

# 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**

**19 de mayo de 2022**

Aprobado mediante Acta No. 41 del 19 de mayo de 2022

RAD 20-001-31-05-004-2019-00244-01 Proceso ordinario laboral promovido por LAUREANO ALBERTO ARTEAGA ARCO contra CONSORCIO DIA S.A.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

En aplicación del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, 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 el apoderado judicial de la parte demandada en contra de la sentencia proferida el 6 de noviembre 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 el día 1° de septiembre de 2012, suscribió un contrato laboral a término indefinido con la empresa CONSORCIO DIA S.A en el que prestó sus servicios personales como conductor de tracto camión- cisterna hasta el día 5 de junio de 2019, y el último salario devengado fue de \$1.461.037. Agrega que para la fecha de ingreso le practicaron los exámenes médicos para los cuales salió apto para laborar.

**2.1.1.2.** Manifestó que el día 6 de febrero del 2015, sufrió un accidente laboral que le causó lesión en el hombro derecho, esto se reportó a la ARL e inició un tratamiento de rehabilitación, sin embargo, este no fue suficiente y le realizaron una cirugía y le dieron una incapacidad de 60 días; luego de ello recibió una calificación de pérdida de capacidad laboral por parte de la ARL del 13.80% con fecha de estructuración del 26 de febrero de 2015.

**2.1.1.3.** El anterior dictamen fue apelado y la Junta Nacional de Invalidez de Bogotá el 22 de marzo de 2018 emitió una calificación de pérdida del 16,08% con fecha de estructuración el 26 de febrero de 2015; así mismo manifestó el actor que de sus labores le han surgido las patologías de Hipoacusia neurosensorial bilateral de origen común que se encuentra en controversia, aorta elongada, escoliosis, artrosis dorsal Lesión tipo II de ruptura parcial de tendón del supraespinoso de origen laboral, distensión de bursa del hombro de origen laboral y disminución del diámetro acromio humeral de origen laboral.

**2.1.1.4.** Expresó además que, el día 11 de mayo de 2019, sufrió un accidente, para lo cual en la tercera semana de mayo de 2019 le hicieron los descargos por los hechos en el mismo y para el 5 de junio de ese mismo año la empresa le notificó la terminación del contrato laboral; afirma que esta terminación se hizo sin justa causa por lo que interpuso una acción de tutela solicitando el reintegro por estabilidad laboral reforzada, a lo cual el juzgado lo amparó mediante sentencia de 4 de julio de 2019, la cual no fue impugnada.

**2.1.1.5.** Finalmente manifestó que sigue en control médico por las patologías, que al momento del despido se encontraba en protección especial por debilidad laboral reforzada, que para el despido el empleador no solicitó permiso al Ministerio de Trabajo y que el único motivo que dio origen al despido fue el estado de salud del acto.

## **2.2 PRETENSIONES**

**2.2.1.** Que se declare la existencia de un contrato de trabajo individual a término indefinido entre el demandante y la empresa CONSORCIO DIA S.A. desde el mes de septiembre de 2012 hasta que se profiera sentencia; así mismo que se declare la ineficacia del despido, que este despido se hizo por las condiciones de salud del demandante y sin autorización del Ministerio de la Protección social, que dicho contrato no ha tenido solución de continuidad.

**2.2.2.** Como consecuencia de la anterior declaración, se ordene a la empresa demandada a reintegrar sin solución de continuidad y de manera definitiva al señor LAUREANO ALBERTO ARTEAGA ARCO en el cargo a que se ha de reubicar respetando el ingreso salarial que devengaba y su dignidad laboral.

**2.2.3.** Que se condene a la demandada a cancelar el equivalente a 180 días de salario como indemnización de acuerdo al artículo 26 de la ley 361 de 1997, que se condene a la demandada al pago de la indexación, de todo lo que resulte probado y al pago de las costas.

### **2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

La demandada contestó arguyendo que no son ciertos los hechos que tratan sobre la impugnación de la tutela presentada por el demandante y el que afirma que el despido se ocasionó por el estado de salud del actor, otros hechos no le constan y los demás los tomó como ciertos.

En cuanto a las pretensiones se opuso a cada una de ellas y propuso como excepciones *“Inexistencia de necesidad de solicitar permiso al ministerio de trabajo cuando el despido es por justa causa, cobro de lo no debido, prescripción, inexistencia de la obligación de CONSORCIO DIA S.A de reintegrar al señor LAUREANO ARTEAGA a su cargo o a cualquier otro”*.

### **2.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

Por medio de fallo de primera instancia del 6 de noviembre de 2020, el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes, amparó la estabilidad laboral reforzada del demandante, condenó a la demandada a pagar al actor la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y declaró probada la excepción de cobro de lo no debido.

#### **2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA.**

Se fijó la litis en determinar *“la existencia del contrato de trabajo, si al momento del despido el trabajador demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta y en caso positivo debe determinar el despacho si se producen las consecuencias jurídicas que solicita el demandante de dicho despido y si se debe condenar a la accionada a pagarle las indemnizaciones y todos los emolumentos salariales deprecados por el demandante incluyendo salarios e indemnizaciones. De igual manera deberá determinar el despacho si se encuentran o no probadas las excepciones de mérito o fondo que opuso el CONSORCIO DIA S.A en contra de las pretensiones de la demanda”*.

Como fundamento de su decisión expuso lo siguiente:

De acuerdo a la existencia del contrato de trabajo se observó que la demandada no controvertió lo señalado por el actor en la demanda, por el contrario fueron admitidos por esta en su contestación; por lo anterior y por las documentales allegadas al

expediente el Juez de primer grado declaró la existencia del contrato laboral entre las partes sin solución de continuidad desde el 1° de septiembre de 2012.

De la ineficacia del despido por estabilidad laboral reforzada el *A-quo* realizó un estudio de lo aportado al expediente y se basó en lo establecido en los artículos 13 y 53 de la Constitución política, en jurisprudencias, en el artículo 26 de la ley 361/1997 en donde se estableció una serie de protección frente al despido; con base en eso el Juez declaró procedente la estabilidad laboral reforzada del actor, pues quedó claro que la demandada solicitó la autorización del Ministerio de trabajo mucho después de haber despedido al actor de su cargo.

Sobre las excepciones presentada por la demandada declaró probada la de cobro de lo no debido, puesto que cuando el acto fue reintegrada a sus labores, la demandada canceló lo equivalente a las prestaciones sociales y salarios que dejó de recibir al momento del despido.

## **2.5 RECURSO DE APELACIÓN.**

### **2.5.1 DE LA PARTE DEMANDADA.**

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

- ✓ Manifestó que el despido se dio con justa causa por lo tanto no había lugar a solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo y no había que declarar el pago de la sanción de los 180 días de salarios.

## **2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

### **2.6.1 DE LA PARTE RECURRENTE**

Mediante auto de 1° de marzo de 2022 se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020.

La parte recurrente presentó alegatos de conclusión exponiendo que no se tuvo en cuenta su buena fe, pues la terminación del contrato se efectuó bajo una justa causa, por lo cual no se requería permiso del Ministerio de Trabajo. Así mismo que no es le compete a la demandada pagar los 180 días de indemnización por lo que solicita que sea revocado el fallo de primera instancia.

### **2.6.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.**

Mediante auto de 17 de marzo de 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020.

Presentó alegatos de conclusión exponiendo que sea confirmada la sentencia de primera instancia puesto que se demostró con documentales contundentes que el demandante se encontraba bajo estabilidad laboral reforzada de acuerdo a las calificaciones de pérdida de capacidad laboral.

### **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 existencia del contrato de trabajo entre el señor LAUREANO ALBERTO ARTEAGA ARCO y el CONSORCIO DIA S.A. y teniendo en cuenta los reparos indicados por la parte demandada respecto de la sentencia de primera instancia el problema jurídico a desatar se considera:

*¿El despido del señor LAUREANO ALBERTO ARTEAGA ARCO fue con justa causa? En caso negativo ¿Hay lugar al pago de la sanción que establece el artículo 26 de la ley 361/1997?*

#### **3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO.**

##### **3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

###### ***ARTÍCULO 62: Terminación del contrato por justa causa***

*“(...) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (...)”*

##### **3.3.2 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**

**3.4.1.1 Sobre el despido del trabajador por razón de su limitación previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997** (Sentencia SL1360 – 2018 del 11 de abril de 2018, radicado 53394, MP. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO).

*“(…) Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.*

*Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva (…).”*

**3.4.1.2 De la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997** (Sentencia del 2 de agosto de 2017, radicado 11411, M. P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO)

*“...esta sala de la Corte ha clarificado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, debidamente conocidas por el empleador como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.”*

*En la misma sentencia, pero citando la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, reiterada en CSJ SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017 expuso:*

*“... esta Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%).”*

*Continúa:*

*“... la Corte ha precisado 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, 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.”*

#### **4. CASO EN CONCRETO.**

Se tiene que en el presente proceso el actor pretende que se le declare la existencia del contrato de trabajo entre este y la demandada CONSORCIO DIA S.A., de igual forma que sea declarada la ineficacia de su despido y como consecuencia que se le ordene a la demandada reintegrarlo de manera definitiva respetando el salario que devengaba y su dignidad laboral, como también le sean cancelados los 180 días de salario como indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Por su parte la demandada se opuso a la totalidad de las pretensiones debido a que no cuentan con fundamentos fácticos.

El Juez de primera instancia procedió a declarar la existencia del contrato de trabajo, amparó la estabilidad laboral reforzada del demandante, condenó a la demandada a pagar la indemnización que consagra el artículo 25 de la ley 361/97.

Procede esta judicatura a resolver el primer jurídico, el cual es:

*¿El despido del señor LAUREANO ALBERTO ARTEAGA ARCO fue con justa causa? En caso negativo ¿Hay lugar al pago de la sanción que establece el artículo 26 de la ley 361/1997?*

Para estos efectos se tiene que material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Calificación de Pérdida de Capacidad emitido por Seguros de Vida Alfa S.A. adjuntado por la parte demandante.
- ✓ Carta de terminación de contrato por justa causa., (fl. 143)
- ✓ Reglamento Interno de Trabajo. (fls. 153-180.)
- ✓ Resolución N°039-2020 Solicitud de permiso para dar por terminado la Relación Laboral de un Trabajador Con Discapacidad.

La parte demandante, indica, que fue despedido por la discapacidad sufrida, la cual, ocurrió cuando trabajaba para la sociedad demandada y que desencadenó en una pérdida de capacidad laboral.

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.

Lo primero a tener en cuenta en el presente asunto, es que la prueba documental de la calificación de pérdida de la capacidad laboral que tuvo en cuenta el *A-quo* tiene como fecha de estructuración el día 26 de mayo de 2020, fecha posterior al despido del demandante al accidente que sufrió el día 11 de mayo de 2019, por ende, dicha calificación no tiene nada que ver con el estado de salud en el que se encontraba el actor al momento del despido, por ello no se debía de partir de esa calificación para declarar la estabilidad laboral reforzada del actor. Así mismo, esta colegiatura debe resaltar que si el demandante se encontraba desempeñando su cargo era porque estaba apto para ello.

De lo anterior, puede concluirse preliminarmente que, dentro del presente asunto, no se encuentra acreditado que la decisión del empleador de dar por terminada la relación laboral haya sido a raíz del estado de salud del actor, si no por lo que se indica en la carta de terminación del contrato, haciendo referencia "*a la falta grave al reglamento interno de la compañía en la que incurrió el actor al poner en riesgo su integridad física y la de terceros*", de igual forma como se consagra en el inciso 6 del artículo 62 CST, despido que fue autorizado por el Ministerio de Trabajo de acuerdo a la resolución N°039-2020 que fue aportada por la parte demandada. Resaltando nuevamente que la fecha de estructuración de la calificación de pérdida de la capacidad laboral fue muy posterior a la fecha del despido del actor.

Por consiguiente, esta colegiatura no encuentra que el despido del demandante se haya dado por discriminación por alguna discapacidad, como tampoco hay lugar a la indemnización de los 180 días de salarios, de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Por las razones expuestas, esta judicatura modificará los numerales segundo y tercero de la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar.

### **DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: MODIFICAR** los numerales 2 y 3 de la sentencia proferida el 6 de noviembre de 2020, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar



promovido por LAUREANO ALBERTO ARTEAGA ARCO contra CONSORCIO DIA S.A los cuales quedarán al siguiente tenor:

**“SEGUNDO: ABSUELVASE** al CONSORSIO DIA S.A de amparar la estabilidad laboral reforzada del demandante LAUREANO ALBERTO ARTEAGA ARCO”

**“TERCERO: ABSUELVASE** al CONSORCIO DIA S.A de pagar al actor por concepto de indemnización que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia proferida el 6 de noviembre de 2020, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar promovido por LAUREANO ALBERTO ARTEAGA ARCO contra CONSORCIO DIA S.A.

Notifíquese por estado, para tal objeto remítase a la secretaria del Tribunal.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH  
MAGISTRADO PONENTE**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ  
MAGISTRADO**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ  
MAGISTRADO**