



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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20178-31-05-001-2016-00190-01  
**DEMANDANTE:** MANUEL ENRIQUE CADENA NÚÑEZ  
**DEMANDADA:** CONSORCIO MINERO UNIDO S.A.

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, quince (15) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 5 de abril de 2018, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Manuel Enrique Cadena Núñez contra Consorcio Minero Unido S.A.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la empresa Consorcio Minero Unido S.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo entre el señor Manuel Enrique Cadenas Núñez y la empresa Consorcio Minero Unido S.A., desde el 2 de marzo de 2009.

1.2.- La ineficacia jurídica del despido efectuado el 7 de agosto de 2014 por la empresa demandada, por encontrarse el demandado en estado de debilidad manifiesta.

1.3.- Que se ordene el reintegro sin solución de continuidad de Cadena Núñez, a un cargo de igual o superior categoría que ocupaba al momento de la terminación de su contrato de trabajo.

1.4.- Que se condene a la parte demandada a cancelar: i) los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se produzca el reintegro, y ii) la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.5.- Que se condene a la empresa Consorcio Minero Unido S.A. a pagar a favor del demandante la diferencia salarial que resulte entre el sueldo básico devengado como Operador de Camión 777 y el devengado para el cargo de Operador Múltiple, así como la diferencia de la reliquidación de horas extras, dominicales, festivos y recargos nocturnos, la diferencia en el pago de aportes en pensiones y la reliquidación de prestaciones sociales.

1.6.-Que se condene al pago de las costas y agencias en derecho, así como lo que extra y ultra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el señor Manuel Cadena Núñez celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Consorcio Minero Unido S.A., a partir del 2 de marzo de 2009, para desempeñar el cargo de operador 777, sin embargo, de acuerdo a las funciones que desempeñaba en realidad su cargo era de Operador Múltiple.

2.2.- Que el último salario devengado por el accionante fue la suma de \$2.515.738.

2.3.- Que el Consorcio Minero Unido S.A. contrató con Aprehsi Ltda., e Imagen Radiológica Diagnostica S.A.S. – en adelante IRD SAS- los servicios de atención prehospitalaria, seguridad industrial y salud ocupacional, e imagenología; y apoyo diagnóstico, respectivamente.

2.4.- Que el demandante sufrió un accidente laboral en mayo del 2011, el cual le produjo secuelas consistentes en discopatía cervical C5-C6, además de cervicalgia, limitación funcional y disestesias.

2.5.- Que Imagen Radiológica Diagnostica S.A.S. le diagnosticó a Cadena Núñez diversas patologías en las siguientes fechas:

- El 28 de mayo del 2012, disminución de la altura del espacio intervertebral del C5-C6 Y C6-C7, hipertrofia y esclerosis de las apófisis unciformes y deformidad de estos cuerpos vertebrales con formación de osteofitos marginales.
- El 24 de diciembre del 2012, pérdida de la señal de intensidad de los discos intervertebrales de la columna cervical por deshidratación de los mismos, con discreto abombamiento posterior concéntrico del disco intervertebral de C5-C6.

2.6.- Que el 14 de mayo del año 2014 el accionante sufre un nuevo accidente laboral, recibiendo el impacto en la columna vertebral.

2.7.- Que posterior al accidente Imagen Radiológica Diagnostica S.A.S. le dictaminó a Cadena Núñez variadas patologías en las siguientes fechas:

- El 20 de mayo del 2014, escoliosis lumbar dextroconvexa sin rotación de los cuerpos vertebrales y disminución de la altura del espacio intervertebral L5-S1, cambio compatible con discopatía.
- El 7 de junio del 2014, alteraciones morfológicas y estructurales óseas por osteofitosis marginal, con afectación en las vértebras C3-C4 y con agravamiento de las patologías del disco intervertebral C5-C6; el disco intervertebral C3-C4 con señal hipointensa en T2 por degeneración de desecación y protrusión disco osteofitaria posterolateral e intraforaminal izquierda, disco intervertebral C5-C6 con señal hipointensa en T2 por degeneración de desecación y leve protrusión disco osteofitaria

posteromedial; hernias posterolateral e intraforaminal izquierda en C3-C4 y hernia posteromedial en C5-C6; disco intervertebral L4-L5 con señal hipointensa en T2 por degeneración de desecación y protrusión de tejido blando hacia la zona central del canal espinal a nivel discal; discopatía crónica L4-L5 con hernia posteromedial.

2.8.- Que como producto de las patologías mencionadas la EPS Coomeva le prescribió las siguientes incapacidades médicas: 2014-05-26, 2014-05-27, 2014-06-03 al 2014-06-05, 2014-06-14 al 2014-06-16, 2014-06-17 y 2014-06-24 al 2014-06-25.

2.9.- Que la médica especialista en salud ocupacional del centro médico Proyecto La Jagua, emitió concepto negativo para la reincorporación laboral de Cadena Núñez, por presentar limitaciones y restricciones para el cargo, lo que demuestra su estado de debilidad manifiesta.

2.10.- Que transcurridos 2 meses después del último concepto de la especialista en salud ocupacional, la empresa le comunica a Cadena Núñez la terminación del contrato de trabajo a partir del 7 de agosto de 2014, sin contar con permiso del Ministerio de Trabajo.

2.11.- Que el trabajador fue contratado como operador de camión 777, pero en realidad cumplía las funciones de operador múltiple, cargo con el que existe una diferencia salarial que no le fue cancelada, ni las prestaciones sociales, ni los aportes a pensiones, ni los pagos de horas extras, dominicales y festivos.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, admitió la demanda por auto del 11 de agosto de 2016, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que una vez notificada, contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones de fondo: i) inexistencia de la obligación, ii) prescripción, y iii) compensación.

3.1.- El 13 de marzo de 2017 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la etapa de conciliación; al no contar con excepciones previas, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.2.- El 8 de marzo de 2018 se instaló la audiencia de trámite y juzgamiento en la que el demandante desistió de las pretensiones de pago de la diferencia salarial que resulte entre el salario básico devengado por este como Operador 777 y el salario básico devengado para el cargo de Operador Múltiple, así como del pago de la diferencia salarial de las horas extras, dominicales, festivas y recargos nocturnos; la diferencia en las cotizaciones de pensión, reliquidación de prestaciones sociales y de cesantías. Seguidamente, se evacuaron las pruebas solicitadas y se escucharon los alegatos de conclusión.

3.3.- El 5 de abril de 2018, se continuó con la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- La juez de instancia resolvió:

**Primero:** Declárese que entre el demandante Manuel Enrique Cadena Núñez y la empresa Consorcio Minero Unido S.A. representada legalmente por el señor Cristopher Ian Phillips, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo a término indefinido.

**Segundo:** Absuélvase a la empresa Consorcio Minero Unido S.A., representada legalmente por el señor Cristopher Ian Phillips, o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante Manuel Enrique Cadena Núñez.

**Tercero:** Declárense probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y compensación, propuestas por la demandada, exclusive la de prescripción.

**Cuarto:** Condénese en costas al demandante Manuel Enrique Cadena Núñez, procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

**Quinto:** Consúltese con el superior funcional la presente sentencia, en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, no existía controversia en relación a la existencia del contrato de trabajo entre las partes, a término indefinido, desde el 2 de marzo del 2009 hasta el 7 de agosto del 2014, desempeñando el cargo de operador de camión 777.

Encontró probado que, Cadena Núñez padeció varios quebrantos de salud durante la vigencia del contrato de trabajo, relacionados con enfermedades de la columna cervical y vertebral, sin embargo en el expediente no reposa ninguna prueba que indique que para la fecha del despido, que data del 07 de agosto del 2014, el demandante presentaba alguna discapacidad, incapacidad médica, alguna restricción o recomendación expedida por autoridad competente, Junta Regional, ARL o EPS, por lo que concluyo que el despido del demandante no fue causado por su estado de salud, sino que se produjo por los hechos ocurridos el 18 de junio de 2014, en donde de manera injustificada Manuel Cadena faltó a su turno de trabajo, siendo su quinta sanción disciplinaria en el mismo año, considerada además como falta grave de acuerdo al artículo 12 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Consorcio Minero Unido S.A., por lo que ante tal situación la pasiva no requería permiso del Ministerio de Trabajo para finalizar el contrato, como quiera que medio una justa causa.

Finalmente, la sentenciadora absolvió a la empresa Consorcio Minero Unido S.A. de las pretensiones presentadas por el demandante y declaró probada las excepciones de inexistencia de la obligación y

compensación, propuestas por la demandada, exclusive la de prescripción.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, alegando que, el Juzgado de instancia acogió el criterio de la Sala de Casación Laboral según el cual solo tienen derecho al fuero de estabilidad laboral reforzada aquellos trabajadores calificados con un grado de discapacidad moderada como requisito para declarar; empero desconoció el precedente de la Corte Constitucional, que es de obligatorio cumplimiento, y que ha determinado que la protección opera frente a todas las personas que sufren deterioro de salud en el desarrollo de sus funciones, sin que sea necesaria calificación previa que acredite la condición de discapacidad o invalidez.

Alega que, el argumento de la sentencia proferida para negar las pretensiones de la demanda fue el no encontrarse acreditado el estado de debilidad manifiesta a través de medio idóneo, esto es, mediante calificación, pese a que militan en el proceso los siguientes medios de convicción: i) reporte del accidente laboral sufrido por el trabajador el 14 de mayo de 2018, con el que se prueba que recibió golpe o aplastamiento en el tronco o columna vertebral, lo cual origina sus posteriores patologías, ii) 7 lecturas de resonancias magnéticas y radiografías que acreditan los diagnósticos que le fueron emitidos, iii) historia clínica ocupacional que demuestra las secuelas originadas en el accidente laboral ocurrido en mayo de 2011, iv) 6 incapacidades médicas temporales que prueban la relevancia del padecimiento y la imposibilidad de realizar la labor para la que fue contratado, v) conceptos de la especialista en salud ocupacional, de fechas 3 y 13 de junio de 2014, que demuestran que presentaba restricciones para el cargo y no se encontraba en condiciones de reincorporación laboral.

Esgrime que la empleadora tenía conocimiento de su situación de salud, a través de los exámenes periódicos que eran realizados a los trabajadores por orden de la empresa a través de la institución Imágenes

Radiológicas Diagnósticas SAS, lo que fue ratificado en la declaración rendida por Etelvina Gnecco, en su calidad del responsable del puesto médico de Consorcio Minero Unido S.A.

Arguye que la finalización del contrato se realizó sin el permiso del Ministerio de la Protección Social, pese a que era obligatorio solicitarlo dado su estado de debilidad manifiesta, sin importar si existió justa causa o no para el despido.

Agregó que, los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, como son: primero, que el peticionario se encuentre en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, segundo, que el empleador tenga conocimiento de tal situación y tercero, que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección social o de la autoridad del trabajo correspondiente, los cuales considera cumplidos en este caso, por encontrarse en un deterioro grave de su salud que afecta el desarrollo normal de sus funciones, situación que fue conocida por el empleador de acuerdo a los exámenes médicos anuales practicados a sus trabajadores, y por último, al finalizar el contrato de trabajo sin autorización del Ministerio del Trabajo.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver los recursos de apelación interpuestos por el demandante y la demandada contra la sentencia de primer orden, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

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, toda vez 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.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe determinar si fue acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de negar las pretensiones de la demanda bajo el argumento de que Manuel Enrique Cadena Núñez no acreditó encontrarse cobijado por la garantía de estabilidad laboral reforzada.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que el 24 de febrero de 2009, el señor Manuel Enrique Cadena Núñez y el Consorcio Minero Unido S.A., se suscribió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, para desempeñar el cargo de “operador camión 777”.
- Que, mediante comunicación del 7 de agosto de 2014, la empresa Consorcio Minero Unido S.A. comunicó al demandante la “terminación del contrato con justa causa”.
- Que Cadena Núñez sufrió dos accidentes laborales mientras prestaba su servicio personal en Consorcio Minero Unido S.A., el primero, el día 11 de mayo del 2011 y el segundo, el 14 de mayo del 2014.
- Que, durante la vigencia del contrato de trabajo, el demandante fue incapacitado en varias oportunidades.
- Que durante el año 2014 el accionante incurrió en tres sanciones disciplinarias, consideradas como faltas graves dentro del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que 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.”

Dicha normativa, 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>

Así mismo, en reciente sentencia de unificación SU-087 de 2022 reiterada en reciente sentencia de unificación SU-061-2023, puntualizó:

“...para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación<sup>[41]</sup>

(...)

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.”

8.1.- Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en sentencia SL 3580-2022, respecto al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló que:

---

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

“Frente al contenido de esa norma y en particular a la temática que es objeto de cuestionamiento, la Sala en un primer momento consideró que de su literalidad no se desprendía que allí expresamente se hubiera establecido algún tipo de presunción, ya fuera legal o de derecho, respecto a que el despido de un trabajador sin justa causa en estado de discapacidad debería estimarse que obedeció a esa situación de salud, tal como se sostenía en sentencia CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36115.  
(...)

Sin embargo, tal postura fue modificada, conforme se plasmó en la sentencia CSJ SL1360-2018, fijando una intelección distinta de la citada normativa, que **es el criterio imperante en la actualidad, consistente en que si en el juicio laboral el trabajador acredita su discapacidad, el despido o la desvinculación se presume discriminatoria, a menos que el empleador demuestre la justa causa o una razón objetiva para tomar esa determinación, de ahí que, el empresario tiene la carga de desvirtuar el acto discriminatorio, so pena de la declaratoria de ineficacia del despido y de la orden de reintegro del trabajador.**” (Resaltado propio).

Seguidamente advirtió que:

“...el alcance del artículo en mención no supone el derecho del trabajador a perpetuarse en el cargo que ejecuta, sino a permanecer hasta que exista una causal objetiva o legítima para su desvinculación laboral; esto es, que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que se demuestre en el proceso la ocurrencia real del motivo alegado.” (Resaltado propio).

Y rememoro la sentencia SL1360-2018, en la que se dijo:

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 que 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 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (Resaltado original)

8.2.- En atención a los artículos 164 y 167 del C.G.P. el demandante tiene la carga de probar los hechos que pretende hacer valer, por tanto, en este caso debe acreditar la debilidad manifiesta en la que dice haberse encontrado al momento de la terminación del contrato de trabajo, el conocimiento de sus padecimientos por parte de la empleadora, y que **no exista una justificación suficiente para su desvinculación.**

8.3.- En el presente asunto, se advierte que no existe discusión alguna respecto a las sanciones disciplinarias que le fueron impuestas al demandante Manuel Enrique Cadena Núñez, las que se relacionan a continuación:

<b>Fecha comunicación</b>	<b>Sanción</b>	<b>Folio</b>
19-marzo-2013	Suspensión de 2 días	171
27-noviembre -2013	Suspensión de 8 días: 29 y 30 de noviembre; y 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de diciembre de 2013	172
27-noviembre -2013	Suspensión de 2 días: 7 y 8 de diciembre de 2013	174
25-abril-2014	Suspensión de 1 día: 26 de abril	175
25-junio-2014	Suspensión de 30 días: 26, 27, 28, 29 y 30 de junio, y 1 al 25 de julio.	176
7-agosto-2014	Terminación del contrato	184

Así mismo, se encuentra acreditado que el Reglamento Interno de Trabajo contempla en el capítulo V las infracciones graves al reglamento interno de trabajo, en el que se establece en el artículo 12 las faltas graves, en cuyo literal j se lee “si el trabajador, dentro de un mismo año

calendario, que se contará desde la fecha de la primera, incurre en tres (3) o más sanciones disciplinarias cualquiera que sea la causa de esta”, y que esta fue una de las causales invocadas por la pasiva para finiquitar el contrato, fl. 39, en consonancia con el artículo 62 numeral 6 literal a del CST que fija como una de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”, (subrayas propias).

De conformidad con lo antedicho, no existe duda para esta Magistratura que el actor se encuentra inmerso en la causal de despido con causa justificada, asunto que tampoco fue controvertido por la censura, máxime que se limitó en señalar a este respecto que “independientemente de que el despido haya sido justificado o no, debió pedírsele permiso al Ministerio del Trabajo, por el trabajador estar amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada” (sic).

No obstante, contrario a lo planteado por el demandante, tal como ya se expuso el precedente jurisprudencial ha determinado que “el despido o la desvinculación se presume discriminatoria, a menos que el empleador demuestre la justa causa o una razón objetiva para tomar esa determinación”, caso en el cual el empleador no se encuentra compelido a solicitar autorización al Ministerio de trabajo para terminar unilateralmente la relación laboral, (SL679-2021).

Entonces como en este caso, se encuentra acreditado que el trabajador incurrió en una justa causa para finiquitar el contrato de trabajo, como lo es, haber sido sancionado durante 3 oportunidades en el último año calendario, de ello deviene que el Consorcio Minero Unido no requería de autorización del Ministerio de Trabajo para finalizar la relación laboral, indistintamente de que Manuel Enrique Cadena Núñez se encontrara cobijado o no por el fuero de salud, adviértase que dicha garantía

constitucional no se constituye en una forma de mantener indefinidamente una relación laboral soslayando el cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que la rigen de acuerdo al reglamento interno y a las normas laborales vigentes.

Así las cosas, al hacerse patente que el despido fue justificado se torna innecesario adentrarse en el estudio de los presupuestos que dan lugar a la protección por estabilidad laboral reforzada.

Por tanto, como quiera que el reparo de la parte actora, no cuenta con soporte fáctico, ni jurídico que permita derruir la decisión de instancia, se impartirá confirmación a lo decidido por el *a quo*.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia proferida el 5 de abril de 2018, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar. Al no prosperar el recurso de apelación planteado por el demandante se condenará en costas Manuel Enrique Cadena Núñez, por un valor de un (1) SMLMV cada una, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

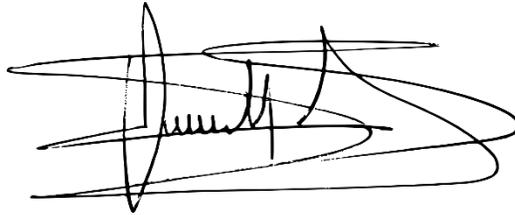
## DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el el 5 de abril de 2018, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

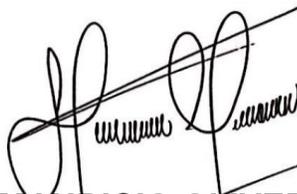
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**JHON RUSEER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado