



# TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**Magistrado Ponente:**  
**Dr. HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**

<b>CLASE DE PROCESO</b>	ORDINARIO LABORAL
<b>DECIDE</b>	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
<b>RADICADO</b>	44-001-31-05-002-2018-00302-01
<b>DEMANDANTE</b>	RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA C.C. 84.032.957 en nombre propio y en representación de sus hijos menores JESÚS LAUREANO IGUARÁN URIANA, YOVANI ALBERTO IGUARÁN DELUQUE, KENDRI YULIBETH IGUARÁN DELUQUE, YANDRI JOHANNA IGUARÁN DELUQUE Y GREISY PAOLA IGUARÁN DELUQUE
<b>DEMANDADOS</b>	INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA Nit. 802.006.730-5

**Riohacha, quince (15) de mayo de dos mil veintitrés (2023)**  
Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N° 030)

## 1. ASUNTO POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, procede a proferir sentencia escrita con fundamento en el art. 40 de la Ley 153 de 1887, modificado por el art. 624 del C.G.P., que establece que los recursos interpuestos deben ser tramitados conforme a las leyes vigentes al momento de su interposición, en este caso, el Decreto No 806 de 2020, que en materia laboral es el artículo 15, en la que se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, el 08 de abril de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que adelanta **RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA** en nombre propio y en representación de sus hijos **JESÚS LAUREANO IGUARÁN URIANA, YOVANI ALBERTO IGUARÁN DELUQUE, KENDRI YULIBETH IGUARÁN DELUQUE, YANDRI JOHANNA IGUARÁN DELUQUE Y GREISY PAOLA IGUARÁN DELUQUE** contra **INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA**.

## 2. ANTECEDENTES.

### 2.1. La demanda.

**RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA** actuando en nombre propio y en representación de sus hijos **JESÚS LAUREANO, YOVANI ALBERTO, KENDRI YULIBETH, YANDRI JOHANNA Y GREISY PAOLA IGUARÁN** a través de apoderado judicial instauró proceso ordinario Laboral de Primera Instancia contra **INTERGLOBAL SEGURIDAD Y**

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

**VIGILANCIA LIMITADA**”, pretendiendo que se declare ineficaz y sin solución de continuidad la terminación unilateral por parte de la entidad demandada, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 18 de febrero de 2016 y hasta el 15 de marzo de 2017 fecha del reintegro; que se ordene el pago de la indemnización correspondiente a los 180 días de salarios por la terminación del contrato de trabajo, sin la autorización del Ministerio de Trabajo y se condene al pago de los daños morales al actor en nombre propio y de sus hijos, fijando 90 salarios mínimos legales para él y 10 SMLMV para cada uno de sus hijos.

Como pretensión subsidiaria, pide que en caso de no encontrar precedente la declaración de ineficacia del contrato, se condene a la demandada a pagar las prestaciones sociales, salarios e indemnización por terminación del contrato sin justa causa.

Las anteriores pretensiones se fundan en los siguientes hechos:

Que el señor RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA se vinculó como trabajador de la empresa PROSEGUR VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LTDA., a través de contrato escrito el 1 de julio de 2011, para desempeñar el cargo de guarda de seguridad motorizado, del cual no recibió copia.

Que el demandante devengaba para el 2 de febrero de 2015, un salario promedio equivalente a \$1.013.000 mensuales.

Que el día 5 de octubre de 2011 sufrió un accidente de tránsito (de origen laboral) en la carretera Troncal del Caribe cuando se desplazaba en sentido Palomino a Riohacha, Kilometro 82 más 572 metros, al colisionar la motocicleta con un vehículo estacionado, sin luces ni señales, que conducía de propiedad de la sociedad demandada, desde el lugar de su trabajo a su residencia.

Que el actor fue trasladado a la CLÍNICA CEDES en Riohacha, en donde fue intervenido quirúrgicamente el 7 de octubre de 2011 y, a su egreso el 13 del mismo mes se determinó los siguientes diagnósticos: fractura de diáfisis del radio epífisis superior y fractura de la diáfisis de la epífisis superior de la tibia, traumatismo de tendones y músculos de región no especificada del cuerpo, motivo por el cual se le otorgó incapacidad por 30 días; que posterior a ello siguió recibiendo tratamiento médico de rehabilitación.

Que el 5 de noviembre de 2013 SALUDCOOP EPS radicó ante POSITIVA ARL la solicitud de evaluación, calificación de PCL, reincorporación laboral y pago de prestaciones sociales.

Que nuevamente el actor fue intervenido quirúrgicamente el 13 de marzo de 2015, siendo incapacitado por 30 días y luego, por 6 días más.

Que el 13 de marzo de 2014 el demandante solicitó a la ARL POSITIVA la fecha para la evaluación de calificación de pérdida de capacidad laboral, lo cual atendió la entidad el 6 de junio del mismo año, indicando que se realizaría una vez terminado el proceso de rehabilitación propuesto por la ARL y certificada la adecuación del puesto de trabajo por parte de la empresa.

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

Que el demandante fue reubicado en labores de portería.

Que en cita médica el 15 de mayo de 2015 se dispuso rehabilitación con fisioterapia, proceso de rehabilitación culminado con secuelas, determinar la pérdida de capacidad laboral, realizar seguimiento a ubicación y continuar control con ortopedia, razón por la cual insistió nuevamente a positiva en la calificación de la PCL el 8 de enero de 2016.

Que el 11 de febrero de 2016 asistió a consulta especializada por ortopedia por coxalgia crónica y le ordenaron una resonancia magnética.

Que la empresa comunicó por primera vez al trabajador el 19 de enero de 2016 la terminación del contrato, el cual no firmó el actor, pero el contrato se dio por terminado el 16 de febrero esto es, dos días antes de lo anunciado y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, conociendo el grave estado de salud del trabajador, quedando desvinculado a partir del 18 de febrero de 2016, además del servicio de salud.

Que el examen de egreso debía realizarse en la ciudad de Santa Marta, pero no se pudo trasladar, por carecer de los medios económicos para ello.

Que la verdadera causa de la terminación del contrato laboral, fue la enfermedad que es una consecuencia, del accidente laboral sufrido por el trabajador.

Que el 13 de abril de 2016 se programó una nueva cirugía, pero no se pudo practicar dado que se encontraba desafilado al régimen de salud, motivo por el cual formuló acción de tutela y repartida correspondió al JUZGADO TERCERO PENAL ADOLESCENTES CON FUNCIONES DE CONTROL DE GARANTÍAS DE RIOHACHA, quien mediante sentencia del 14 de octubre de 2016 amparó el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del demandante, ordenando el reintegro dentro de las 48 horas siguientes, pero se hizo efectivo hasta el día 15 de marzo de 2017.

Que el JUZGADO TERCERO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON FUNCIONES DE CONTROL DE GARANTÍA DE RIOHACHA confirmó la sentencia de primera instancia y la adicionó para garantizar la cobertura a la seguridad social ordenando a la demandada cotizar los aportes, desde el momento en que fue desvinculado y hasta que se haga efectivo el reintegro; que nada se dijo frente a los salarios, prestaciones e indemnizaciones, lo cual se le adeuda por parte de la empresa demandada, además de la indemnización moratoria, por la no consignación de las cesantías, no pago de prestaciones sociales y retención de salarios.

Que la sociedad demandada no pagó las cotizaciones a la seguridad social integral en las entidades donde está afiliado el trabajador, desde el 18 de febrero de 2016 y hasta el 15 de marzo de 2017 fecha del reintegro.

Que al trabajador no le han calificado el grado de pérdida de la capacidad laboral.

## **2.2. TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

**2.2.1.** Mediante providencia del 07 de febrero de 2019<sup>1</sup> se admitió la demanda y se ordenó la notificación a la parte demandada.

**2.2.2.** A través de apoderado judicial la sociedad INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA contestó la demanda con total oposición a las pretensiones de la demanda alegando que hay cosa juzgada en atención a la acción de tutela, en la que se ordenó el reintegro. Formuló como excepciones de mérito las que denominó: “PRESCRIPCIÓN, BUENA FE, INEXISTENCIA DE LOS DERECHOS Y ACCIONES QUE SE PRETENDEN EN LA DEMANDA, ABANDONO DE SUS OBLIGACIONES LABORALES O ABANDONO DEL CARGO POR NO PRESENTARSE A LABORAL”.

### **2.3. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

La Juez de conocimiento profirió sentencia, el 08 de abril de 2022 en la que declaró que entre el señor RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y la empresa INTERGLOBAL Y VIGILANCIA LIMITADA existió un contrato de trabajo entre el 1 de julio de 2011 y el 18 de febrero de 2016; que el despido realizado el 18 de febrero de 2016 fue ineficaz y en consecuencia, ordenó el pago de los salarios dejados de cancelar desde el 18 de febrero de 2016 y hasta el 15 de marzo de 2017 fecha en que se hizo efectivo el reintegro ordenado por el fallo de tutela, así como la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario y la indemnización moratoria; absolvió a la entidad demandada respecto de las demás pretensiones y declaró no probadas las excepciones propuestas por la sociedad demandada, condenando en costas a la parte vencida, fijando como agencias en derecho el 8% del valor de las pretensiones.

Consideró la funcionaria de primer grado que el principio de la estabilidad laboral no es absoluto, dado que el empleador en uso de su facultad discrecional y mediante el pago de una indemnización y bajo la anuencia de la autoridad del Trabajo, cuando medie una justa causa puede poner fin a la relación laboral, pues lo que se sanciona es que el acto esté presidido de un criterio discriminatorio; que la decisión del despido puede ser controvertida por el trabajador quien debe demostrar el estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que le impone al empleador acreditar la justa causa, so pena de que el acto se refute ineficaz y en consecuencia, se ordene el reintegro junto con el pago de los salarios, prestaciones y sanciones de ley.

Que en el caso presente, se acreditó que el demandante sufrió un accidente de tránsito laboral el 5 de octubre de 2011 cuando se desplazaba en el sentido Palomino – Riohacha al colisionar la motocicleta que conducía con un vehículo que se encontraba estacionado en la vía sin luces, siendo hospitalizado y habiéndosele realizándosele varias cirugías, motivo por el cual continuó en tratamiento con la ARL; que el empleador bajo el deber de cuidado integral y absoluto de sus trabajadores debió indagar mínimamente ante la administradora Positiva acerca de la situación de salud e incumplió con su obligación de efectuar los exámenes periódicos de salud a los trabajadores.

---

<sup>1</sup> Folio 134 expediente digital de primera instancia

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

Por todo lo anterior, declaró ineficaz el despido, ordenando el pago de los salarios y prestaciones desde el 18 de febrero de 2016 y hasta el reintegro 15 de marzo de 2017, junto con el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario. Condenó igualmente al pago de la sanción moratoria, por estimar que se encuentra acreditada la mala fé del empleador, al no pagar los salarios y prestaciones sociales como consecuencia del despido, ordenando en consecuencia, el pago de un día de mora en el pago de la obligación a partir del 15 de marzo de 2017 y hasta cuando se efectuó el pago en su totalidad, en razón de \$27.361 pesos diarios y que al momento de proferir la sentencia arroja \$50.071.972.

Por último, negó la pretensión de los perjuicios morales deprecados, dado que se trata del quebranto a la esfera sentimental y afectiva de una persona que corresponde a la órbita subjetiva íntima o interna del individuo, los que no fueron acreditados conforme lo ha dispuesto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL del 30 de julio de 2014 con radicado 42532.

## **2.4. EL RECURSO DE APELACIÓN**

**2.4.1.** Inconforme con la decisión el apoderado de la parte actora interpuso el recurso de reposición, el que fue despachado desfavorablemente.

Por su parte, la sociedad demandada disiente de la decisión en los siguientes términos:

*“Para interponer el recurso de apelación contra la sentencia proferida con la intención que el Superior al momento de decidir, la revoque integralmente, ya que la misma se excede en las condenas que se dictaron en ella, porque en primer lugar el despido que la empresa le hizo al señor demandante fue el 29 de febrero del 2016 y para esa fecha, vuelvo e insisto, que el señor no tenía ninguna falencia ni ningún impedimento para laborar, ni ninguna recomendación de cambiar de puesto de trabajo o de labor, en segundo lugar, tenemos que las condenas que se hacen en tipo económico deben ser revocadas por el superior en atención a que se da el fenómeno que decretan que al señor hay que cancelarle el tiempo que estuvo por fuera de la empresa vía tutela, pero hay que observar una situación, el señor no se presentó a la empresa a ejercer su derecho, tuvo la empresa que buscarlo por todo Riohacha y por la zona adyacente a Riohacha para poderlo ubicar y cuando lo pudo ubicar lo reintegró, entró a su labor, por lo tanto el supuesto valor dejado de pagar al señor no es tan extenso y desde ese punto de vista se debe revocar esa situación, porque al señor cuando salió despedido de la empresa se le cancelaron todos sus emolumentos y todas sus prestaciones sociales y salariales, no se le quedó adeudando un solo peso.*

*Otra situación que tenemos en cuanto a los salarios, las primas, las vacaciones, las cesantías y los intereses de cesantías que deben ser revocados, puesto que por lo comentado antes, y además el material probatorio que recaudamos y que aportamos al despacho y que se demostró en el despacho especialmente para absolver a la empresa desde ese punto de vista, puesto que tanto para interponer después del despido en el mes de febrero del 2016, el señor interpuso la tutela muchos meses después de vencido el termino para entutelar a la empresa, aparte de eso cuando salió el fallo, cuando ordena el juez el señor se perdió y nosotros no tenemos responsabilidad de esa situación.*

*Ahora segundo en cuanto a la indemnización de los 180 días me parece injusto y no corresponde a derecho, porque como lo dije anteriormente la empresa no conocía de que este señor estuviera incapacitado, porque este señor estaba laborando normalmente porque tenía más de un año de estar laborando sin problema, después que recibe la orden de despido es que empieza todo este proceso y las patologías que supuestamente le aparecen al señor son de diferente causa a la del accidente, que él tuvo en la motocicleta, fue una patología completamente diferente porque así está demostrado en la historia clínica del señor, entonces la empresa no lo despidió mediante un acto de mala fe y bajo una discapacidad calificada y no calificada, pues no había motivo en esa condena porque al no existir esa calificación de pérdida de capacidad laboral, la discapacidad*

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

*que la ley no está calificada no se da desde ningún punto de vista, porque es que él no tiene incapacidades, no tiene tratamientos por parte de la Eps sino que recomendaron una cirugía que tenían que hacerle, pero era una patología completamente diferente.*

*Ahora respecto a la indemnización moratoria señora juez el fallo de tutela ordenando el reintegro y declarando ineficaz el despido sale con fecha marzo del 2016 y la empresa cuando al fin localiza al trabajador lo reintegra a sus labores que lo hace en mayo del 2017 y lo vinculamos nuevamente, entonces él empezó a recibir sueldos, prestaciones y todos los emolumentos económicos laborales que la ley autoriza para todo trabajador, o sea que no se pueda extender primero que no hay mala fe para decretar esa indemnización moratoria, y segundo que no se debe condenar ni un solo peso por indemnización moratoria, aparte de ello está el punto que la condena que se hace por más de 50 millones de pesos por este concepto es hasta el día de hoy, señora juez el señor desde el mes de mayo del 2017 está devengando todo emolumentos en la empresa a raíz de su reintegro, entonces no se puede extender hasta el día de hoy esa indemnización aparte de que entre otras cosas no es legal o no hay suficiente mérito para efectos de haber decretado esa indemnización moratoria porque ella se causa no por responsabilidad de la empresa.*

*Al señor no se le reintegra inmediatamente porque él se pierde y no se deja ubicar, entonces eso está demostrado en el expediente, hay memoriales y oficios donde la empresa comisionó incluso a funcionarios de la oficina de santa marta para que se trasladaran a Riohacha para ubicar a este señor, y no se dejaba ubicar con qué intención, pues no sabemos. Entonces desde ese punto de vista, también solicito que se revoque todas las condenas que hubo en esta sentencia, lo cual se ampliará en los alegatos sobre los conceptos que tenemos de lo mismo, pero desde este punto de vista interpongo la apelación con la finalidad, que se revoquen integralmente la sentencia que se dictó el día de hoy con todo respeto señora juez porque conozco de su calidad profesional para desarrollar.”*

## **2.5. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

La sociedad demandada suplica la revocatoria de la sentencia de primer grado y se le absuelva de las condenas, agregando que hay cosa juzgada sobre el procedimiento aquí adelantado en virtud de la acción de tutela formulada por el actor.

En cuanto a la sanción moratoria indica que la demanda se presentó dos años, dos meses y tres días después del fallo de tutela que resolvió el JUZGADO TERCERO PENAL MUNICIPAL PARA ADOLESCENTES CON FUNCIONES DE CONTROL DE GARANTÍAS DE RIOHACHA, pues pese haberse ordenado el reintegro la empresa debió buscarlo como aguja en pajar y solo hasta mediados del mes de mayo de 2017 pudo retornar a sus labores, por lo que hubo necesidad de realizarle otro contrato a partir del 16 de mayo de 2017 en adelante.

## **3. CONSIDERACIONES**

### **3.1. COMPETENCIA.**

Preliminarmente debe anotarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió, con el fin que se surtiera el recurso de apelación formulado por el apoderado de la parte demandada, por lo que la Sala se centrará en los reparos por el indicados.

Por otro lado, se advierte 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.

### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

El problema jurídico que concita la atención de la Sala, se centra en determinar si para la finalización del contrato de trabajo se acreditó una causal objetiva, o si el demandante fue discriminado por su estado de salud, amparado por la estabilidad laboral reforzada, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que impondría la confirmación de la sentencia.

### **3.3. TESIS DE LA SALA**

La Sala sostendrá que la sentencia de primera instancia debe confirmarse, toda vez que la sociedad demandada no eliminó la presunción de discriminación para demostrar una justa causa del retiro del trabajador y contrario a ello, se encuentra acreditada una circunstancia de debilidad manifiesta, en atención al accidente de tránsito que fue catalogado de origen laboral.

### **3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL**

Es pertinente indicar que la Sala examinará el fundamento de la demanda, con los parámetros de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que se ha adaptado a los criterios que sobre el tema ha determinado la Corte Constitucional, sin embargo, el asunto se resolverá conforme a los pronunciamientos del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, esto es, la Corte Suprema de Justicia, pues lo debatido no es dentro del trámite constitucional.

De conformidad con lo señalado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo; esa discriminación por motivos de discapacidad con la terminación del contrato o el despido, son las circunstancias que da lugar a la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que lo que se deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no es el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que ese acto esté precedido de un criterio discriminatorio; que la invocación de una justa causa legal excluye que la terminación del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador.

Así entonces si la terminación del contrato se soporta en una razón objetiva, el trabajador deberá demostrar el estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación y por tanto, el empleador deberá acreditar en el proceso que el despido fue con justa causa, dado que en caso de no hacerlo el despido se considerará ineficaz y en consecuencia, procede el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

No obstante lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, abandonó el criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115 del 16 de marzo de 2010 y reiterada en sentencia SL35794 del 10 de agosto de 2010, en la que se adocrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a una situación sospechosa y en su lugar, acepta la presunción del trato discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 11 de abril de 2018 SL1360-2018 radicado 53394, con ponencia de la Magistrada CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, conceptúo:

*“la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar concluida la relación de trabajo.*

*Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido 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 prejuicio 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.*

*Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 189 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”.*

### 3.5. EL CASO CONCRETO

La atención de la Sala se concentra en resolver el recurso de apelación formulado por la sociedad demandada, concretamente para que se revoque la sentencia, porque insiste en que para el momento del despido el demandante no tenía ninguna falencia, ni ningún impedimento para laborar, ni ninguna recomendación de cambiar de puesto de trabajo, por lo que las condenas deben ser revocadas; que además el demandante no se presentó a ejercer su derecho luego de haber formulado la acción de tutela y debieron realizar gestiones exhaustivas con el fin de lograr su ubicación, por lo que el supuesto valor dejado de pagar no es tan extenso. Se duele además de la condena impuesta por la indemnización moratoria, alegando que no hay mala fe, porque cuando al fin localiza al trabajador, lo reintegra y empieza a recibir todos los sueldos, prestaciones y todos los emolumentos económicos que la ley autoriza, por lo que la condena de 50 millones, por este concepto hasta la fecha de la sentencia no es legal.

Procede la Sala entonces a escudriñar si el despido del demandante por parte de la demandada, se produjo con ocasión de la situación de discapacidad.

Se encuentra demostrado que la terminación del contrato, según aparece al folio 80 del expediente digital de fecha 19 de enero de 2016, el empleador argumentó el vencimiento del contrato a partir del 29 de febrero de 2016; sin embargo en el folio siguiente, el 18 de febrero de 2016 nuevamente la empresa informa al demandante que se da por terminado el contrato



Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

unilateralmente, a partir del 18 de febrero de 2016, por lo cual se le hace el pago de prestaciones sociales y la indemnización respectiva, punto sobre el cual no existe reparo alguno.

Ahora bien, conforme lo ha esbozado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, debe escudriñarse si hubo discriminación y, como consecuencia de ello ocurrió el despido, bajo las siguientes premisas:

### **1. SI PARA LA FECHA DEL DESPIDO, EL DEMANDANTE SE ENCONTRABA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.**

Obra en el plenario conforme a la historia clínica allegada con la demanda, que el día 5 de octubre de 2011 el demandante sufrió un accidente de tránsito (de origen laboral) en la carretera Troncal del Caribe cuando se desplazaba en sentido Palomino a Riohacha, Kilometro 82 más 572 metros, por lo que ingresado en la CLÍNICA CEDES de esta ciudad, fue intervenido quirúrgicamente el día 7 de octubre de 2011 para el procedimiento reducciones abiertas con fijaciones radio y cubito derecho (3) + fijación de radio izquierdo, reducción de la luxación de la muñeca + tenorrafia de tendón flexor del dedo gordo, por lo que fue dado de alta el 13 del mismo mes, habiéndosele otorgado 30 días de incapacidad; que posteriormente y como consecuencia del accidente, continuó con el dolor de la rodilla, por lo que fue incapacitado por 30 días a partir del 25 de abril de 2013, prorrogada por otros 90 días más, según obra al folio 50 del expediente.

Aparece igualmente que el actor pasó por medicina laboral el 24 de octubre de 2013 (folio 51), en el cual se confirmó el diagnóstico de trastorno del menisco debido a desgarró o lesión antigua, por lo que SALUDCOOP EPS, lo remitió a la ARL POSITIVA; que el actor continuó en tratamiento por ortopedia, debido al dolor en la rodilla derecha como consecuencia del accidente de tránsito y según se observa en el folio 65 del expediente digital, en agosto de 2014 fue reubicado en labores de portería, dado que no tolera estar de pie, por lo que fue incapacitado hasta el 18 de mayo de 2015; que se le programó cirugía para el día 13 de marzo de 2015 para remodelación sinovectomía, condroplastia, posterior rehabilitación con fisioterapia, actualmente con limitación para extensión completa y dolor residual, por lo que se consideró culminado el proceso con secuelas, por lo que debía realizarse la determinación de la PCL y seguimiento a reubicación.

Conforme a lo expuesto, aparece demostrado que aún, cuando el accidente ocurrió el 5 de octubre de 2011, lo cierto es que el actor continuó en tratamiento médico debido a las secuelas que el accidente laboral le produjo y, si bien no había dictamen de pérdida de la capacidad laboral, lo cierto es que el demandante solicitó en varias oportunidades a la ARL su calificación, pero la entidad argumentó que no era posible hasta tanto no se hubiera terminado el tratamiento de rehabilitación (folio 55), con lo que se acredita que para el momento del despido, si existió discriminación, pues no hay otra razón válida para considerar que el empleador hubiere dado por terminado el contrato unilateralmente, si como aparece en el plenario, el actor venía laborando desde el 01 de julio de 2011, con un contrato laboral a término fijo inferior a un año, el cual había sido prorrogado.

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

## **2. EL CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR, POR PARTE DEL EMPLEADOR.**

Como se indicó anteriormente, si bien el actor no contaba con un dictamen de pérdida de capacidad laboral, la situación de salud del trabajador era conocida por su empleador, pues sabía de la ocurrencia del accidente de trabajo, y por ende, los problemas de salud, porque había estado incapacitado en varias oportunidades, además de habersele reubicado como guarda de portería según obra en la historia clínica de fecha 15 de mayo de 2015 visible al folio 65; si bien posiblemente desconocía la precisa condición de limitación física del demandante, ello no era óbice para que diera por terminado de manera unilateral como lo hizo, pues obligó al actor acudir a la acción de tutela, para salvaguardar sus derechos.

Luego de lo anterior, se desprende claramente que el empleador conocía del estado de salud del actor, por lo que, habiéndose acreditado el estado de discapacidad, se presume la discriminación, máxime cuando el empleador no logró demostrar que la terminación ocurrió por una justa causa, pues valga agregar que el despido según la carta del 18 de febrero de 2016 fue por terminación unilateral, con la indemnización respectiva.

## **3. EL NEXO CAUSAL ENTRE EL DESPIDO Y EL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR.**

En cuanto a la terminación del contrato, el empleador no logró acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa y por tanto la terminación unilateral, confirma la discriminación de la que fue objeto, pues precisamente el contrato celebrado entre el señor RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y la sociedad INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA, venía siendo prorrogado en forma automática durante los años 2012, 2013, 2014 y 2015, para el año 2016 y antes del vencimiento del contrato decidiera la sociedad demandada darlo por terminado de manera unilateral, sin esgrimir ningún tipo de consideración respecto a la situación de salud y el tratamiento que venía recibiendo el actor.

Se avizora entonces que el estado de salud del demandante, constituyó un factor determinante en la decisión de la sociedad demandada para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el demandante, pese a que como ya se expuso conocía de primera mano la condición de salud.

De acuerdo con lo anterior, la postura de la Sala avala la decisión de la funcionaria de primer grado, pues se encuentra demostrado que el despido se produjo por el estado de salud del demandante y no por una causal objetiva, pues se evidencia una alteración grave en el estado de salud del actor, haciéndose necesario el tratamiento de rehabilitación y aún, posiblemente otra cirugía correctiva, de acuerdo a su estado de salud.

## **4. LA AUTORIZACIÓN DEL INSPECTOR DEL TRABAJO**

Conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona que se encuentre limitada podrá ser despedida, sin que medie autorización de la oficina del Trabajo, pues ello dará lugar a la indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas complementarias.

De lo anterior se extrae que la norma protege al trabajador con discapacidad para el momento de terminación la relación laboral, a efectos de proteger su estabilidad frente a la discriminación fundado en su deficiencia física, sensorial o mental, por lo que el empleador debe pedir autorización de la Oficina del Inspector de trabajo para su despido, con el fin de que la autoridad administrativa constate que realizó todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual incluye la rehabilitación funcional y profesional, la readaptación del puesto de trabajo, reubicación de los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la Ley 776 de 2002), por lo que solo una vez, se constate que la reincorporación es inequívocamente incompatible o insuperable en la empresa, es que puede emitirse la autorización correspondiente.

Pues bien, de lo obrante en el plenario, se constata que en parte alguna la sociedad demandada elevó solicitud ante el Ministerio de Trabajo, para pedir la autorización para el despido del trabajador, por lo que era procedente la indemnización de los 180 días.

Así las cosas, la sentencia de primera instancia se ajusta a derecho, dado que el empleador vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada, haciendo procedente la declaratoria de ineficacia del despido, pues no contó con la autorización del Ministerio de Trabajo y por ello, el reintegro a través de una acción de tutela.

Basta anotar que la sentencia se encuentra cimentada en el objeto de la Ley 361 de 1997, así como en la ratio decidendi de las providencias proferidas por la Corte Constitucional dado el carácter vinculante que estos revisten, y teniendo en cuenta además que dicha Corporación tiene la función de hacer prevalecer el valor de la igualdad e interpretar los derechos fundamentales a través de la revisión de las sentencias de tutela, tal como lo prevé el artículo 241 de la Carta Política.

Por lo anterior, la decisión no solo aplica e interpreta lo dispuesto en la ley, sino también los preceptos y garantías constitucionales, dado que nos encontramos ante la solicitud de protección de derechos del trabajador que se encuentra enfrentando padecimientos de origen físico, que afectan todas las esferas de su vida, sin que pueda el sentenciador individual o colegiado ser indiferente ante tales circunstancias.

De todo lo anterior se concluye que, al quedar sin efectos jurídicos la terminación del contrato, era procedente la condena al pago de los salarios dejados de percibir, junto con el pago de prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social en salud, pensión y contribuciones parafiscales, tal como lo determinó la funcionaria de primer grado.

Precisamente la acción de tutela proferida por el JUZGADO TERCERO PENAL MUNICIPAL PARA ADOLESCENTES CON FUNCIONES DE CONTROL DE GARANTÍAS DE RIOHACHA, LA GUAJIRA en sentencia del 14 de octubre de 2016 y, confirmada en segunda instancia por el JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE RIOHACHA, LA GUAJIRA de fecha 6 de

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

diciembre de 2016, dispuso el reintegro dentro de las 48 horas contadas a partir de la notificación de la presente providencia si así, es el deseo del accionante, para que se reintegre de manera inmediata al cargo que ocupaba en la compañía o a uno de similar jerarquía.

Por lo anterior, el reparo de la demandada frente al pago de los salarios, prestaciones sociales y la indemnización de los 180 días, dado que arguye no lograban ubicarlo por lo cual no era posible ordenar dichos pagos, no tiene eco, pues conforme al desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional, cuando el despido de una persona con una circunstancia de debilidad manifiesta se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo y el empleador no logra desvirtuar la presunción del despido discriminatorio, debe reconocerse en favor del trabajador, lo siguiente:

*“(i) Declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.” Sentencia T-052 de 2020.*

Quiere decir lo anterior, que entonces declarada la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, tiene derecho el demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el despido, esto es desde el 18 de febrero de 2016 y hasta el 15 de marzo de 2018 que operó el reintegro, pues a partir de esta última fecha se le han venido cancelando todos los salarios y prestaciones y no hay reparo frente a ello, por la parte actora.

Ahora bien, alega además la demandada que es injusto condenarlo a la indemnización moratoria incluyendo hasta la fecha de la sentencia una condena superior a los 50 millones de pesos, cuando vuelve e insiste en que fue el demandado quien no se reintegró inmediatamente al cargo y tuvieron que adelantar labores de inteligencia, para lograr su ubicación.

Al respecto debe indicarse que si bien la sanción moratoria contemplada el artículo 65 del C.S.T., no es de aplicación automática, lo cierto es que en este caso, se acredita que no se han cancelado los salarios, prestaciones y la indemnización de que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y no ofreció una excusa razonable de su proceder, por lo que la Sala entiende que su actuar no está cobijado bajo el ropaje de la buena fe y ello, implica la confirmación de la sentencia.

Si la demanda se presentó en diciembre de 2018, es claro que había transcurrido un tiempo más que considerable para que hubiere reconocido y pagado las sumas dejadas de cancelar, dado que se había declarado por vía de tutela la ineficacia de la terminación del contrato, lo que trae como consecuencia la continuidad en el cargo que venía desempeñando, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1991, por lo que era procedente imponer la sanción moratoria.

Por último y en cuanto a la solicitud para que se declare la cosa juzgada alegato invocado en el escrito allegado en el trámite de esta instancia, debe indicarse que dicho punto no fue sustentado

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

en el recurso de apelación, por lo que mal podría en esta instancia adicionar un nuevo reparo contra la sentencia.

Sobre el punto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL9512-2017 de fecha 21 de junio de 2017 siendo Magistrado Ponente el Dr. LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS, expuso:

*“Después, la Ley 712 de 2001, por intermedio de su artículo 35, que adicionó el artículo 66 A al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, estableció el principio de consonancia, según el cual «La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objetos de apelación». Nada dijo la nueva ley sobre la oportunidad para interponer el recurso, de manera que en este punto siguió imperando el artículo 66 al que inicialmente se aludió, en concordancia con el 57 de la Ley 2 de 1984. Es decir, que la oportunidad para interponer y sustentar el recurso de apelación, era en el acto de la audiencia de manera oral, o dentro de los tres días siguientes si el recurso se interponía por escrito.*

*Por su parte, el artículo 40 ibídem, que reformó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, determinó que recibido el expediente para resolver la apelación o consulta de la sentencia, el magistrado ponente concedería a las partes un término de cinco días para que presentaran sus alegaciones o solicitaran la práctica de las pruebas a que hace mención el artículo 83 del código. Pero no era esta una oportunidad adicional para que frente a la sentencia de primera instancia se expusieran nuevos motivos de disenso; a lo sumo, lo único que podría hacerse era ampliar o ahondar las alegaciones pero en torno a los motivos de apelación inicialmente expuestos.*

*Finalmente, el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, que subrogó el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, estableció que las sentencias de primera instancia son apelables, en el efecto suspensivo, «en el acto de la notificación mediante la sustentación oral estrictamente necesaria». Y en cuanto a la concesión o denegación por el juez, señaló que debía hacerlo inmediatamente, es decir, en el mismo acto de la audiencia”.*

De todo lo anterior, se constata entonces que dicho punto no puede ser objeto de pronunciamiento en esta instancia.

En consecuencia de todo lo anterior, se confirmará la sentencia impugnada.

Se condenará en costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.) esto es, a INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA. Se fija como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo de la parte apelante y a favor de la parte demandante.

## DECISIÓN

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

## RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha ocho (08) de abril de dos mil veintidós (2022), proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, dentro presente proceso ordinario laboral adelantado por **RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA** en nombre propio y en representación de sus hijos **JESÚS LAUREANO IGUARÁN**

Rdo: 44-001-31-05-002-2018-00302-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: RAFAEL DE JESÚS IGUARÁN IPUANA y otros  
Acdo: INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA  
Decid: Sentencia de segunda instancia

**URIANA, YOVANI ALBERTO IGUARÁN DELUQUE, KENDRI YULIBETH IGUARÁN DELUQUE, YANDRI JOHANNA IGUARÁN DELUQUE Y GREISY PAOLA IGUARÁN DELUQUE** contra **INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA**, conforme a las consideraciones en que está sustentado el fallo.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.) esto es, a **INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LIMITADA**. Se fija como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo de la parte apelante y a favor de la parte demandante.

**TERCERO:** Una vez en firme la presente sentencia, por secretaría, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

**HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**  
**Magistrado Ponente**

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**  
**Magistrada**

**CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ**  
**Magistrado**

Firmado Por:

**Henry De Jesus Calderon Raudales**  
**Magistrado**  
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

**Carlos Villamizar Suárez**  
**Magistrado**  
Sala 002 Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

**Paulina Leonor Cabello Campo**  
**Magistrado**  
**Sala 001 Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Rihacha - La Guajira**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **f116dfad76f00a6b5f07ccab751c514dfe69fca1dfe8d777f02b7e120058bbc**

Documento generado en 15/05/2023 04:01:44 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**