que la Juez rechazó de plano la sentencia SU049-2017 que corresponde al criterio de estabilidad laboral reforzada de la Corte Constitucional, y se limitó a hacer referencia a casos particulares de la Sala Laboral que no son obligatorios, exigiendo una PCL calificada, y omitiendo que presentaba una situación de discapacidad al momento del despido.

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 contra la sentencia de primer orden, 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.- En este asunto, la Sala debe determinar si fue acertada la decisión de la juez de primera instancia de considerar incumplidos los presupuestos exigidos para reconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la demandante, o si por el contrario realizó una inadecuada valoración probatoria, como lo alega el recurrente.

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

- Que Ana Cecilia Martínez Morales laboró al servicio de la empresa Éticos Serrano Gómez Ltda. a partir del 7 de noviembre de 2005.
- Que el 1 de abril de 2008 la actora sufrió un accidente laboral en las instalaciones de la empresa demandada.
- Que el 30 de abril de 2016 la empresa le finalizó el contrato de trabajo sin justa causa, cancelándole la indemnización correspondiente.

8.- En este asunto es necesario precisar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dispone que “...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”, y que, en caso de finiquito por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito de autorización, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario.

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, la cual en Sentencia T – 041 de 2014 fue desarrollada bajo el concepto 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.”

Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en reciente sentencia SL1154-2023, analizó los criterios respecto a la definición de

discapacidad y a la protección de estabilidad laboral, así como 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, concluyendo que la protección que refiere esta normativa, 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 estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.
- 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.

Aunado a lo anterior, informa que 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, 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.

8.1.- En atención a los artículos 164 y 167 del C.G.P., incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, así en el caso que nos convoca, 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, el conocimiento de sus padecimientos por parte de la empleadora, y que no exista una justificación suficiente para su desvinculación.

A este respecto, vistas las documentales arrimadas por la demandante, no hay duda de que la trabajadora sufrió un accidente laboral el 1 de abril de 2008, pues así lo acredita el informe de accidente de trabajo¹ y la valoración médica realizada por el médico Emiliano Alfonso Zuleta Vergel de la misma fecha, la que no fue tachada por las partes, y en la que se indica que presenta “traumatismo y politraumatismo en región dorso lumbar ocasionado por caída desde su propia altura al estar montada en una escalera dando como resultado equimosis en tejido dorso lumbar – brazo derecho, dejando a la paciente con limitación funcional a la movilización pasiva y activa. Se necesitan tomas de rx de columna lumbo sacra... se solicita control con resultados de rayos x para definir conducta”².

Después de esta valoración no obra documental que de cuenta de los resultados obtenidos del examen de rayos X, pues la historia clínica que aporta la actora posterior a ese evento es del 18 de diciembre de 2008³, en el que consta que presenta dolor de cabeza que persiste luego de haber caído sobre una vitrina, siendo diagnosticada con cervicodorsolumbalgia y cefalea, con orden de rayos x.

Consta también hoja de evolución médica de Fundación Finsema, adiada el 22 de diciembre de 2008 en la que se le diagnostica: “dorsalgia, cervicalgia y espasmos musculares⁴”, así como atención medica del 22 de septiembre de 2009 según el cual la trabajadora presenta “dolor a

¹ Expediente digital. Archivo 3, fl. 5

² Ibídem fl. 6

³ Ibídem fl. 7

⁴ Ibídem fl. 8

nivel de columna dorso cervical y espasmos musculares⁵”, donde además se indica como antecedente el accidente laboral al que ya se ha hecho referencia.

Obra también resultado de resonancia magnética de fecha 2 de septiembre de 2014, en la que se determinó “leve espondilosis deformans; y discopatía D11-D12 con hernia posterolateral derecha”⁶; solicitud de valoración por reumatología de fecha 19 de diciembre de 2014, empero no está acompañada de diagnóstico ni de motivo de la remisión a esa especialidad; consta también historia clínica del 14 de abril de 2015 en la que se indica diagnóstico de escoliosis⁷, valoración del 26 de agosto de 2015 por espasmo muscular en el trapecio, con orden “plan de infiltraciones y remisión a medicina laboral”⁸; historia clínica del 28 de agosto de 2015 con diagnóstico de “otras espondilosis”⁹.

De otra parte, consta epicrisis de fecha 1 de abril de 2016 del Hospital Cristian Moreno Pallares de Curumaní – Cesar, en el que la actora consulta por “dolor de cintura”, y es diagnosticada con lumbalgia severa¹⁰; y ordenes médicas posteriores al 5 de abril de 2016 para valoración por medicina laboral¹¹, ortopedia y reumatología por diagnóstico de dorsalgia no especificada.

Se evidencia también Historia clínica ocupacional de fecha 12 de mayo de 2016, según la cual la demandante presenta lumbago no especificado y preobesidad, y se indica en concepto aptitud que “las patologías diagnosticadas al retiro requieren valoración por su EPS¹²”.

⁵ *Ibidem* fls. 9 y 10

⁶ *Ibidem* fl. 27

⁷ *Ibidem* fls. 24 y ss

⁸ *Ibidem* fl. 25

⁹ *Ibidem* fl. 34

¹⁰ *Ibidem* fls. 11 a 12

¹¹ *Ibidem* fl. 14

¹² *Ibidem* fl. 92

Así las cosas, vistas las documentales aportadas por la trabajadora, tales como la historia clínica, se evidencia que presentaba afectaciones en su salud anteriores a la fecha del finiquito del contrato, no obstante, se echa de menos prueba que de cuenta de la expedición de incapacidades cercanas a dicha fecha, de la cual pueda inferirse que su estado de salud fue la causa del despido, máxime que no se acreditó que el empleador conociera de las condiciones de salud de la señora Ana Cecilia Martínez Morales. Incluso revisado los hechos de la demanda, se evidencia en el numeral 11 que afirma “a pesar de haber sufrido el accidente, mi poderdante por temor a ser despedida continuó laborando sin manifestar sus molestias¹³”.

Oteada la historia clínica no hay duda de que la trabajadora fue remitida a medicina laboral desde el 26 de agosto de 2015 como consecuencia de las dolencias que presentaba, empero no obra prueba alguna ni documental ni testimonial que acredite que tal situación le fue puesta en conocimiento a la empresa Éticos Serrano Gómez Ltda. con anterioridad al despido unilateral.

De ahí que la empresa para el día 30 de abril de 2016, no tenía conocimiento de la existencia de una posible contingencia médica de la trabajadora que pudiera impedirle dar por terminado el contrato de trabajo, o que le exigiera solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, por lo que no se evidencia el actuar discriminatorio que pregonan la parte actora.

8.2.- Ahora, en cuanto a las pruebas testimoniales respecto de las cuales la censura manifiesta inconformidad con la valoración que de estas hizo la juzgadora, conviene precisar que escuchado el testimonio de Juan Pablo Rojas, quien fue compañero de trabajo de la demandante, se puede corroborar lo acreditado en las documentales respecto a la

¹³ Expediente digital. Archivo 2 Demanda. Fl. 2

ocurrencia del accidente de trabajo y la asistencia a citas médicas de la señora Ana Cecilia Martínez, empero ello no demuestra que Éticos Serrano conociera de las condiciones particulares de salud de la trabajadora.

Por otra parte, la apelante manifiesta estar inconforme con la omisión de la juez de no pronunciarse frente a la tacha del testimonio de Miguel Ramón Aponte, coordinador de la empresa demandada, pero al mismo tiempo pretende que se tengan en cuenta sus dichos respecto al conocimiento que tenía de los permisos solicitados para acudir a citas médicas. Al respecto, conviene precisar que en efecto la Juez omitió pronunciarse frente a los motivos que la llevaron a no acceder a la tacha propuesta, no obstante, tal situación no logra dar al traste la decisión de instancia, pues analizó sus dichos a la luz de las demás pruebas aportadas al plenario, situación que incluso es lo que pretende el apelante, al señalar que dicho testigo hizo alusión a conocer los permisos médicos de la trabajadora, aspecto que como ya se expuso no logra acreditar que la empresa conociera de las condiciones médicas específicas de Ana Cecilia.

No se puede desconocer que las reglas de la experiencia indican que cuando un empleado solicita permiso para asistir a una cita médica no necesariamente informa al patrono de los hallazgos médicos derivados de su valoración, y como quiera que en este caso no obra documental alguna que demuestre que la actora puso en conocimiento de la empresa que presentaba dolores intensos a nivel lumbar y dorsal, dicho aspecto no puede presumirse ni extraerse de un testimonio en el que no se hizo ninguna afirmación específica en ese sentido.

8.3.- En cuanto al presunto desequilibrio procesal alegado por la censura, escuchados los testimonios vertidos al plenario no se advierte una actuación irregular de la Juzgadora, como quiera que en uso de sus

facultades y lo establecido en el art. 52 del CPTSS es al Juez a quien corresponde practicar personalmente las pruebas, de ahí que puede cuestionar a los testigos respecto de los aspectos que considere pertinentes a fin de esclarecer los hechos motivo de controversia y acceder a la verdad material, sin que la legislación determine alguna limitación en cuanto al número de preguntas a realizar.

8.4.- Respecto a la oportunidad con que cuenta el demandante para aportar pruebas, ha establecido el art. 26 del CPTSS que dicho momento es con la presentación de la demanda, y contrario a lo que alega el recurrente, el legislador no tiene previsto que las partes (demandante y demandado) puedan aportar documentos en su interrogatorio de parte.

Ahora bien, una situación distinta se presenta en relación a los testimonios, pues no se desconoce que por remisión del art. 145 del CPTSS es posible aplicar el inciso 6 del art. 221 del Código General del Proceso, el que establece que los testigos pueden aportar documentos como parte integral de su declaración, de ahí que si el apoderado evidenció que la Juzgadora le impidió a su testigo aportar alguna prueba como parte de su declaración podía haber recurrido esa decisión e incluso proponer la alzada durante la etapa de práctica de pruebas, empero no lo hizo, guardo silencio, convalidando la decisión de la Juez cognoscente, por lo que no es admisible que una vez superada esa etapa al no obtener un resultado favorable pretenda en esta instancia subsanar yerros que dejó vencer en las oportunidades procesales previstas para ello.

8.5.- De otra parte, le asiste razón al apoderado de la actora al señalar que la juez erradamente afirmó que la señora Ana Cecilia tuvo un embarazo después del accidente, es decir después del 2008, pues en efecto el registro civil aportado de la hija menor de la actora indica que nació el 1 de septiembre de 2006, esto es, antes del accidente laboral.

Ahora bien, dicho yerro no impide llegar a la misma conclusión de la primera instancia respecto a que no se encuentran probados los presupuestos necesarios para reconocer la estabilidad laboral reforzada por salud que pretende la demandante, pues como ya se dijo, los demás documentales no logran acreditar que la pasiva tuviera conocimiento de que Ana Cecilia Martínez Morales se encontrara adelantando proceso alguno ante medicina laboral.

8.6.- Finalmente, la censura señaló que fue desconocida la sentencia SU049-2017 que corresponde al criterio de estabilidad laboral reforzada de la Corte Constitucional, y que los casos de la Sala Laboral referenciados son particulares, por lo que a su juicio no tienen carácter de obligatorios, y no hay lugar que a se le exija una PCL calificada, haciendo caso omiso al hecho de que presentaba una situación de discapacidad al momento del despido.

En lo que atañe a este punto de ataque del apelante, se precisa que la Juez de primer orden, si bien no hizo referencia específica a la sentencia SU049-2017 de la Corte Constitucional, si distinguió de manera explícita las diferencias entre el criterio de la Corte Constitucional y el de la Sala de Casación Laboral respecto a los supuestos necesarios para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador, incluso señaló que la jurisprudencia constitucional exige la demostración de la condición de debilidad manifiesta, explicando que esta consiste, en la imposibilidad de desarrollar las actividades cotidianas tanto personales como laborales, para finalmente concluir que en el presente caso la parte demandante tampoco logró demostrar tal condición.

Decisión que comparte esta instancia, como quiera que cotejadas las documentales y las testimoniales recaudadas en este asunto, no se evidencian elementos que den cuenta de que la trabajadora para la fecha del finiquito se encontraba incapacitada para ejercer su labor de

administradora de farmacia, aunado a ello, tal como ya se expuso, en el evento en que tal situación se hubiera hecho patente, tampoco se encuentra acreditado que la pasiva tuviera conocimiento de tal situación.

Así las cosas, los dislates que la censura le enrostra a la decisión confutada no logran derruir las conclusiones de dicha decisión, por lo que se confirmará por los argumentos aquí expuestos.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará la sentencia proferida el 11 de octubre de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, por las razones aquí expuestas. Al no prosperar el recurso de apelación promovido, se condenará en costas al demandante por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

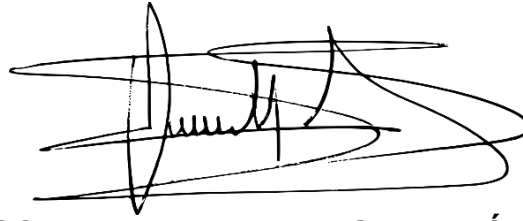
DECISIÓN

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 11 de octubre de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar.

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.

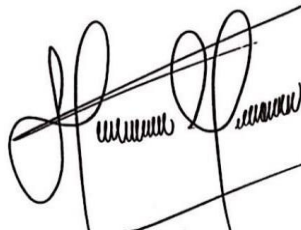
NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado