

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

<b>PROCESO:</b>	ORDINARIO LABORAL
<b>RADICACIÓN:</b>	20178-31-05-001-2016-00145-02
<b>DEMANDANTE:</b>	JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA
<b>DEMANDADO:</b>	DIMANTEC LTDA. Y OTROS
<b>DECISIÓN:</b>	CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, veintisiete (27) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, el 18 de diciembre de 2020, dentro del proceso ordinario laboral que **JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA** sigue a **DIMANTEC LTDA, DRUMMOND LTD., RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S** y **GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA “GELCOSA S.A”**.

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

Juan Carlos Barahona Carranza pidió se declare: *i)* que entre él y la empresa Dimantec Ltda. existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 14 de febrero de 2008; *ii)* que Drummond Ltd., Relianz Mining Solutions S.A.S y General de Equipos de Colombia “Gelcosa S.A”, son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanan de la relación laboral.

En consecuencia, se condene a la parte demandada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando al momento del despido, junto con el pago lo correspondiente por concepto de salarios, auxilio de transporte,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

prestaciones sociales legales y convencionales, cotizaciones al sistema integral de seguridad social, asimismo, la indemnización por no consignación de cesantías, sanción moratoria, perjuicios morales y materiales, más las costas del proceso.

## **2. FUNDAMENTOS DE HECHO**

Relatan los hechos de la demanda que, Juan Carlos Barahona Carranza estuvo vinculado a Dimantec Ltda. a través de un contrato de trabajo, desde el 14 de febrero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2015, inicialmente a término fijo inferior a un año, luego cambió su modalidad a término indefinido según la convención colectiva de trabajo, desempeñando el cargo de especialista servicio mecánico en la mina Pribbenow de Drummond Ltd., con ocasión a unos contratos comerciales suscritos entre las empresas demandadas.

Que, el actor prestó sus servicios de manera personal y subordinada, cumpliendo como horario de trabajo una jornada diaria de 12 horas, y devengando como último salario la suma de \$854.390, más un auxilio de sostenimiento y transporte.

Que el 16 de junio de 2008, el accionante sufrió un accidente de trabajo, razón por la cual, se le calificaron como de origen profesional las patologías de “*otros trastornos internos de la rodilla (izquierda), y otros trastornos de la sinovia y del tendón (entesopatía de la inserción calcárea del tendón de Aquiles)*”. Adicionalmente tiene diagnosticadas como de origen común “*Coxartrosis (artrosis de la cadera) bilateral, lumbago no especificado (crónico), otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral y otras espondilopatias inflamatorias (de columna lumbar)*”.

Además, que, se encuentra en proceso de rehabilitación y calificación de las enfermedades que padece y, desde el 11 de diciembre de 2015 hasta la fecha de presentación de la demanda, se encuentra incapacitado como consecuencia de un accidente de tránsito.

Que, la empleadora dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa el día 31 de diciembre de 2015, pese a

<b>PROCESO:</b>	ORDINARIO LABORAL
<b>RADICACIÓN:</b>	20178-31-05-001-2016-00145-02
<b>DEMANDANTE:</b>	JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA
<b>DEMANDADO:</b>	DIMANTEC LTDA. Y OTROS

tener conocimiento de su condición de salud, y sin previa autorización del Ministerio de trabajo. El actor no goza de la capacidad de realizar una actividad dentro del ámbito normal para movilizarse; requiere ayuda de terceros, y su enfermedad es permanente, irreversible y progresiva.

Se agregó que, Dimantec Ltda. continúa desarrollando su objeto y ejecutando contratos comerciales de mantenimiento en algunas áreas operativas de mantenimiento de las minas Pribbenow y el Descanso, asimismo en las minas calenturitas, PLJ, cerrejón y en Soledad – Atlántico.

### **3. ACTUACION PROCESAL**

La demanda fue admitida mediante auto del 5 de julio de 2016, y una vez hecha la notificación de la pasiva, ésta procedió a dar respuesta en el término legal para ello.

**Dimantec Ltda.** dio respuesta aceptando la existencia del contrato de trabajo pretendido, aclarando que, el 29 de diciembre de 2015 el demandante fue notificado de la terminación por existencia de una causa legal a partir del 31 de diciembre, al desaparecer las causas que dieron origen a la contratación. Pues, el trabajador estaba vinculado para la ejecución de los contratos de prestación de servicios celebrados con la empresa Relianz Mining Solutions S.A.S para el mantenimiento preventivo y correctivo en los proyectos mineros Pribbenow y El Descanso de Drummond, los cuales fueron terminados de manera unilateral por la contratante a partir del 31 de diciembre de 2015.

Sostuvo que, actualmente no sostiene relación comercial con Relianz Mining Solutions, ni es contratista de la empresa General de Colombia S.A – Gecolsa.

De otra parte, expuso que el accidente de trabajo que sufrió el actor no le generó ninguna secuela, además que, a la finalización del vínculo no tenía recomendaciones o restricciones vigentes; no se encontraba en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y, la última incapacidad que tuvo es del 27 de noviembre de 2015. Que, cosa distinta, es que el actor efectivamente hubiese estado bajo incapacidad médica o, con

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

recomendaciones y/o restricciones médicas, pero no hubiere notificado dicha situación a la empresa incumpliendo de esa manera con sus obligaciones e imposibilitándola de establecer y tomar las medidas a que hubiere lugar.

Agregó que, la protección foral no puede desprenderse de unas restricciones médicas de hace más de 7 años, máxime que la terminación del vínculo no se dio en razón a la condición de salud del trabajador, inclusive, con posterioridad a aquellas recomendaciones duró vinculado durante un periodo prolongado.

Con fundamento en lo anterior, solicitó ser absuelta de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, salvo la de existencia de un contrato de trabajo. Propuso en su defensa, las excepciones que denominó *“inexistencia de la obligación y ausencia de causa”, “prescripción”, “pago”, “buena fe”, “compensación”, “inexistencia de relación de conexidad entre la terminación del contrato y el estado de salud alegado por el demandante”, “inexistencia de la obligación de realizar el reintegro definitivo del demandante”, “improcedencia de las acreencias laborales reclamadas por el actor”, “improcedencia de los aportes a seguridad social de deprecados por el señor Barahona”, e “imposibilidad física y jurídica del reintegro”.*

**Relianz Mining Solutions S.A.S** se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda, por cuanto entre ella y el actor no ha existido relación jurídica alguna de índole laboral, aunado a que no se encuentran acreditados los presupuestos para la vinculación en solidaridad, ya que la actividad comercial desarrollada por Dimantec Ltda. es extraña a las actividades normales ejercidas por esta empresa.

Adicionalmente, aclaró que el 25 de septiembre de 2015, Drummond Ltd. comunicó que a partir del 31 de diciembre de 2015, daría por terminado el contrato de mantenimiento, reparación y distribución, por lo que desde esa fecha se dieron por finalizados todos los contratos de prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en el proyecto El Descanso de Drummond, y de prestación de servicios en el proyecto Pribenow suscritos con Dimantec, según comunicación remitida a esa empresa el 16 de octubre de 2015, manteniéndose vigente exclusivamente

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

para los servicios de mantenimiento de Power Plant (generación de energía) y garantías.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó “ausencia de la acreditación de los presupuestos para la vinculación en solidaridad de Relianz Mining Solutions S.A.S por el demandante”, “improcedencia de la acción de reintegro por carencia de los presupuestos para la acreditación del fuero de salud (art. 26 de la ley 361 de 1997)”, “cobro de lo no debido por ausencia de causa legal entre el demandante y Relianz Mining Solutions S.A.S”, “ausencia de acreditación probatoria de los perjuicios causados al actor para la indemnización de los mismos por concepto de perjuicios morales”, “inasistencia del derecho al pago de indemnización de perjuicios por concepto de daño emergente y lucro cesante”, “buena fe” y “prescripción”.

**General de Equipos de Colombia S.A – Gecolsa** señaló que no ha sostenido relación jurídica de alguna índole con el accionante, igualmente, la actividad desarrollada por Dimantec es distinta a su objeto social y, que entre ellas no hay relación comercial desde el 31 de diciembre de 2014. De ese modo, se resistió a las pretensiones formulando en su defensa las excepciones que denominó “ausencia de la acreditación de los presupuestos para la vinculación en solidaridad de General de Equipos de Colombia S.A – Gecolsa por el demandante”, “cobro de lo no debido por ausencia de causa legal entre el demandante y General de Equipos de Colombia S.A – Gecolsa”, “buena fe” y “prescripción”.

**Drummond Ltd.** argumentó que no existe la solidaridad pretendida, comoquiera que actualmente no tiene vínculo civil ni comercial con las accionadas Gecolsa y Dimantec, únicamente con Relianz para la reparación y mantenimiento de equipos livianos, por ser la distribuidora autorizada para Caterpillar en Colombia; empresa que no solo desarrolla un objeto social distinto, sino que las labores desarrolladas en virtud de la oferta mercantil, resultan extrañas a las del giro normal de la empresa.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó “inexistencia de solidaridad entre Drummond Ltd. y las demandadas”, “prescripción”, “buena fe” y “temeridad y mala fe”.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

### **3.1. Llamamiento en garantía**

Drummond Ltd. mediante escrito llamó en garantía a *i)* General de Equipos de Colombia y Relianz Mining Solutions, en virtud del contrato comercial suscrito con las mismas, *ii)* la aseguradora Confianza S.A, en virtud de las pólizas de cumplimiento en las cuales figura como beneficiario.

La solicitud de llamamiento fue admitida a través de auto del 20 de junio de 2017. Luego de notificadas las llamadas en garantía, dieron respuesta en los siguientes términos:

**General de Equipos de Colombia S.A – Gecolsa** indicó que actualmente no tiene relación jurídica con Drummond, por consiguiente, no existe obligación de indemnidad, pues en virtud del contrato de cesión suscrito el 14 de abril de 2015, la obligación fue asumida por Relianz Mining Solutions S.A.S.

**Relianz Mining Solutions S.A.S** se resistió al llamado porque la indemnidad que adquirió con Drummond en virtud de la cesión del contrato de mantenimiento, reparación y suministro, es subsidiaria a la responsabilidad de esta última, lo cual aquí no se origina.

**La Compañía Aseguradora de Fianzas S.A – Confianza** aceptó la existencia de la póliza de cumplimiento 31 CX005651, donde funge como beneficiario Drummond Ltd., y como tomador Relianz Mining Solutions, por lo que no se opone a que sea condenada en caso de que la beneficiaria sea responsable solidaria de las obligaciones laborales a cargo de la última por concepto de salarios, prestaciones sociales e indemnización por despido injusto, causados dentro de la vigencia de la póliza.

### **4. SENTENCIA APELADA**

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia calendada 18 de diciembre de 2020, en la que se declaró que entre Juan Carlos Barahona Carranza y la empresa Dimantec Ltda. existió un contrato de trabajo a término indefinido; se absolvió a las demandadas y llamadas en garantía, de las pretensiones de la demanda y el llamamiento en garantía;

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

se declaró probadas las excepciones de mérito formuladas por la parte accionada; y se impuso condena en costas a la activa.

Para adoptar tal determinación, la juez indicó que en el proceso esta demostrado que el actor celebró con la empresa Dimantec un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desde el 14 de febrero de 2008, el cual cambió su modalidad a término indefinido debido a la convención colectiva de trabajo; que asimismo aparece la carta de terminación del vínculo jurídico por justa causa de fecha 29 de diciembre de 2015, y la liquidación final de prestaciones sociales donde se indican como extremos temporales del 14 de febrero de 2008 al 31 de diciembre de 2015. Documentos que no fueron tachados de falso constituyendo plena prueba sobre la relación de trabajo que se reclama.

Luego abordó el estudio de la ineficacia del despido, para lo cual, se remitió a la normatividad, la línea jurisprudencial y el acervo probatorio obrante en el expediente, concluyendo que el actor no reúne los presupuestos facticos para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, cuando quiera que si bien está comprobado que en vigencia de la relación laboral sufrió quebrantos de salud a raíz de sus patologías, y que estuvo incapacitado en múltiples ocasiones, estas incapacidades no cubren la fecha del despido; tampoco obran recomendaciones médicas o restricciones ocupacionales. Además, los dictámenes aportados carecen del porcentaje de pérdida de capacidad laboral y fecha de estructuración; requisito indispensable para hacerlo acreedor de la garantía legal establecida en la ley 361 de 1997.

A lo anterior añadió que, está demostrado que el motivo para dar fin al ligamen contractual, fue por una causa legal porque se terminó el contrato comercial que Dimantec sostenía con Relianz Mining Solutions, y está a su vez con Drummond Ltd., como consta en la carta de fecha 16 de octubre de 2015, donde se le informa a la primera de la terminación parcial unilateral de los contratos de prestación de servicios suscritos entre estas dos últimas empresas.

En ese sentido, dijo que no era posible acceder a la pretensión de ineficacia del despido y consecuente reintegro junto con los salarios,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

prestaciones sociales, beneficios convencionales y demás emolumentos laborales reclamados.

Sobre la responsabilidad solidaria de Drummond Ltd., Relianz Mining Solutions y Gelcosa, expuso que está llamada a fracasar, en tanto no existe un nexo de causalidad entre estas empresas, y cada una tiene un objeto social distinto. Corriendo igual suerte corren las pretensiones del llamamiento en garantía.

## **5. RECURSO DE APELACIÓN**

**La parte demandante** presentó recurso de apelación realizando un análisis de la sentencia CSJ SL2586 del 15 de julio de 2020, frente a la cual, concluyó que la discapacidad es una situación real de la persona cuyo reconocimiento no está supeditado a un carnet, certificación, calificación formal o conocimiento con exactitud de la pérdida de capacidad laboral, siendo evidente tal condición que padece el actor de conformidad con las pruebas aportadas al plenario, sin que pueda inferirse que una persona que esté incapacitado por un tiempo de 5 años y 11 días a la fecha continuamente, no tenga una discapacidad. Que tan solo basta con revisar la historia clínica y dictámenes de calificación de origen para observar que tiene en curso 7 patologías; luego es fehaciente su deteriorado estado de salud.

Refirió que, inclusive en las audiencias puede verse como el señor Juan Carlos Barahona asistió en regular condición de salud al tener que utilizar muletas para caminar, lo que significa que su discapacidad es notoria y, Dimantec estaba enterada de ello, de su gravedad y complejidad. Aunado a que, no se tuvo en cuenta lo afirmado por uno de los testigos de esa empresa, supervisor Carlos Polo, cuando manifestó que el actor había sido reubicado por su empleador, es decir, que se encontraba restringido antes de la terminación de su contrato, impidiéndose el desarrollo de los roles ocupacionales para los cuales fue contratado.

En cuanto a las causales de terminación de la relación laboral, señaló que, únicamente se tuvo en cuenta lo plasmado en la carta de despido, pero no se verificó que en efecto las causas que le dieron origen hayan

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

desaparecido, máxime que a esa fecha el actor no se encontraba ejerciendo sus funciones en el proyecto minero, sino que estaba cobijado por el artículo 140 del CST desde el año 2014 (debido a la pérdida parcial de contratos de la empresa Dimantec), por lo que no se puede colegir que sus funciones habían finalizado con ocasión a la terminación del contrato de mantenimiento suscrito entre Dimantec y la empresa usuaria, porque ya el mismo se había perdido con anterioridad.

## **6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante providencia del 4 de septiembre hogaño, este Despacho judicial ordenó correr traslado a cada una de las partes para alegar de conclusión.

**Dimantec Ltda.** allegó el escrito pertinente, aludiendo que en el expediente quedó demostrado que el contrato de trabajo finalizó por una causa legal de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 CST, y no por un acto discriminatorio como lo pretende hacer ver el actor. Que tampoco fue notificada de incapacidad médica, pérdida de capacidad laboral ni de recomendaciones y/o restricciones vigentes al momento de finalizar el contrato de trabajo que lo pusieran en condiciones de debilidad manifiesta, por lo no era sujeto de especial protección para la fecha de la terminación de la relación laboral, y no estaba obligada a solicitar autorización al Ministerio de Trabajo. Por lo anterior, no puede tener vocación de prosperidad la presente demanda, por cuanto no se reúnen ninguno de los requisitos establecidos en la Ley 361 de 1997.

Igualmente, destaca que en la actualidad existe imposibilidad jurídica y física para que opere un reintegro, toda vez que, ya no cuenta con contratos comerciales, de modo que no tiene operaciones y, en esa medida, no hay donde ubicar al demandante.

Por último, pone en conocimiento de la Sala que el 3 de marzo de 2022 suscribió acuerdo de transacción con el señor Juan Carlos, el cual guarda validez por haber sido celebrado en legal forma, y versa sobre las pretensiones de la demanda, por lo que pide se declare la cosa juzgada.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

**Drummond Ltd.** solicitó se confirme la sentencia apelada, en tanto no hay que hacer mayor esfuerzo para determinar que no se constituye la solidaridad pretendida, al no existir relación de causalidad entre la oferta celebrada por los extremos demandados, ya que los objetos sociales de una y otra empresa, y el cargo del actor no iba destinado a desarrollar las actividades propias del giro ordinario, tal como lo exige el artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo.

Explicó que, las labores contratadas con Gecolsa y cedidas a Relianz se realizan en función de una garantía que brinda el fabricante de unos equipos como lo es Caterpillar y que no están comprendidas dentro de las del giro ordinario de la empresa, aunado a que no tiene, ni ha tenido relación comercial con Dimantec.

**Gecolsa S.A** basó sus alegatos manifestando no se cumplen los requisitos para que se declare su responsabilidad solidaridad en calidad de contratante, respecto las obligaciones salariales, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores de Dimantec, dado que el actor no aportó prueba de que haya sido su contratista independiente, como tampoco demostró que su empleador en calidad de contratista independiente tenga insolvencia económica, financiera y comercial para cumplir con sus obligaciones.

De otra parte, adujo que, el accionante no es una persona limitada en los términos de la Ley 361 de 1997, y que su empleador conforme se desprende de las pruebas allegadas, no lo despidió o dio por terminado su contrato en razón de la limitación, sino que ello se dio debido a una causa legal.

**Relianz Mining Solutions S.A.S** luego de un análisis jurisprudencial de la solidaridad consagrada en el artículo 34 del CST, consideró que no se cumplen los requisitos para que la misma sea declarada en su calidad de contratante, respecto las obligaciones salariales, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores de Dimantec Ltda. destinados para prestar el servicio del que se benefició.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

Alega, además, la improcedencia de la acción de reintegro por carencia de los presupuestos para la acreditación del fuero de salud establecido en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, comoquiera que el trabajador no es una persona limitada, pues si bien enuncia afecciones a su salud, no ha demostrado con estudios médicos y/o científicos que las mismas se encuentren en un grado severo y profundo, como tampoco certifica una PCL mayor al 25%, sumado a que la terminación del vínculo se dio por causa legal del contrato a término indefinido (numeral 2° del artículo 47 del CST).

## **II. CONSIDERACIONES**

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme lo historiado, identifica el tribunal que el problema jurídico se centra en establecer, si en el presente asunto se encuentra acreditado que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor era acreedor de la garantía a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, y debió accederse a la ineficacia del despido con las consecuencias que ello acarrea.

### **2. TESIS DE LA SALA**

La solución que viene al problema jurídico es la de declarar acertada la determinación de primera instancia, bajo el entendido que para la prosperidad de la garantía invocada el interesado debe probar el estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

empleador, aclarando que esa carga podía cumplirse a través de cualquier medio de prueba, lo que no hizo la parte activa.

### **3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO**

No hace parte del litigio en esta instancia que, entre Juan Carlos Barahona Carranza como trabajador, y Dimantec Ltda. como empleador, existió un contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 14 de febrero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2015.

### **4. DESARROLLO DE LA TESIS**

#### **4.1. De la ineficacia del despido por fuero de salud**

En primer lugar, recordemos que, la juzgadora de primer grado determinó que no era posible acceder a la pretensión de ineficacia del despido, teniendo en cuenta que, si bien se acreditó que el actor sufrió quebrantos de salud en vigencia del vínculo contractual, no se demostró que estuviere incapacitado, bajo restricciones laborales o recomendaciones médicas al momento en que se le puso fin al mismo, sumado a que ello fue producto de una causa legal u objetiva.

Para determinar el nivel de acierto de esa conclusión, resulta preciso memorar que, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, es decir, acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

En ese contexto, la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el prenombrado artículo, para la terminación de contratos de trabajo, es aplicable a los trabajadores que padezcan de una deficiencia mental o física que le impida sustancialmente el desempeño de sus funciones, sin que sea necesario para la acreditación de esa situación un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

Así se explicó desde sentencias como la CSJ SL3911-2020, donde se dijo:

*“De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona limitada que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.*

*En esa medida, desde esa calenda, **lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.***

*Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que, **si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.** -Negrilla de la Sala-*

Conforme a la sentencia transcrita, para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que se cumplan estos requisitos:

(i) La terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

Y es que el artículo 13 de la Constitución Política, reconoce que el Estado tiene en el marco de sus deberes, proteger *“especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”*. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta se les debe una protección especial; garantía que se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la “estabilidad en el empleo”, reconocido igualmente en el artículo 53 superior.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

En desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

Vista así la finalidad del ámbito de protección de las personas en condición de discapacidad, todo mecanismo previsto para ello, incluido el consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encuentra su razón de ser en la búsqueda de conjurar un trato discriminatorio por motivos de discapacidad (CSJ SL1236-2021), que pueda surgir al interactuar con el entorno laboral que rodea al trabajador.

Teniendo en cuenta ese contexto, la Corte Suprema de Justicia, en pronunciamiento SL1152-2023 enseñó que, *«en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo] y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisando, además, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características»*.

En ese mismo proveído la alta corporación refirió que, en materia de la discusión sobre la activación sobre la mentada garantía, en un proceso judicial a las partes le concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Planteadas así las cosas, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que le corresponde acreditar que realmente se encuentre en una condición de salud que le dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, es decir, un estado de capacidad diversa o discapacidad; que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido y que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

Definido lo anterior, entrará la Sala a estudiar si el actor al momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, el 31 de diciembre de 2015, era sujeto de estabilidad laboral reforzada debido a su condición de salud.

Verificado el expediente, se advierte que Juan Carlos Barahona Carranza sufrió un accidente de trabajo del día 15 de junio de 2008, el cual le ocasionó un trauma de rodilla izquierda, por lo que fue intervenido quirúrgicamente en varias ocasiones.

Se observa, además, que presenta diagnóstico de “*secuelas de luxación- torcedura y esguince de miembro inferior*”, con origen de accidente de trabajo, según dictamen n°. 77178006 del 27 de julio de 2011, emitido por la Junta Nacional de Calificación de invalidez. También, “*lumbago no especificado (crónico)*”, “*otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral*”, “*gonartrosis primaria, bilateral*”, “*hipertensión esencial*”, “*trastornos de disco lumbar y otros, con radiculopatía*”, “*otras espondilopatias inflamatorias*”, “*coxartrosis primaria, bilateral*”, “*trastorno del sueño*”, “*trastorno mixto de ansiedad y depresión*”, según historia clínica y epicrisis aportadas.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

Igualmente, se constata que el actor estuvo incapacitado de manera continua y discontinua para los años 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014, por accidente de trabajo y enfermedad general; última de ellas de fecha 23 de diciembre de 2014, por 2 días (visible a *fl.* 232 del expediente digitalizado).

Para el año 2015, milita consulta con médico psiquiatra de fecha 29 de octubre de 2015, donde se ordena como plan general, entre otros, incapacidad por 30 días (*fl.* 423 *ib.*). Para el año 2016, es decir, con posterioridad a la finalización del vínculo laboral, se observan incapacidades por el término de 30 días, con fechas de inicio 15 de enero (*fl.* 434); 14 de febrero (*fl.* 441), 15 de marzo (*fl.* 441), 14 de abril (*fl.* 459) y 14 de mayo (*fl.* 471).

También obran en el plenario, certificado de asistencia a terapias físicas, autorizaciones, consultas, exámenes, ordenes, entre otros documentos médicos.

Tales documentos, demuestran que efectivamente el actor sufrió un accidente de trabajo el 15 de junio de 2008, asimismo, que presentó diferentes afectaciones en su estado de salud durante la vigencia de la relación laboral, no obstante, no se avizora que las mismas le causaran alguna limitación grave para desarrollar sustancialmente las labores contratadas, ni mucho menos que el empleador haya tenido conocimiento de esa situación, sin que ello se pueda derivar del mero certificado de asistencias a terapias físicas emitido por Salud Total Eps, recibido por la accionada para los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2015 (*fl.* 428 a 431 *ib.*).

Nótese que, el material probatorio arrimado al plenario permite concluir que el accionante estuvo mayormente incapacitado hasta el año 2014, a raíz del accidente de trabajo; luego, se advierte como plan en consulta médica realizada el 29 de octubre de 2015 “6. *incapacidad x 30 días*”, de la cual no se advierte su trámite, transcripción ni recibido de la empresa demandada; y otras generadas con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo que acaeció el 31 de diciembre de 2015.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

Además, no se advierte recomendación laboral, ni restricción médica alguna para esa data, sin que pueda dársele mayor relevancia frente al asunto que nos interesa, a unas recomendaciones realizadas por fisioterapeuta en “*informe análisis de puesto de trabajo*” el 13 de febrero de 2008 (fl. 122 a 131 del expediente digitalizado), esto es, con una anterioridad de más de (7) años a la culminación del ligamen laboral que unió a las partes.

En tal orden, es claro que el actor no estaba en un estado de capacidad diversa o discapacidad para la fecha en que acaeció la terminación de la relación laboral y, en esa medida, no nace a la vida jurídica la presunción de que el despido tiene origen en un trato discriminatorio por la situación de salud del trabajador, por lo que el empleador no estaba obligado a solicitar el permiso respectivo ante el Ministerio del Trabajo.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL572-2021, viene enseñando que:

*“Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, **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 además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, **al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente**, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997”. (negrilla y subraya por la sala).*

Lo anterior resulta concordante con el motivo de terminación del contrato de trabajo, debido a que desaparecieron las causas que le dieron origen a partir del 31 de diciembre de 2015, comoquiera que se estaba ejecutando para desarrollar las actividades relacionadas con los contratos comerciales de prestación de servicios de mantenimiento con Gecolsa, hoy Relianz Mining Solutions, en las minas de Pribbenow o Descanso del operador minero Drummond Ltd. ubicadas en el Departamento del Cesar, los cuales fueron terminados de manera unilateral por la empresa contratante, tal como se constata en la carta de notificación de terminación de contrato por causa legal (visible a fl. 782 del expediente digitalizado).

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

Dicha circunstancia se acredita con el documento “*notificación de terminación parcial unilateral de los contratos de prestación de servicios suscritos entre Relianz Mining Solutions S.A.S y Dimantec Ltda. a partir del día 31 de diciembre de 2015*”, suscrito por el representante legal de Relianz Mining Solutions dirigido y recibido por Dimantec, de acuerdo a la comunicación remitida por Drummond Ltd., dándose por terminados los siguientes contratos:

1. *Contrato de prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en el proyecto El Descanso de Drummond, el cual se mantiene vigente exclusivamente para los servicios de mantenimiento de Power Plant, y garantías.*
2. *Contrato de prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en el proyecto Pribbenow de Drummond, el cual se mantiene vigente exclusivamente para los servicios de mantenimiento de Power Plant, y garantías.*

Razones de más que evidencian que la terminación del nexo contractual no tuvo como raíz un trato desigual al trabajador en los términos que prescribe el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino que provino de una causa legal de conformidad con el numeral 2 del artículo 47 del CST, sin que sea de recibo lo afirmado por la abogada disiente en sentido de que ya el contrato comercial suscrito entre las demandadas había culminado con anterioridad, pues las pruebas documentales arrimadas al plenario, evidencian lo contrario.

Recuérdese que, para que se active la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, resulta necesario que se cumplan 3 requisitos, esto son, la discapacidad o el estado de debilidad manifiesta del trabajador; que el empleador conozca dicho estado de salud y, que el vínculo contractual termine por razón de ello, -lo cual se presume salvo que medie una justa causa o causa objetiva-, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Sin el cumplimiento de éstos, no es posible otorgar el amparo.

En consecuencia, se confirmará la sentencia apelada, incluyendo la condena en costas en esta sede a la parte recurrente, tal como lo ordena el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2016-00145-02  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC LTDA. Y OTROS

En mérito de lo expuesto el Tribunal Superior de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

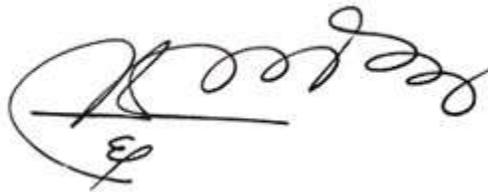
### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 18 de diciembre de 2020, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana – Cesar, de conformidad con lo aquí expuesto.

**SEGUNDO:** Costas a cargo de la parte recurrente, fijese como agencias en derecho por esta instancia la suma de \$200.000. liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

**TERCERO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

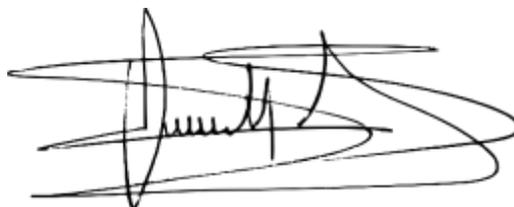
### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado