



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

Magistrado Ponente: Dr. HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES

CLASE DE PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DECIDE	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
RADICADO	44-650-31-05-001-2016-00335-01
DEMANDANTE	• ARISMEL DUARTE BRITO C.C. 84.005.138
DEMANDADOS	• TRAVELLER S.A. INGENIERÍA Y TRANSPORTE hoy TRANCOL S.A.S. EN LIQUIDACIÓN Nit. 900-014.403-0

**Riohacha, treinta (30) de enero de dos mil veinticuatro (2024)**

(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N° 001)

## 1. ASUNTO POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los Magistrados **PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS Y HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**, quien preside en calidad de Ponente, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º en la que se decide el grado jurisdiccional de consulta, contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira, el 28 de junio de 2023, dentro del proceso Ordinario Laboral que adelanta **ARISMEL DUARTE BRITO** contra **TRAVELLER S.A. INGENIERÍA Y TRANSPORTE hoy TRANCOL S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**.

## 2. ANTECEDENTES.

### 2.1. La demanda.

**ARISMEL DUARTE BRITO** mediante apoderado judicial, instauró proceso ordinario Laboral de Primera Instancia contra **TRAVELLER S.A. INGENIERÍA Y TRANSPORTE hoy TRANCOL S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, pretendiendo que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes y en consecuencia, se declare la nulidad de los efectos jurídicos de la terminación del contrato de trabajo, por no contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, encontrándose en tratamiento médico y pendiente del proceso de calificación de la pérdida de la capacidad laboral; que se ordene el reintegro, junto con el pago de salarios desde junio de 2014, las prestaciones sociales dejadas de percibir, el pago de los aportes a seguridad social y las indemnizaciones sancionatoria y de despido injusto.

Como fundamento de las anteriores pretensiones indicó lo siguiente:

Que se vinculó laboralmente mediante contrato de trabajo por obra o labor contratada desde el 1 de octubre de 2008 y hasta el 30 de junio de 2014, en el cargo de operador de volqueta, en la zona centro del complejo carbonífero de El Cerrejón, municipio de Hatonuevo, con un salario promedio de \$1.298.000.

Que en el mes de diciembre de 2013, empezó a presentar quebrantos de salud, por lo que asistió a citas médicas y se le ordenó los respectivos exámenes médicos; que posterior a ello, fue atendido por urgencias y se le diagnosticó insuficiencia renal crónica terminal, por lo que le fueron concedida varias incapacidades.

Que posterior a ello, se le diagnosticó una hernia abdominal, pero el 2 de septiembre de 2014 se le informó que se encontraba suspendido, razón por la que formuló una acción de tutela para la protección del derecho a la salud, la cual fue fallada a su favor por el JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL DE HATONUEVO, La Guajira el 25 de septiembre de 2014.

Que tras continuar con el tratamiento de diálisis y demás patologías, la EPS COOMEVA autorizó la valoración por cirugía vascular y angiología; que posterior a ello, el 8 de marzo de 2016 según la historia clínica se anotó que continuaba con soporte vital con hemodiálisis, 3 veces por semana, por lo que se solicitó valoración pretransplante en red de eps.

Que se encuentra actualmente desempleado, con limitaciones de salud debido al tratamiento médico, sin que pueda responder por los gastos y costos del hogar.

Que la demandada mediante acta No. 21 del 15 de mayo de 2015, cambió la razón social de TRAVELLER S.A. INGENIERÍA TRANSPORTE y pasó a llamarse TRANCOL S.A.S. quien deberá responder por las obligaciones reclamadas.

Que como consecuencia de la enfermedad diagnosticada, fue despedido sin motivo alguno, para lo cual la demandada no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo, toda vez que se encontraba incapacitado, en tratamiento médico y pendiente del proceso de calificación de la pérdida de su capacidad laboral.

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

La demanda fue admitida el 25 de abril de 2016<sup>1</sup> y se dispuso la notificación a la parte demandada.

**2.2.1. La sociedad TRAVELLER S.A. INGENIERÍA Y TRANSPORTE hoy TRANCOL S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, no compareció al proceso, por lo que se le designó curador ad-litem, quien contestó la demanda alegando que se atiene a lo

---

<sup>1</sup> Numeral 02 del expediente digital

que resuelva probado dentro del proceso. Formuló como excepciones las de PRESCRIPCIÓN Y BUENA FE.

**2.2.2.** Mediante providencia del 22 de noviembre de 2018<sup>2</sup> se tuvo por contestada la demanda y se fijó fecha y hora para la audiencia de conciliación.

**2.2.3.** La audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación de litigio, se llevó a cabo el 07 de marzo de 2019<sup>3</sup>, en la que se decretaron las pruebas.

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

El Juez de conocimiento profirió sentencia, el veintiocho (28) de junio de dos mil veintitrés (2023), en la que declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes, pero absolvió a la demandada de las pretensiones del libelo, junto con la condena en costas.

Sustentó su decisión indicando que, de acuerdo a la prueba documental aportada, se encuentra acreditado que entre las partes existió un contrato de trabajo por obra labor, cuyos extremos temporales corrieron desde el 1 de octubre de 2008 y hasta el 30 de junio de 2014; que en cuanto a la excepción de prescripción, esta no se encuentra configurada, como quiera que la demanda se presentó el 7 de abril de 2016.

Referente a la solicitud de la limitación física y el reintegro, afirma que no está acreditado que el despido fue injusto y con ocasión de la enfermedad o incapacidad que aquejaba al demandante, ni tampoco que para la fecha del presunto despido se haya estructurado la pérdida de la capacidad laboral, por lo que negó las pretensiones de la demanda.

### **2.4. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

Mediante providencia del 08 de agosto de 2023, se admitió el grado jurisdiccional de consulta y se corrió traslado a las partes para alegar, pero venció en silencio.

## **3. CONSIDERACIONES**

**3.1.** Preliminarmente debe expresarse, que verificado el expediente, se tiene que la primera instancia remitió con el fin de que se resolviera el grado jurisdiccional de consulta, como quiera que la decisión fue adversa al trabajador, ante lo cual, se colige que el interés jurídico de la consulta para el presente caso, es la tutela del interés público, y esta desata al fallador de segunda instancia, otorgándole la potestad de revisar la sentencia en su integralidad, despojando de las reglas propias del solo recurso de apelación, en cuanto al principio de consonancia.

---

<sup>2</sup> Numeral 22, ibídem

<sup>3</sup> Numeral 23, ibídem

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. COMPETENCIA**

La señalada conforme al Artículo 15 Literal B Numeral 1 del C.P.T. y S.S.

### **3.3. Problemas Jurídicos.**

Frente al reparo de la parte demandante apelante, se deberá abordar el siguiente cuestionamiento:

- ¿Es acertada la decisión del funcionario de primer grado, al encontrar acreditado los elementos de la relación laboral?
- ¿Acertó el funcionario de primer grado, cuando negó las pretensiones de la demanda, por no encontrarse demostrado que el despido fue injusto y con ocasión de la enfermedad o incapacidad del actor?

### **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 dan 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

Rdo: 44-650-31-05-001-2016-00335-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Ddte: ARISMEL DUARTE BRITO  
Dddo: TRANCOL S.A.S. EN LIQUIDACIÓN  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

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.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 11 de abril de 2018 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 grado jurisdiccional de consulta, como quiera que la decisión le fue adversa a la parte demandante.

Conforme al material probatorio allegado al expediente digital, el demandante allegó las siguientes pruebas documentales así:

- Contrato de trabajo de duración por la obra o labor contratada, de fecha 1 de octubre de 2008.
- Fotocopias varias de la historia clínica del accionante.
- Resultado examen de ECOGRAFÍA RENAL de fecha 8 de enero de 2014.
- Resultados de exámenes de laboratorio.
- Escrito de contestación por parte de COOMEVA dentro del incidente de desacato.
- Extracto de la historia laboral consolidada del accionante en el Fondo de Pensiones Obligatorias Porvenir.
- Certificado de semanas cotizadas en la EPS COOMEVA en la que consta que el actor estuvo vinculado desde el 01-12-2007 hasta el 30-06-2014.
- Carta de negación de servicios de fecha 2 de septiembre de 2014 por parte de la RTS sucursal Valledupar.
- Certificado de existencia y representación legal de TRANCOL S.A.S.

No hay duda de la existencia de la relación laboral entre las partes y se extrae del contrato de trabajo allegado al expediente, junto con el certificado de cotizaciones en la EPS COOMEVA, entre el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2008 y el 30 de junio de 2014, de donde emerge que la relación laboral se cumplió durante dicho interregno, por lo que la decisión de primera instancia frente a dicho punto se ajusta a derecho.

Ahora bien en cuanto al segundo problema jurídico, igualmente acertó el funcionario de primer grado, toda vez que, no se encuentra demostrada la causa de la terminación de la relación laboral, para determinar que lo anterior ocurrió como consecuencia de la enfermedad o incapacidad del demandante.

Conforme al artículo 3 del Decreto 1507 de 2014 por medio del cual se expida el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, la situación de discapacidad obedece a una deficiencia que padece el trabajador que lo restringe para desarrollar una actividad derivada de una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa, como consecuencia de las alteraciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona.

De acuerdo con lo anterior, era requisito indispensable acreditar que la razón del despido se haya producido con ocasión de la enfermedad o incapacidad del actor, no solo porque no obra prueba alguna sobre el motivo del despido, sino porque además no aparece demostrado que dicha situación de salud, le hubiere sido informada por el actor a su empleador.

Tampoco se encuentra demostrado que el actor se encontrara impedido para realizar sus labores normales de trabajo, por lo que no habiéndose acreditado que

Rdo: 44-650-31-05-001-2016-00335-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Ddte: ARISMEL DUARTE BRITO  
Dddo: TRANCOL S.A.S. EN LIQUIDACIÓN  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

el despido obedeció a la situación de salud del actor, no se activa la presunción de discriminación.

Nótese que los anexos de la demanda, se contraen a la historia clínica, resultados de exámenes médicos, extracto de la historial laboral en el fondo de pensiones, documentos relacionados con la prestación del servicio con la EPS COOMEVA, pero se echa de menos, al menos la calificación por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, pues ni siquiera se aportó siquiera las incapacidades que hubieren dado lugar a la patología del actor y menos aún, que para la fecha de la terminación de la relación laboral se encontraba incapacitado.

Si bien, en la demanda se asegura que el actor se encontraba en proceso de calificación ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, lo cierto es que, no obra prueba que así lo acredite. Igualmente se insiste no se adjuntó copia de las incapacidades laborales que demostraran que el empleador tenía conocimiento del estado de salud y esa fuera la razón determinante para el despido.

No se desconoce que el señor ARISMEL DUARTE BRITO padece de una enfermedad renal crónica terminal, hipertensión esencial (primaria) y hernia abdominal no especificada, que se encuentra documentada, sin embargo, como se indicó anteriormente, no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues no está acreditada la razón del despido y si para ese momento, el actor se encontraba incapacitado, que le impidiera desarrollar las actividades, para activar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De lo anterior se concluye que si bien la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, acepta la presunción del trato discriminatorio por la terminación del contrato, posterior a un accidente de trabajo, lo cierto es que en este caso, no obra ni siquiera que el actor hubiere sufrido algún accidente de trabajo y tampoco se acreditó con rendida prueba, que tenía una limitación física que le impidiera desarrollar cabalmente sus labores y que ese fue el motivo determinante para que fuera despedido.

En consecuencia de todo lo anterior, se confirmará la sentencia consultada. No hay lugar a condena en costas por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

## **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:**

Rdo: 44-650-31-05-001-2016-00335-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Ddte: ARISMEL DUARTE BRITO  
Dddo: TRANCOL S.A.S. EN LIQUIDACIÓN  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el veintiocho (28) de junio de dos mil veintitrés (2023), por el Juzgado Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira, en el proceso Ordinario Laboral que adelanta **ARISMEL DUARTE BRITO** contra **TRAVELLER S.A. INGENIERÍA Y TRANSPORTE hoy TRANCOL S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, de conformidad con la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin Condena en costas, por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

**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**

**LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS**  
**Magistrado**

Firmado Por:

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

**Luis Roberto Ortiz Arciniegas**  
**Magistrado**  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira



**Paulina Leonor Cabello Campo**  
**Magistrado**  
**Sala 001 Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Riohacha - 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: **a3335359656dd5d04cc0412999beca09134dd0731398623fa936da986fa9ddc8**

Documento generado en 30/01/2024 11:15:03 AM

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