



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL**

**REF:** Ordinario Laboral

**DEMANDANTE:** Ever Daniel Dede Sánchez

**DEMANDADO:** Red Especializada en Transporte sas.

**RAD:** 20011.31.05.003.2017.00044.01.

**MAGISTRADO PONENTE:**

**DR. ALVARO LOPEZ VALERA.**

**APELACIÓN DE SENTENCIA**

*Valledupar, noviembre ocho (08) de dos mil veintiuno (2021)*

**SENTENCIA:**

*Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver de manera escritural el recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por la parte demandante, contra la sentencia emitida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Aguachica, el 10 de noviembre del 2017, en el proceso ordinario laboral que Ever Daniel Dede Sánchez sigue a la sociedad Red Especializada en Transporte sas -Redetrans sas.*

**I.- ANTECEDENTES**

**1.1.- LA PRETENSIÓN**

*Ever Daniel Dede Sánchez, por medio de apoderado, demanda a la Red Especializada en Transporte*

*Sas, para que por los trámites propios del proceso ordinario laboral se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo, del 03 de agosto del 2015 al 02 de agosto del 2016, que terminó por su despido, sin tener en cuenta que estaba incapacitado, debido a una lesión sufrida en un accidente de trabajo, en consecuencia se declare la ineficacia de ese despido, y se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que venía ocupando, pagándole los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, cotizaciones a la seguridad social causadas desde la fecha del despido, hasta aquella en que se haga efectivo ese reintegro.*

*De no acceder a esa pretensión, que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, de indemnización de 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la indexación y las costas procesales.*

## **1.2.- FUNDAMENTOS DE HECHO**

*En síntesis, relatan los hechos de la demanda, que Ever Daniel Dede Sánchez, suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa Redetrans sas, desde 03 de agosto del 2015 y que con ocasión de ese contrato el mismo se desempeñó como auxiliar de operaciones.*

*El 14 de agosto del 2015, el actor sufrió un accidente de trabajo en presencia de su jefe, quien no lo auxilió, y producto de ese accidente, se le diagnosticó una fractura en la muñeca derecha.*

*El 30 de junio del 2016, el demandante recibió una carta mediante la cual el empleador el informó que el contrato de trabajo a término fijo terminaba el 02 de agosto del 2016.*

*Debido a esa situación, el demandante interpuso una acción de tutela con el fin de que la demandada lo reintegrara al cargo que venía desempeñando, acción constitucional de la cual conoció el Juzgado Promiscuo Municipal de Bosconia, el cual mediante sentencia del 18 de agosto del 2016, amparó sus derechos fundamentales y ordenó su reintegro.*

*La anterior decisión fue confirmada en sede de impugnación por el Juzgado Tercero Civil del Circuito en Oralidad de Valledupar, mediante sentencia del 28 de octubre del 2016.*

*La sociedad demandada en cumplimiento de la orden judicial, vinculó al actor mediante contrato de trabajo por dos meses, impidiéndole desarrollar horas extras y trasladándolo de Bosconia a Valledupar, lo que ha afectado sus ingresos económicos.*

### **1.3.- LA ACTUACIÓN**

*Una vez subsanada, por venir en legal forma, la demanda fue admitida por medio de auto del 23 de marzo del 2017 (fl 33), y una vez efectuada la notificación del auto admisorio, la demandada contestó la demanda en forma extemporánea, tal como lo dispuso el a quo mediante auto del 24 de mayo del 2017.*

#### **1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA**

*Después de historiar el proceso, realizar un recuento normativo y valorar las pruebas aportadas al proceso, el juez de primera instancia al no haber discusión al respecto decidió declarar la existencia del contrato de trabajo solicitado en la demanda.*

*Asimismo, absolvió a Redetrans sa, de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra, al considerar que el actor no acreditó ser un trabajador con estabilidad laboral reforzada, para que de esa manera procediera el reintegro solicitado.*

*Por estar en desacuerdo con esa decisión la parte demandante presentó recurso de apelación contra la misma.*

#### **1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACION.**

*En la sustentación del recurso de apelación, la parte demandante, manifestó estar en desacuerdo con la decisión de no condenar a la demandada al reintegro solicitado, debido a que se demostró que a él se le violaron sus derechos fundamentales al haber sido despedido estando incapacitado y al no pagársele la seguridad social no pudo acceder a la correcta recuperación de su muleca y su columna vertebral.*

## **II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

*Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello aunado a lo anterior, obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.*

*Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.*

*De acuerdo con los antecedentes planteados, el problema jurídico puesto a consideración de esta Sala, se contrae a determinar si es acertada o no la decisión del juez de primera instancia de no declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo pretendido, con fundamento en que fue despedido en estado de debilidad manifiesta y que la empleadora omitió solicitar la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo, para tal fin.*

*Ese problema jurídico será resuelto declarando que es acertada esa decisión de no declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo que unió a Ever Daniel Dede Sánchez con la demandada, puesto en verdad no está probado que en el momento en que la empleadora procedió a despedirlo, él trabajador se encontrara en condición de discapacidad relevante, por lo que bajo esa circunstancia no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo, para efectuar dicho despido.*

*Sirve de marco normativo para desatar la controversia puesta a consideración de la sala, lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual 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.*

*Esa garantía a la estabilidad laboral, tiene el propósito de brindar protección contra la discriminación en el trabajo (entendida esta como lo prevé el Convenio 111 de la OIT y los artículos 7 al 14 de la Recomendación 169 que es complementaria o reglamentaria del Convenio 159). Con este propósito, la estabilidad laboral reforzada sirve de medio idóneo y necesario para la materialización de la readaptación profesional y en el empleo de las personas con una discapacidad relevante en el trabajo, cuyo fundamento específico internacional, para el mundo del trabajo, se encuentra en el Convenio 159 y las recomendaciones 99 y 168 de la OIT.*

*Tales fines son promovidos por los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos de orden*

*universal y americano vinculantes para Colombia con la ratificación (en virtud de lo previsto en los artículos 53, 93 y demás preceptos de la Constitución que sustentan el concepto de bloque de constitucionalidad), y pregonan y garantizan la inclusión social de las personas en condiciones de “discapacidad” o “invalidez”, términos empleados por esos instrumentos internacionales.*

*Ahora, las personas en estado de discapacidad relevante deben disfrutar de igualdad de trato y oportunidades en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales. Así se refiere también la Recomendación 168 de la OIT, que regula específicamente el tema de la igualdad de las personas con discapacidad en el campo del trabajo.*

*La Corte Constitucional declaró exequible el art. 26 de la Ley 361 de 1997, mediante sentencia C- 531 de 2000, resaltando la importancia de garantizar unos principios o contenidos mínimos en toda relación laboral respecto a las personas con discapacidad atendiendo su condición de vulnerabilidad:*

*“Solo en la medida en que, para el tratamiento de la situación particular de este grupo social afectado por una limitación física, sensorial o mental, se realicen los valores fundantes constitucionales de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad, es que adquiere verdadero sentido el deber de protección especial de la cual son objeto precisamente por razón de sus circunstancias de debilidad manifiesta frente al conglomerado social. Constituye esta la vía para contrarrestar la discriminación que está allí latente y que impone*

adelantar una acción estatal y particular que promueva condiciones de igualdad material real y efectiva para estas personas, hacia la búsqueda de un orden político, económico y social justo”.

*Es por lo anterior que a partir de la sentencia SL1360 de 2018, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, abandonó su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó 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 un móvil sospechoso. En su lugar, adoctrinó que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.*

*Aunado a lo anterior, la actual postura de la Sala Laboral no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la autorización del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador en situación de discapacidad sea “incompatible e insuperable” en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal. En esta hipótesis la*

*intervención del inspector cobra pleno sentido, puesto en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente “incompatible e insuperable” en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.*

*Ahora, frente a este tema la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene adoctrinado que:*

*“ (...) El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas «en condición de discapacidad», **es decir que «solo aplica a quienes tengan una [discapacidad] física, psíquica o sensorial en los términos previstos en dicha normativa», pero no, respecto de cualquier limitación o discapacidad, sino ante aquella que se considera relevante por reducir sustancialmente las posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado** y de progresar en este, siguiendo el contenido del art. 1 del C159 de la OIT (ver sentencia CSJ SL17945-2017). Por esta razón, en un principio, el ordenamiento jurídico optó por fijar los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5 reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001 vigente para la época del despido del actor), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, a quienes*

clasifiquen en dichos niveles<sup>1</sup>". **(Subrayado y negrilla por la Sala).**

*Entonces, no es suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud del trabajador o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, puesto debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.*

*En ese orden, la jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual es acogida por esta sala, en virtud del art 7 del CGP, aplicable por mandato del art 145 del C.P.T, ha determinado en síntesis que para que opere la protección del citado artículo es necesario que el trabajador cumpla con los siguientes requisitos:*

- 1. Que padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen.*
- 2. Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad.*
- 3. Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa y,*
- 4. Que el contratante no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo (ver sentencia L3772-2018).*

---

<sup>1</sup> **SL2841-2020.**

*En el presente asunto el trabajador allegó a folio 11 la Incapacidad N° 0300009825 del 15 de agosto del 2015, documento ese que hace constar que el médico tratante de la Clínica Laura Daniela sa, le concedió una incapacidad medica de 10 días, dese ese día hasta el 24 de agosto del 2015, debido a un traumatismo no especificado del antebrazo.*

*No obstante de ese material probatorio, se colige que no están dadas las condiciones fácticas, legales y jurisprudenciales para acceder a las pretensiones del demandante, puesto como fue expuesto en precedencia solo son sujetos de esa protección laboral reforzada los trabajadores que hayan sido calificados con una pérdida de capacidad laboral del 15% o superior a la misma, y ninguna de las pruebas aportadas tiene el alcance demostrativo de evidenciar que Ever Daniel Dede Sánchez, haya sido valorado y la pérdida de su capacidad laboral hubiera sido calificada por autoridad administrativa competente en ese porcentaje o en uno superior.*

*Entonces, como para acceder al reintegro pretendido, era una carga probatoria suya demostrar que al momento de finalizar su contrato de trabajo tenía una la limitación calificada por lo menos como moderada (15 % de PCL), y no lo hizo, en ese sentido es acertado el argumento de la demandada cuando indica que no era necesario para despedir al actor solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, maxime si el trabajador ni siquiera acreditó estar en estado de incapacidad para la fecha en que terminó el contrato de trabajo, puesto que la incapacidad medica de 10 días que*

*se le concedió venció el 24 de agosto del 2015, y el contrato terminó el 02 de agosto del 2016.*

*Aunado a lo anterior, tampoco acreditó al actor que haya puesto en conocimiento de su empleador, alguna patología o recomendación médica que padeciera, para de esa manera tener siquiera un indicio con el alcance de poder concluir que la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo adoptada por la demandada, fue como un acto discriminatorio por cuestiones de salud.*

*En este orden de ideas, al no tener acogida los argumentos expuestos por el apoderado recurrente en su recurso, se confirmará lo decidió por el juez de primer grado y al no haber prosperado el recurso de apelación, la parte recurrente será condenado en costas por la segunda instancia.*

*Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;*

### **RESUELVE**

**Primero:** *Confirmar en todas sus partes la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas.*

**Segundo:** *Condénese en costas por la segunda instancia a la parte demandante. Inclúyase por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a \$200.000. Líquidense en el juzgado de origen.*

**Tercero:** Una vez ejecutoriada esta sentencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la pandemia provocada por la enfermedad conocida como COVID-19

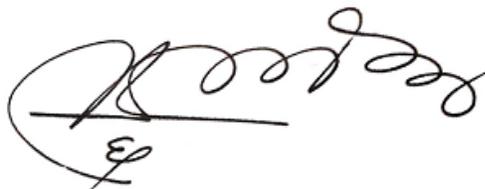
**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



**ALVARO LÓPEZ VALERA**  
Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado.



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado.