



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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**DECISION:** CONSULTA DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20178-31-05-001-2016-00076-01  
**DEMANDANTE:** JORGE LUIS NIÑO VIDES  
**DEMANDADA:** CHM MINERÍA S.A.S.

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, veintiocho (28) de enero dos mil veintidós (2022)

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 el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 17 de noviembre de 2016, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná en el proceso ordinario laboral promovido por Jorge Luis Niño Vides en contra de la empresa CHM Minería S.A.S.

**ANTECEDENTES**

1.- Pretende la parte demandante que se declare que entre él y la empresa CHM Minería S.A.S existió un contrato de trabajo, el cual inició el 4 de noviembre de 2008 y terminó el 28 de mayo de 2014; que se declare que dicha empresa lo despidió sin justa causa, debido a que se encontraba incapacitado; que se declare que la terminación del contrato de trabajo es ineficaz, toda vez que al momento de su despido estaba convaleciente de una afectación articular que lo incapacitaba. En consecuencia, solicita se condene a la citada empresa al reintegro sin solución de continuidad, al reconocimiento y pago de auxilio de cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, vacaciones, cotizaciones al sistema general de pensiones a partir del 28 de mayo de 2014, fecha en que se le dio por terminado el contrato de trabajo. Asimismo, se condene al pago de la indemnización precisada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a la indexación de los conceptos prestacionales anteriormente citados.

2.- Para pedir así relató el apoderado que, el señor Jorge Luis Niño Vides suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Chaneme Comercial S.A.S el 4 de noviembre de 2008; que el 1º de junio de 2013, la entonces empleadora suscribió convenio de sustitución patronal, en virtud del cual quien asumía los compromisos laborales era la empresa CHM Minería S.A.S.; que la labor encomendada era la de técnico mecánico; que el demandante desarrollaba sus funciones bajo la continua subordinación de la empresa CHM Minería S.A.S; que el horario de trabajo era de lunes a viernes, de 5 A.M a 6:15 P.M (sic); que el salario devengado era de \$1.599.232.

Refirió que, 8 de mayo de 2014, el demandante se encontraba atendiendo sus tareas cotidianas como técnico revisando un montacarga, por lo que, al montar un mando sintió un fuerte tirón a nivel de los hombros que le siguió generando intensas dolencias, y con el paso de los minutos, éstas se fueron incrementando.

Precisó que, preocupado por el dolor que lo inhabilitaba, el actor reportó el accidente laboral a su jefe inmediato, quien minimizó lo sucedido y le recomendó que esperara un tiempo para que superara el dolor; sin embargo, con el paso de los minutos el dolor siguió aumentando.

Señaló que, una semana después de ocurrido el suceso, el señor Niño Vides solicitó permiso para trasladarse a valoración médica con su E.P.S, en donde le prescribieron algunos analgésicos para el dolor y le ordenaron verbalmente algunas restricciones laborales, que fueron a su parecer las que generaron incomodidad a la empresa empleadora.

Sostuvo que, encontrándose el actor aún incapacitado, la empresa demandada a través del gerente de Gestión Humana y Comunicaciones le informó que procedía a dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral a partir del 28 de mayo de 2014, inclusive, conforme a lo contemplado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Agregó que, para proceder a dicho despido, el empleador no cumplió con el requisito previo de solicitar la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo, porque la limitación física que aquejaba al demandante, lo colocaba en una situación de extrema vulnerabilidad.

## TRÁMITE PROCESAL

3.- La demanda fue admitida mediante providencia de fecha 4 de abril de 2016 (fl.32). Se dispuso notificar y correr traslado por el término de 10 días a la parte demandada; extremo que fue notificado personalmente tal como consta en el folio 38 del cuaderno de primera instancia.

4.-La empresa CHM Minería S.A.S., elevó contestación a través de apoderado judicial manifestando que, durante la vigencia de la relación laboral el accionante trabajó normalmente y no se incapacitó, ni presentó restricciones o recomendaciones laborales, como tampoco padeció algún quebranto de salud.

Explicó que, el contrato de trabajo del accionante culminó en virtud de la facultad establecida en el artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, pagando de esta manera la indemnización establecida en dicha norma.

Arguyó que, al momento de la terminación de la relación laboral no se encontraba incapacitado, ni era una persona limitada, ni discapacitada en los términos del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 1 y 5 de la Ley 361 de 1997.

Estableció que, la terminación del contrato de trabajo en nada tiene que ver con un supuesto estado de salud del actor. De hecho, con el escrito de demanda el señor Niño Vides no aportó prueba de las afirmaciones que realizó.

Por su parte, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación.

5.-Posteriormente se citó a las partes para que asistieran a la celebración de la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo.

6.-Luego entonces, surtidas las etapas procesales pertinentes, se llevó a cabo la de trámite y juzgamiento consagrado en el artículo 80 ibídem. Por lo tanto, evacuada la etapa de alegatos, se profirió la decisión de

fondo respectiva, oportunidad en la que la juez de conocimiento declaró que entre el señor Jorge Luis Niño Vides y la empresa CHM Minería S.A.S existió un contrato de trabajo. Absolvió a la demandada de las pretensiones invocadas por el demandante y declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y compensación.

### **LA SENTENCIA CONSULTADA**

7.-Así decidió la juez después de examinar las pruebas, de las cuales concluyó que, no existe controversia alguna para no declarar la existencia del contrato de trabajo, porque cuando se fijó el litigio declaró probado este hecho, por ello, debe declararse que entre la empresa CHM Minería S.A.S y el demandante existió un contrato de trabajo a término indefinido cuyos extremos temporales fueron del 4 de noviembre de 2008 al 28 de mayo de 2014, desempeñando el cargo de técnico mecánico. Asimismo, resaltó que, mediante convenio de fecha 1º de junio 2013, se dio la sustitución patronal entre la empresa Chaneme Comercial S.A y CHM Minería S.A.S, siendo el nuevo empleador del demandante esta última empresa.

Argumentó que, en el presente caso al valorar conjuntamente el acervo probatorio allegado al legajo, solo aparece a folio que van del 17 al 20 del expediente la historia clínica del señor Jorge Luis Niño Vides con la que se demuestra que asistió a la E.P.S Coomeva el 16 de mayo de 2014 por presentar dolor a nivel del hombro, con limitación funcional al momento de levantar objetos, niega traumatismo. Que a folios 21 a 23 del expediente aparece el examen médico ocupacional de retiro de fecha 29 de mayo de 2014 realizado por los servicios generales de salud ocupacional, en el cual solo se hizo la observación valoración por E.P.S. por presentar disminución auditiva leve lado izquierdo asociado a disminución auditiva moderada a nivel de oído derecho. Asimismo, indicó que, al valorar los testimonios vertidos por los señores Aura Elena Osorio Morales, Johan Rafael Daza Coronado y Claudia Patricia Viviecas, todos trabajadores de la empresa demandada, manifestaron que no tenían conocimiento de que el actor el 8 de mayo de 2014 había sufrido un accidente de trabajo.

Expuso que la declarante Aura Elena Osorio Morales estableció que, desempeña el cargo de coordinadora de salud ocupacional en la empresa CHM Minería S.A.S. desde septiembre de 2005; que sus funciones consisten en implementar el sistema de seguridad y ambiente, relacionado con todo lo que tiene que ver con la salud de los trabajadores; que sí conoció al señor Niño Vides; que lo conoció en la mina Calenturitas; que éste desempeñó el cargo de conductor cuando ingresó y que después pasó a ser técnico de vehículo liviano. Sobre el accidente de trabajo manifestó que, no tiene conocimiento de algún reporte realizado por ese hecho; que cuando una persona se accidenta debe informarlo por escrito; que tampoco tiene el reporte de que el actor tuviera quebrantos de salud; que no recibió reporte de la E.P.S o de la A.R.L. ni de su jefe inmediato sobre algún quebranto de salud. De esta manera esgrimió la juez que, la anterior declaración coincide con lo señalado por el testigo Johan Rafael Daza Coronado, quien afirmó que, presta sus servicios a la empresa demandada desde hace 5 años; que desempeña el cargo de supervisor de seguridad; que dentro de sus funciones está la de hacer seguimiento al personal técnico; que conocía al demandante, quien desempeñaba la labor de técnico mecánico de la empresa y que no tiene conocimiento de que dicho señor padeció un accidente de trabajo, a pesar de que ellos son los primeros a quienes les informan cuando eso sucede.

Explicó que, la señora Claudia Patricia Viviescas en su testimonio indicó que, inició en la empresa demandada como psicóloga y luego como coordinadora de gestión humana; que dentro de sus funciones están las novedades de nómina y atención al cliente; que si identifica al actor, quien primero laboraba como conductor, pero que después pasó al cargo de técnico mecánico; que no tuvo conocimiento sobre el accidente de trabajo que dice haber sufrido el señor Niño Vides; que a veces le daba apoyo al jefe de recursos humano, pero nunca le llegó incapacidad médica del demandante; que cuando hay accidente de trabajo, la parte afectada debe informar y ellos lo reportan a la A.R.L.

Expuso que, debe darse valor probatorio a los anteriores testimonios y documentos aportados por las partes, pues las declaraciones provienen de personas concedoras de los hechos materia de investigación y son claros y contundentes que le permitieron al despacho establecer que el

demandante Jorge Luis Niño Vides el día de la terminación del contrato de trabajo no padecía ningún quebranto de salud, menos aún la ocurrencia del accidente de trabajo que arguye haber sufrido en el desarrollo de sus labores que lo colocaran en estado de debilidad manifiesta o en estado de incapacidad que obligara a la demanda solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo.

Sostuvo que, si bien es cierto existen unas historias clínicas que determinan que el actor concurrió a una consulta medica ante la E.P.S Coomeva por presentar dolor a nivel de hombro, este hecho fue posterior al despido, ya que este se produjo el 28 de mayo de 2014.

Concluyó que, el demandante a la terminación del contrato de trabajo no se encontraba en situación de estabilidad laboral reforzada que le impidiera a la empleadora dar por terminada la relación laboral sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, ya que no se trató de un despido por causa atribuible al estado de salud del actor y las pruebas aportadas al proceso nada aportan al respecto, por el contrario se demostró que la terminación del contrato se debió a la facultad de terminación por cualquiera de las partes (empleador o trabajador) que consagra el artículo 64 del C.S.T., mediante el reconocimiento de una indemnización por perjuicios a favor de la parte afectada. De esta manera señaló que, la terminación unilateral del contrato de trabajo haya tenido origen precisamente por los padecimientos de salud referenciados con anterioridad, por ello, no existe relación causal entre estos y la terminación del contrato de trabajo a término indefinido, toda vez que para que el despido del señor Niño Vides fuera ineficaz, se requería por parte del mismo la demostración de su debilidad manifiesta y la condición de sujeto de especial protección constitucional, y que dicho esta hubiera sido puesto en conocimiento de la empresa encartada, por ello la pretensión de ineficacia del despido y reintegro no están llamadas a prosperar.

8.-Cumplidos los presupuestos procesales para el agotamiento del grado jurisdiccional de consulta y dado que no se observa causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado, se procede a resolver previas las siguientes:

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

9.-El grado jurisdiccional de Consulta procede, conforme al artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, contra la sentencia de primera instancia totalmente adversa a las pretensiones del trabajador, a la Nación, al Departamento o al Municipio, razón por la cual a esta Sala le corresponde desatar el presente asunto. Y, es conocido, que dicho grado jurisdiccional le otorga amplia competencia a la segunda instancia para examinar la actuación del *a quo*, pudiendo confirmar, modificar o revocar la sentencia de primer grado, porque el hecho de no ser un recurso y operar por mandato de la ley, le permite al superior decidir sin limitación alguna sobre la providencia consultada.

10.-Antes de entrar al análisis jurídico del asunto, es conveniente dejar establecido que en el caso *sub examine* se encuentra fuera de discusión i) que entre el señor Jorge Luis Niño Vides y la empresa CHM Minería S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 4 de noviembre de 2008 y finalizó el 28 de mayo de 2014, desempeñado el cargo de técnico mecánico.

11.-Decantado lo anterior, se debe dilucidar si la decisión adoptada por la juez de primer grado fue acertada para lo cual se tiene que, revisadas las argumentaciones, la Sala encuentra que el problema jurídico a resolver es establecer si la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador obedeció a las condiciones de salud en las que se encontraba el demandante. En este sentido, deberá determinarse si en este caso se configura la protección especial o estabilidad laboral reforzada que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

12.-Con el propósito de dar solución al problema jurídico planteado, esta Corporación Judicial considera necesario precisar los siguientes aspectos:

12.1.-El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e

insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

12.2.-Esa norma ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la estabilidad laboral reforzada, que implica que:

“(…) aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> T-041 de 2014

12.3.- Ahora bien, es menester precisar que para que tal prerrogativa sea aplicable al caso de marras, debe demostrarse que para el momento en que se terminó la relación laboral, el trabajador se encontraba en situación de discapacidad en los términos de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, lo que implica que dicha condición deba estudiarse con la visión constitucional que dispuso la Ley 1618 de 2013, la cual de acuerdo a la Sentencia CSJ SL3610-2020, involucra lo siguiente:

“(…) La discapacidad hoy se define desde el marco normativo de derechos humanos y, por tanto, es un concepto universal y transversal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social.

En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

En su preámbulo, tras reconocer que la discapacidad es un concepto que evoluciona, prescribe que es producto de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. En la misma dirección, el artículo 1.º señala que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

12.4.-En concordancia con lo anterior, la Corte ha determinado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, debido a que lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que

resguardan su estabilidad.<sup>2</sup> Lo que implica que, prima el principio de libertad probatoria para la formación del convencimiento.

13.- Bajo el panorama anterior y revisadas las pruebas que obran en el plenario se constata lo siguiente:

i). A folios 17 a 20 del cuaderno de primera instancia, obra historia clínica del señor Jorge Luis Niño Vides, de fecha 16 de mayo de 2014, en la que se puede avizorar que dicho señor asistió a consulta debido a que le dolían los brazos, por lo que fue diagnosticado de la siguiente manera: “paciente masculino de 37 años de edad, el cual consulta con cuadro clínico de aproximadamente 15 días de evolución consistente en dolor a nivel de hombros, con limitación funcional al momento de levantar objetos, niega traumatismos, motivo por el cual consulta”.

ii). A folio 13 del expediente se observa escrito de fecha 28 de mayo de 2014 suscrito por la Gerente de Gestión Humana y comunicaciones de CHM Minería S.A.S., por medio del cual le comunican al actor que la compañía decidió dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral a partir del 28 de mayo de 2014, y que conforme a lo contemplado en el artículo 64 del C.S.T procedería a pagarle las prestaciones sociales y la respectiva indemnización de conformidad con el literal a, numerales 1 y 2 del citado artículo.

iii). El 29 de mayo de 2014, le fue practicado al accionante examen médico de egreso en donde se determinó lo siguiente: “paciente quien presenta disminución auditiva leve en oído izquierdo, asociado a disminución auditiva moderada a nivel de oído derecho, además refiere dolor y limitación funcional a la rotación del nivel del hombro izquierdo, se recomienda valoración por su EPS para su control y manejo.

iv). Por su parte en la audiencia del 17 de noviembre de 2016, se escucharon los testimonios de los señores Aura Osorio Morales, coordinadora de seguridad y salud en el trabajo, Johan Rafael Daza Coronado, supervisor SSTA, y Claudia Patricia Viviescas Manga, coordinadora de gestión humana de la empresa CHM Minería S.A.S., quienes coincidieron al afirmar que, conocen al señor Jorge Luis Niño

---

<sup>2</sup> CSJ SL11411-2017.

Vides, pues trabajaba en la citada empresa; que durante la vigencia de la relación laboral no tuvieron conocimiento que dicho señor sufrió un accidente de trabajo; que no se les notificó que padeciera algún problema de salud, como tampoco se les comunicó de la prescripción de incapacidades médicas o de alguna restricción o recomendación que tuviera el accionante.

14.-Así planteado el asunto, de las pruebas analizadas por esta Corporación y tal como lo precisó la juez de primera instancia, no se observa que el actor al 28 de mayo de 2014, contara con alguna recomendación médica, restricción o tuviera una situación de discapacidad en un grado igual o superior a la moderada. Por lo tanto, no se desprende del plenario que el empleador hubiere incurrido en prácticas discriminatorias con el demandante, ya que no se acreditó que al momento de comunicársele al entonces trabajador sobre la terminación del contrato, éste se encontraba en un estado de debilidad manifiesta o con algún tipo de discapacidad conocido por la empresa demandada.

14.1.-Debe resaltarse que, que no basta con el hecho que el actor haya tenido quebrantos de salud en el transcurso de su contrato laboral (tal como se vislumbra de la historia clínica allegada al expediente), sino que se debe demostrar que aquellos hayan sido suficientes para evidenciar que en el instante de la terminación traducían en una limitación ostensible que ubicaba al trabajador en un contexto de protección especial, situación que no se presenta en el caso *sub judice*, pues de acuerdo a las documentales que obran en el plenario no se logra determinar que durante la vigencia de la relación laboral, la situación de salud del actor hubiera generado una discapacidad significativa que impidiera el ejercicio normal de sus labores, lo que lo sustrae de la calidad de ser sujeto amparado por la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

15.- Por consiguiente, tal como lo dijo el a quo, no se configura la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y por ende la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

16.-Así las cosas, concluye la Sala que fue ajustada a derecho la decisión emitida por la juez de primer grado al denegar las pretensiones invocadas por el extremo activo, por lo que la misma será confirmada en esta sede judicial.

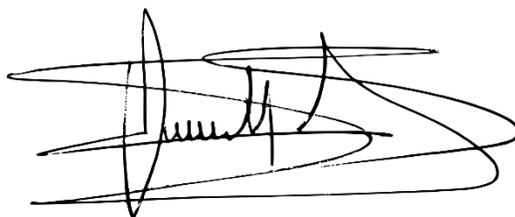
Sin costas en esta instancia por tratarse de una consulta

### DECISIÓN

Por lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia de fecha 17 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado Ponente



**ALVARO LÓPEZ VALERA**

Magistrado



**JHON RUSEER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado