

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

Catorce (14) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado mediante Acta N° 0084 del 14 de febrero de 2023

RAD 20-001-31-05-004-2019-00088-01 Proceso ordinario laboral promovido ÁLVARO ORTIZ CHACÓN contra MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y OTRO.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 14 de septiembre de 2020, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1 HECHOS

2.1.1.1. Afirmó el actor que suscribió varios contratos con MANPOWER DE COLOMBIA LTDA así:

- Del 01 de marzo de 2016 al 31 de mayo de 2016,
- Del 1° de junio de 2016 al 3 de agosto de 2016;
- Del 5 de agosto de esa anualidad de 2016 hasta el 4 de agosto del 2017.

Asistiendo a valoraciones medicas en cada contrato saliendo apto para laborar.

2.1.1.2. Expresó el actor que el 08 de agosto de 2017, lo enviaron a la empresa PARCONT para realizarse exámenes médicos, de los cuales el concepto fue aplazado para laborar, por presentar una disminución del espacio vertebral L5-S1; manifestó que no le realizaron contrato y se dirigió a la empresa PARCONT para conocer los resultados, donde constató lo anteriormente dicho; seguidamente se realizó unos exámenes que arrojaron hernia discal L5S1 y discopatía degenerativa por abombamiento de C2C3C4C5C6C7.

2.1.1.3. Seguidamente, presentó acción de tutela pidiendo protección ala estabilidad laboral reforzada, concedida por el Juez promiscuo del circuito de Chiriguana, quien ordenó el reintegro y la indemnización; en febrero de 2018, se reincorporó a sus labores. En el contrato suscrito se pactó que el actor prestaría los servicios a la empresa usuaria C.I PRODECO S.A; dicho contrato suscrito entre MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y C.I PRODECO S.A con el actor fue en la modalidad por obra y labor.

2.1.1.4. Indicó el actor que presentó las siguientes incapacidades para laborar ante MANPOWER DE COLOMBIA LTDA:

- por 2 días por dolor lumbar en marzo de 2018;
- para el 09 de mayo de ese mismo año presentó otra incapacidad por el mismo dolor,
- el 28 de mayo presentó otra incapacidad por 2 días
- el día 22 de junio de 2018 presentó incapacidad por el mismo dolor por 1 día desde el 10 de junio;
- el 11 de julio nuevamente otra incapacidad por 1 día, el 27 de julio incapacidad por 2 días.

2.1.1.5. Que el actor prestó sus servicios hasta el 27 de septiembre del 2018, bajo el cargo de operador de camión minero, su ultimo salario devengado fue de \$3.084.162, que el único motivo del despido fue su condición de discapacidad.

2.2. PRETENSIONES

2.2.1. Que se declare que entre el actor y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA existió un contrato de trabajo, que se declare solidariamente responsable a C.I

PRODECO S.A de la subcontratación entre MAMPOWER DE COLOMBIA LTDA y ALVARO JOSÉ CHACON ORTIZ, que el actor goza de fuero de salud, que se declare probada la causa de no renovación del contrato del actor por su estado de salud y por no existir autorización del Ministerio de Trabajo, que se ordene a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA a reintegrar al actor de manera indefinida.

2.2.2. Que, como consecuencia de la anterior declaración, se condene a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA al pago de los salarios dejados de percibir por el actor desde el 27 de septiembre de 2018 hasta su reintegro, al pago de los aportes del sistema de seguridad social integral, al pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y se condene en costas a la demandada, extra y ultra petita e indexado.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.3.1 MANPOWER DE COLOMBIA LTDA

Por medio de apoderado judicial contestó la demanda teniendo como cierto los hechos que tratan sobre el contrato celebrado entre el actor y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA el 01 de julio de 2015, sobre la acción de tutela presentada por el actor, además de las incapacidades presentadas por el actor el 01 de marzo de 2018, el 28 de mayo de 2018, 22 de junio y 11 de julio del mismo año. Así mismo reafirmó el salario devengado por el actor. Los demás hechos los negó. Se opuso a todas las pretensiones y propuso las excepciones de *“excepción de inexistencia de la obligación, excepción de compensación, prescripción”*.

2.3.2. C.I PRODECO S.A

Contestó la demanda por medio de apoderado judicial, expresando no constarle la mayoría de los hechos y otros los negó. Sobre las pretensiones se opuso a cada una de ellas. Propuso las excepciones de *“Inexistencia de la obligación, prescripción, compensación”*.

2.3.3. LLAMAMIENTO EN GARANTÍA

2.3.3.1. COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. (En adelante CONFIANZA S.A)

Contestó el llamado en garantía por intermedio de apoderado judicial manifestando ser ciertos los hechos que versa sobre la demanda que interpuso el actor, sobre la constitución de MANPOWER COLOMBIA LTDA como empresa de servicios temporales, la vigencia de la póliza al momento de la presentación de la demanda.

Se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de *“Ausencia de cobertura hechos ocurridos por fuera de la vigencia de la póliza N°06CUO37516, improcedencia de afectación de la póliza 06CUO37516 al no existir solidaridad laboral del asegurado con el garantizado de la póliza, no cobertura de indemnización por despido en estado de incapacidad, ni de moratorias ni de los intereses moratorios consagrados en el artículo 65 CST, cobertura exclusiva para la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa consagrada en el artículo 64 CST”*.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juez Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar en el fallo del 14 de septiembre de 2020, declaró el contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada entre el demandante y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA desde el 3 de febrero de 2016 hasta el 27 de septiembre de 2018, absolvió a las demandadas de todas las pretensiones, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación alegada por MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y C.I PRODECO S.A, también la excepción de falta de cumplimiento de presupuestos para pretender la indemnización del art 26 de la Ley 361 de 1997, condenó en costas al demandante.

2.4.1 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Se fijó la litis en determinar

“si entre el señor ALVARO JOSE ORTIZ CHACÓN y la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, existió un contrato de trabajo dentro de los extremos temporales que aduce el actor. De igual manera, si se encuentra plenamente demostrado que el demandante al momento en que fue despedido, se encontraba en estado de debilidad manifiesta para que, proceda así, este despacho a declarar la ineficacia del despido y con ello, sus consecuencias jurídicas.

Desde el punto de vista de las accionadas y llamadas en garantía debe decidir el juzgado si se encuentran probadas total o parcialmente las excepciones perentorias opuestas contra las pretensiones de la demanda”

Sobre la existencia del contrato de trabajo no existió controversia sobre la prestación de servicio del actor en la demandada MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, se tuvo en cuenta las documentales visibles a folio 21, 187 a 197, en donde constan certificaciones laborales y contratos de trabajo.

Sobre la pretensión declarativa de responsabilidad solidaria de C.I PRODECO con MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, el Juez de primer grado manifestó que no podía prosperar dicha pretensión, debido a que no podía confundirse las E.S.T con

una contratista independiente; que en el transcurso el proceso se demostró que el actor en ningún tiempo le prestó sus servicios a C.I PRODECO si no a CONSORCIO MINERO UNIDO S.A, al no haber sido este llamado a juicio, no fue objeto de estudio Respecto a la estabilidad laboral reforzada se tuvo en cuenta la sentencia SL-10538/2016, al igual que la SL19506-2017 de la CSJ en las cuales se habla acerca de los requisitos que se deben tener en cuenta para acceder a la indemnización del artículo 26 de La Ley 361 de 1997; así mismo se concluyó que un requisito necesario era la calificación del grado de invalidez.

Aunado a lo anterior, se estudiaron las incapacidades presentadas por el actor, para lo cual se determinó que no era necesario la autorización del Ministerio de Trabajo, debido a que el actor no contaba con una discapacidad superior al 15% de PCL y esa circunstancia no podía derivarse de una incapacidad temporal; por lo que no se accedió a lo pretendido respecto a la ineficacia del despido, reintegro y demás pretensiones del pago de prestaciones sociales.

Sobre las excepciones propuestas por las demandadas y llamada en garantía se declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación propuestas por MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y C.O PRODECO S.A, y respecto de la llamada en garantía CONFIANZA S.A se declaró probada la excepción de falta de cumplimiento de presupuestos para pretender indemnización contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y de Improcedencia de la afectación de la póliza N°06CU037516.

2.5 RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo en cuenta los siguientes tópicos:

- ✓ Manifestó que la relación laboral se terminó en ocasión a su disminución de la capacidad y no por finalización de la obra
- ✓ Manifestó que C.I PRODECO si es responsable solidariamente.
- ✓ Manifestó que se debe declarar la ineficacia del despido y reintegrarse respetando su ingreso salarios y dignidad laboral.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.6.1 DE LA PARTE RECURRENTE

Mediante auto de 01 de marzo de 2022 notificado por Estado electrónico 31 el día 02 de marzo del 2022 se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo

ordenado por el Decreto 806 de 2020 a fin de que presentara los alegatos de conclusión, sin embargo, no fueron allegados de conformidad con la constancia secretarial del 15 de marzo de 2022.

2.6.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 17 de marzo de 2022 se corrió traslado a las partes recurrentes de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020.

2.6.2.1. C.I PRODECO S.A

Manifestó que la empresa usuaria no debe responder solidariamente por eventuales obligaciones laborales de la empresa temporal, que no operó la figura de la solidaridad, que el contrato con el actor estuvo sujeto siempre al periodo que durara el incremento de la producción, que la terminación del contrato del actor, si fue conforme a lo establecido en la Ley según el artículo 61 CST.

Por lo anterior, manifestó que el actor al momento del despido no se encontraba incapacitado y que sus pretensiones carecen de sustento jurídico.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

Ante la aceptación de la relación laboral, los problemas jurídicos a desatar se consideran en determinar si:

¿Se encuentra acreditado en el plenario que el actor fue despedido en y por su condición de discapacidad laboral? Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surge como problema asociados los siguientes: ¿Es acreedor la de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?

¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor ALVARO ORTIZ CHACON?

¿Hay solidaridad por parte de C.I PRODECO S.A?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. Ley 361 de 1997.

***Artículo 26 no discriminación a persona en situación de discapacidad.** 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 limitación 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.

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACION LABORAL.

3.4.1.1. De la ineficacia de la terminación del contrato: (Sentencia - SL572-2021, Radicación No. 86728 veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021)., MP. Dr. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.)

*“(…)**Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto de que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato». El precepto citado consagra la ineficacia del despido de quien estando en situación de discapacidad es desvinculado laboralmente sin autorización de la oficina del trabajo. Así, el sentenciador de segundo grado al establecer que el demandante para la época del despido no contaba con ninguna restricción médica para el desempeño de sus labores, ni se encontraba incapacitado, determinó que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma. Por consiguiente, en lo que al ámbito jurídico concierne, no incurrió el Tribunal en yerro alguno. (...)**”*

3.4.1.2. De la estabilidad laboral reforzada previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sala de Casación Laboral, sentencia SL572-2021 del 24 de febrero de 2021, radicación 86728 MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ).

“(…) En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, no lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.

Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.

3.4.1.1 De la imposibilidad de conservar el empleo debido a la discapacidad “(Sentencia SL3580-2022 del 11 de octubre de 2022, radicación 90640 MP. Dr. Martín Emilio Beltrán Quintero”.

“Esta corporación ha explicado en múltiples oportunidades que para ser objeto de la protección especial establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, era necesario acreditar un grado de discapacidad relevante que, en principio, se demuestra con una evaluación técnica. No obstante, también ha dicho la Corte, que si no existe tal calificación el juez tiene libertad probatoria para inferir el estado de salud de los demás elementos de convicción obrantes en el expediente, siempre y cuando se compruebe que dicha condición produjo una limitación para desempeñar las labores, puesto que no es la patología en sí misma la que activa la protección, sino la imposibilidad de conservar el empleo debido a esa discapacidad.”

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene que en el presente proceso el demandante pretende que se declare la existencia del contrato de trabajo entre este y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA,

que se declare solidariamente responsable C.I PRODECO S.A, que además se declare que el actor goza de fuero de salud, que se ordene a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA reintegrar al actor, que como consecuencia de la anterior declaración se condene a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA a pagar los salarios que dejó de percibir el actor desde el 27 de septiembre de 201 hasta su reintegro, además del pago de los aportes al sistema de seguridad social integral, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y las costas.

En contraposición las demandadas se opusieron a cada una de las pretensiones y propusieron las excepciones de *“inexistencia de la obligación, excepción de compensación, prescripción”* y la llamada en garantía propuso las excepciones de *“Ausencia de cobertura hechos ocurridos por fuera de la vigencia de la póliza N°06CUO37516, improcedencia de afectación de la póliza 06CUO37516 al no existir solidaridad laboral del asegurado con el garantizado de la póliza, no cobertura de indemnización por despido en estado de incapacidad, ni de moratorias ni de los intereses moratorios consagrados en el artículo 65 CST, cobertura exclusiva para la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa consagrada en el artículo 64 CST”*.

El A-quo declaró el contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada entre el demandante y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, absolvió a las demandadas de las demás pretensiones, y declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación alegada por MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y C.I PRODECO S.A, también la excepción de falta de cumplimiento de presupuestos para pretender la indemnización del art 26 de la Ley 361 de 1997, condenó en costas al demandante.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico planteado al dossier así:

¿Se encuentra acreditado en el plenario que el actor fue despedido en y por su condición de discapacidad laboral? Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surge como problema asociado el siguiente: ¿Es acreedor la de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?

Para resolver se tendrán en cuenta los siguientes medios probatorios:

- ✓ Historia clínica ocupacional expedida por APREHESI del 29 de enero de 2016 (fls. 14-20)
- ✓ Historia clínica ocupacional expedida por APREHESI con fecha del 29 de julio de 2016 (fls. 22-29)
- ✓ Historia clínica ocupacional expedida por PARCONT, en la cual consta que al actor se le practicó una radiografía de tórax la cual se encontró dentro de los

límites normales, así mismo se le realizó una radiografía de columna en donde presentó una disminución del espacio intervertebral L5-S1 (fls. 30-37).

- ✓ Resonancia nuclear magnética de columna cervical (fl.47)
- ✓ Resonancia nuclear magnética de columna lumbosacra simple, en donde se encontraron los cuerpos vertebrales normales, sin lesiones expansivas intracanales, se reafirmó la disminución del espacio intervertebral, se concluyó una pequeña hernia discal. (fl. 48)
- ✓ Incapacidades presentadas por el actor ante MANPOWER DE COLOMBIA LTDA (fls. 57-75).
- ✓ Carta de terminación del contrato por terminación de la obra o labor contratada (fl. 79).

La parte demandante, indica, que fue despedido por en ocasión a una debilidad manifiesta, la cual se originó cuando trabajaba para la empresa demandada. La Ley 361 de 1997 en su artículo 26 dispone que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Es bien sabido que de acuerdo a la interpretación de dicho precepto legal, la Corte Suprema de Justicia ha definido que en aquellos eventos en que el trabajador sufra una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido o su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que dieron origen a la relación laboral y siempre que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

En este asunto, la Sala considera, que, para que el demandante pueda verse beneficiado de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada, debe encontrarse acreditado por lo menos: i) que la situación de discapacidad que padece sea en un grado significativo, moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%); ii) que dicha discapacidad o condición esté debidamente conocidas por el empleador y iii) que el despido se haya realizado estando el empleado en dichas condición de vulnerabilidad.

Es necesario traer a colación la nueva posición de la Honorable Corte Suprema de Justicia en reciente Sentencia SL3580-2022, que, si bien no existe calificación técnica, el juez cuenta con libertad probatoria, siempre que se compruebe que la condición de salud conlleve a una limitación para desempeñar sus funciones y que sea esta condición la que imposibilite la conservación del empleo.

La parte activa de la acción para sustentar lo pedido, allegó al plenario unas historias clínicas y otra serie de exámenes practicados al actor, donde en cuanto a la radiografía de tórax se encontró dentro de los límites normales, en cuanto a la columna se encontró una disminución del espacio intervertebral L5-S1, así mismo se allegaron otra serie de resultados que fueron mencionados anteriormente, situación que no ayuda a resolver el problema jurídico planteado, pues no es posible deducir la situación alegada por el actor, de la referida prueba, ni se aporta otra que permita inferir que ello impida al actor desempeñar su labor.

Dentro del material probatorio aportado al plenario, no reposa prueba fehaciente que acredite la merma de capacidad del actor, esto es, el dictamen de pérdida de capacidad laboral, que así lo indique y en el cual se especifique cual es el porcentaje de la misma. Por otro lado, se avizora en el proceso que el actor siguió laborando luego de que se le cumplieran los días de incapacidad.

De lo anterior, puede concluirse preliminarmente, que, dentro del presente asunto, no se encuentra acreditado que el actor, haya sufrido alguna pérdida de capacidad laboral, y que esto haya influido en la decisión del empleador para dar por terminada la relación laboral, ni mucho menos que se encuentre impedido, por tanto, por sustracción de materia, al ser esto, el pilar fundamental en que se basa lo indicado por el demandante para concluir que el despido fue producto de lo anterior y lo cual es un trato discriminatorio, carecería de bases la condena y a su vez sería criterio suficiente para confirmar la decisión y negar el pedimento.

Por lo anterior, verificado exhaustivamente el material probatorio allegado al plenario el actor no cuenta con la calificación de pérdida de capacidad laboral, ni acreditó la imposibilidad de conservar el empleo debido a una discapacidad, para declarar el beneficio de precepción por el actor, pues, así como se mencionó en el acápite jurisprudencial, la calificación de PCL si bien no es, es una disposición necesaria en casos como estos, pero tampoco basta con aportar solo incapacidades para establecer la estabilidad laboral reforzada. Aunado a lo anterior, lo que si se advirtió dentro del proceso fue que la terminación del contrato obedeció a la finalización de la obra.

Para esta colegiatura no se encuentra acreditado en el presente asunto, que el actor haya sido despedido por su pérdida de capacidad laboral o por poseer limitación alguna (la cual no está acreditada en el plenario), no existe prueba alguna, que vaya en dicha dirección, pues el hecho de que existan incapacidades no da lugar a declarar la PCL tal y como se ha establecido en reiteradas jurisprudencias.

Teniendo como base lo anterior, no puede predicarse que el simple hecho de la afirmación de que el trabajador padece de una dificultad o merma de capacidad laboral debe existir una protección especial, es necesario, probar, dicha disminución laboral, lo cual, a juicio de esta sala no ocurrió o por lo menos no obra prueba en contrario.

Siguiendo con el argumento, del material probatorio, tampoco se puede desprender el grado significativo de incapacidad de sufría la accionante; recuérdese que la Corte Suprema de Justicia **ha sido reiterativa en que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, resulta imperativo, que se encuentren en grado moderado, severo o profundo y lo anterior, no fue probado en el proceso, y mucho menos que el empleador conociera del estado de salud del demandante, por ende, tampoco tiene derecho a la indemnización que consagrada el artículo en mención.

Por lo anterior, se tiene que el despido del señor ÁLVARO ORTIZ CHACÓN no fue en ocasión a su condición de discapacidad, por lo cual no debe declararse ineficaz, debido a que este se dio por el fenecimiento del tiempo pactado.

Siendo así y dándole respuesta al problema jurídico, no hay prueba que acredite que el actor fue despedido en ocasión a alguna limitación o PCL, por lo que no hay lugar a declararlo beneficiario de la estabilidad laboral reforzada estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por lo expuesto anteriormente, se hace innecesario resolver los demás problemas jurídicos asociados al planteamiento principal. En razón a lo anterior se confirmará la sentencia proferida en primera instancia

Así las cosas, no le queda a esta colegiatura otro camino que confirmar en su integridad la sentencia proferida.

Finalmente se advierte que, con el escrito de alegatos de conclusión, se allegó sustitución de poder del abogado CHARLES CHAPMAN LÓPEZ representante de C.I PRODECO S.A, en favor de la abogada ZABRINA DÁVILA HERRERA, por tanto, se reconocerá como apoderada sustituta, en los términos del poder conferido, con la advertencia que tanto apoderado principal como sustituta no pueden actuar de manera simultánea y así se indicará en la parte resolutive de la presente providencia.

5. 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:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida en audiencia pública del 14 de septiembre de 2020 por el **JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE VALLEDUPAR**, en el asunto de la referencia, pero lo considerado en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: RECONOCER personería para actuar a la abogada **ZABRINA DÁVILA HERRERA** como apoderada sustituta en los términos del poder conferido por la parte demandada **C.I PRODECO S.A.** con la advertencia que no pueden actuar de manera simultánea.

TERCERO: CONDENAR en condena en costas al demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de ½ SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

CUARTO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación para lo de su competencia.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;

Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

JESÙS ARMANDO ZAMORA SUÀREZ
Magistrado

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado