



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL1040-2025

Radicación n.º 08001-31-05-001-2019-00356-01

Acta 13

Bogotá D.C., veintidós (22) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **FERNANDO RAFAEL ALONSO HUYKE**, contra la sentencia proferida el 31 de enero de 2024 por la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso que le sigue a **ACCIONES Y VALORES S.A., ADECCO COLOMBIA S.A., COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SISTEMAS PRODUCTIVOS y PORTAFOLIO LABORAL S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

Demandó el accionante a la sociedad Acciones y Valores S.A., para que se declarara que entre ellos, en realidad, se ejecutó un contrato de trabajo, en el cual, las tres últimas mencionadas, actuaron como simples intermediarias, por ende, eran responsables solidariamente; que la primera,

finalizó dicho nexo mediante despido sin justa causa, lo que *«le ocasionó un daño mayor al indemnizado»* y, liquidó el contrato por un valor inferior al real; que gozaba de estabilidad laboral reforzada por su condición de padre cabeza de familia con hijo *discapacitado* a cargo y; la ineficacia de la terminación del vínculo.

En consecuencia, que fuera reintegrado al cargo que venía desempeñando o a otro de iguales o mejores condiciones; a que le pagaran el daño emergente más los salarios y prestaciones dejados de percibir.

En sustento de sus pretensiones sostuvo que empezó a trabajar desde el 21 de julio de 2003 para *«la empresa usuaria a través de otras empresas»*, así:

DESDE	HASTA	EMPRESA	CARGO
21/07/2003	31/07/2011	CTA SIPRO Sistemas Productivos	operador de divisas
1/08/2011	15/05/2012	Portafolio Laboral S.A.S.	(no refiere)
16/05/2012	1/08/2013	ADDECO	(no refiere)
22/01/2013	1/01/2014	ADDECO	operador de divisas
21/02/2014	1/12/2014	ADDECO	asistente de sistemas

Seguidamente señaló, que: después de la finalización del último vínculo (1º de diciembre de 2014), la relación continuó sin interrupción hasta el 16 de julio de 2018, fecha en la que Acciones y Valores S.A. la dio por terminada de forma unilateral y sin justa causa, cancelándole como indemnización la suma de \$3.786.750; cumplió cabalmente sus funciones y ejecutó el contrato de buena fe, sin recibir sanciones o llamados de atención y; sus labores no fueron ocasionales o transitorias, ni para suplir vacantes temporales o atender incrementos en la producción.

Apuntó que el tiempo real laborado fue de 14 años, 11 meses y 25 días, razón por la cual su indemnización ascendía a la suma de \$14.229.000, de modo que se le adeuda la diferencia, así como también la dotación de calzado por los años 2015 a 2017.

Contó que era padre cabeza de familia sin alternativa económica; que su hija padece «*síndrome de Down no especificado*», con una pérdida de capacidad laboral del 59.90%; que su empleador tenía conocimiento de tal hecho porque la afilió a Cafam Bogotá, como hija en situación de discapacidad; que el despido le ocasionó *i)* reportes en las centrales de riesgo ante el incumplimiento crediticio de sus obligaciones, *ii)* afectación al mínimo vital del núcleo familiar, y *iii)* estrés postraumático.

Por último, resaltó que aquella requiere la atención y el cuidado permanente de la madre, lo que impide que esta trabaje; que intentó la protección por la vía de acción de tutela, pero que fue negada en ambas instancias, debido a la existencia de otro medio judicial de defensa.

Al contestar, las enjuiciadas se opusieron a las pretensiones. En cuanto a los hechos, Acciones y Valores S.A. aceptó la existencia del vínculo laboral, pero solo entre el 1º de diciembre de 2014 y el 16 de julio de 2018; también admitió el despido injusto con el pago de la indemnización, y la interposición de la acción de tutela negada. Aclaró que el salario fue de \$1.377.000. De los demás dijo que no eran ciertos o que no le constaban.

Aseguró que el reintegro solicitado era improcedente por *i)* no acreditar los requisitos legales y jurisprudenciales necesarios en su condición de padre cabeza de familia (CSJ SL4707-2018), y *ii)* abarcar dicha protección solo a los servidores de la rama ejecutiva del orden nacional conforme lo dispone la Ley 790 de 2002, no a las personas jurídicas de derecho privado.

Propuso las excepciones de ausencia de causa sustantiva, cobro de lo no debido, improcedencia del reintegro, buena fe, prescripción y compensación.

Por su parte, Addeco solo aceptó la vinculación del actor en los extremos temporales señalados respecto de ella. Dijo que no le constaba nada más. En su defensa, adujo que fue un verdadero empleador y no un intermediario; que el trabajador tenía conocimiento de su vinculación por la duración de la labor u obra contratada; que la relación expiró por la terminación de esta; que no le adeuda ninguna clase de prestación, reliquidación o indemnización, y que no hay responsabilidad solidaria.

Formuló como medios exceptivos los de cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, pago, buena fe, prescripción, inexistencia de solidaridad e incumplimiento del deber probatorio.

La Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos, en liquidación, aceptó lo concerniente al despido del trabajador, que su labor entre el 1º de diciembre de 2014 y el 16 de julio de 2018 fue permanente, así como

todo lo relacionado con su condición de padre cabeza de familia, y el conocimiento que Acciones y Valores S.A. tenía de la situación de discapacidad de la hija «*de acuerdo al certificado expedido por CAFAM el 24 de abril de 2019 y COMFAMILIAR el 22 de abril de 2019*». De lo demás afirmó que no le constaba.

Adujo que no envió al trabajador en misión, en tanto no tenía esa facultad legal; que no hubo intermediación, pues ejerció sus funciones de manera autogestionaria. También, que no probó que existiera una errada liquidación de la indemnización ni que su contrato terminara con base en una razón discriminatoria. En su defensa, presentó los medios exceptivos de indebida representación del demandante, inexistencia de la obligación, buena fe y prescripción.

Portafolio Laboral S.A.S., mediante curador *ad litem*, aseguró que no le constaban los hechos, salvo los relativos a la terminación unilateral del contrato e incapacidad de la hija. Planteó como excepciones las de inexistencia de vulneración a los principios legales y constitucionales y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Barranquilla, mediante sentencia pronunciada el 19 de diciembre de 2022, resolvió:

PRIMERO: Declarar que la relación laboral por primacía de la realidad se dio entre la empresa usuaria ACCIONES Y VALORES S.A. COMISIONISTA DE BOLSA y el demandante FERNANDO RAFAEL ALONSO HUYKE por medio de un contrato a término

indefinido, y que la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SISTEMAS PRODUCTIVOS y la empresa de servicios temporales PORTAFOLIO LABORAL S.A.S. y ADECCO COLOMBIA S.A. fungieron como simples intermediarias, se quedan reconocidas entonces solidariamente responsables en los valores que aquí se reconozcan a favor del actor con un extremo inicial del 21 de julio de 2003 a un extremo final de 16 de julio de 2018, por las razones fácticas, jurídicas, probatorias ya expuestas.

SEGUNDO: Condenar a la demandada ACCIONES Y VALORES S.A. COMISIONISTA DE BOLSA a pagar al actor FERNANDO RAFAEL ALONSO HUYKE la suma de \$11.343.018,79 por diferencias resultantes entre lo cancelado por indemnización por despido sin justa causa y lo reliquidado por la terminación unilateral a la que se hace referencia; así entonces se descontó ya la suma de \$3.786.750 y la demandada mencionada deberá cancelarle al actor \$11.343.018,79, por las razones fácticas, jurídicas y jurisprudenciales ya señaladas,

AÑOS	TIEMPO	DIAS	S. DIARIO	SUB TOTAL
1	21-JUL-2003 A 20-JUL-2004	30	\$ 48.840,37	\$ 1.465.211,00
13	21-JUL-2004 A 20-JUL-2017	260	\$ 48.840,37	\$ 12.698.495,33
356	21-JUL-2017 AL 16-JUL-2018	19,78	\$ 48.840,37	\$ 966.062,45
				\$ 15.129.768,79
			SE DESCUENTA	\$ 3.786.750,00
			A PAGAR	\$ 11.343.018,79

TERCERO: Condenar a las demandadas COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SIPRO y las empresas de servicios temporales PORTAFOLIO LABORAL S.A.S. y ADECCO COLOMBIA S.A. a responder solidariamente con la empresa usuaria ACCIONES Y VALORES S.A COMISIONISTA DE BOLSA hoy aquí declarada como verdadero empleador por primacía de la realidad por las acreencias de indemnizaciones declaradas a favor del actor FERNANDO RAFAEL ALONSO HUYKE.

CUARTO: Se Absolverá a las demandadas ACCIONES Y VALORES COMISIONISTA DE BOLSA S.A., COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SISTEMAS PRODUCTIVOS - SIPRO, ADECCO COLOMBIA S.A., PORTAFOLIO LABORAL S.A.S. de las restantes pretensiones formuladas por el actor especialmente sobre estabilidad laboral reforzada por padre cabeza de hogar, por las razones fácticas, jurídicas, probatorias y jurisprudenciales expuestas en la parte considerativa de este fallo oral.

QUINTO: Quedan fijadas agencias en derecho a cargo de la parte vencida demandadas que se tasarán en su etapa procesal pertinente y que se cancelarán proporcionalmente por estas. Por Secretaría se liquidarán costas si se demuestra su causación.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al decidir las apelaciones interpuestas por el actor, Acciones y Valores S.A., Addeco Colombia S.A. y Portafolio Laboral S.A.S., la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, a través de providencia del 31 de enero de 2024, confirmó la del *a quo*, y condenó en costas a los recurrentes.

En lo que interesa al recurso, aplicó el artículo 2 de la Ley 82 de 1993, el 1º de la 1232 de 2008, y las sentencias CC C964-2003, y T-388-2020. A partir de allí, explicó que los requisitos para ser considerado un padre cabeza de familia, son los siguientes:

- (i) que tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar;
- (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente;
- (iii) que se presente una ausencia permanente o abandono del hogar por parte del padre o madre, y que este se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones, o bien que no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte;
- (iv) que no exista un apoyo amplio y sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria del padre para sostener el hogar.

Precisó que si bien el demandante acreditó que su hija «*es discapacitada*», no demostró que ejerciera sobre ella una responsabilidad solitaria o absoluta a su cargo.

A renglón seguido dijo que, si en gracia de discusión se admitiera que el actor tenía la condición de padre cabeza de familia, no se demostró que tal circunstancia fuera puesta en conocimiento de la pasiva.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el accionante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que esta Corporación case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo*, y en su lugar, acceda a la pretensión de la ineficacia del despido y el respectivo reintegro por su condición de padre cabeza de familia con hija en situación de discapacidad a cargo.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, replicados Acciones y Valores S.A., se deciden conjuntamente por acusar la transgresión de similar elenco normativo, y perseguir el mismo fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del *ad quem*, por «Violación directa de los artículos 4º, 13, 43, 44, 48 y 53 de la Constitución Política y 1º, 2º; 21 y 51 del CST y 22 de la Ley 1232 de 2008», y enseguida afirma que «La transgresión endilgada se debió a que el operador judicial incurrió en los siguientes yerros fácticos:».

Primero. - No haber dado por demostrado, estándolo, que el demandante es padre cabeza de familia.

Segundo. - No haber dado por demostrado, estándolo, que los recursos económicos de mí representado resultan totalmente indispensables para la atención de su hija menor enferma por discapacidad.

Tercero. - No haber dado por demostrado, estándolo, que la

menor médicamente requiere la presencia de la madre permanentemente.

Cuarto. - No haber dado por demostrado, estándolo, que su hija menor discapacitada, está a su cuidado, que vive con él, depende económicamente de él y realmente es la persona que le brinda el cuidado y el amor que la niña requiere para su adecuado desarrollo y crecimiento.

Quinto. - No haber dado por demostrado, estándolo, que se trata de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de su hija.

Sexto. - No haber dado por demostrado, estándolo que la empresa fue puesta en conocimiento de que el demandante tiene a su cargo a su menor hija [...], discapacitada.

Para acreditar el cargo, manifiesta que el *ad quem* desconoció que los preceptos constitucionales prevalecen sobre las normas legales y convencionales, y que al ser padre cabeza de familia y estar en una situación de debilidad manifiesta al momento del despido, es beneficiario de la protección especial que brinda el Estado a este grupo poblacional. En ese orden, explica que el pago de la indemnización por despido sin justa causa no exime al empleador del cumplimiento de las prerrogativas superiores.

Señala que el colegiado debió valorar las circunstancias especialísimas que se presentan en el *sub examine*, con una menor de edad en condición de discapacidad, donde la presencia de la progenitora en el hogar es totalmente indispensable para su atención. Subraya que él carece de una alternativa económica diferente a su trabajo, por lo tanto, la ausencia de su retribución compromete derechos de orden constitucional que gozan de especial protección.

Recuerda los derechos de los niños consagrados en el artículo 44 de la CP, así como la importancia del concepto de familia y la protección especial de las personas en situación

de discapacidad (artículo 13), para lo cual invoca las sentencias CC SU588-2016, CSJ SL1496-2014 y SL696-2021.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la violación indirecta *«en la modalidad de falta de aplicación»* de los artículos 13 y 43 de la Constitución Política; 1º, 2 y 22 de la Ley 1382 de 2008; 12 de la Ley 790 de 2002; 167, 244 y 262 del CGP; y 51 y 145 del CPTSS.

Sostiene que el Tribunal cometió los siguientes errores de hecho:

No dar por demostrado, estándolo, que el salario que el Sr. Fernando Alonso percibía como trabajador de la demandada, era la base del sustento de su familia.

No dar por demostrado, estándolo que el Sr. Fernando Alonso, al momento de ser despedido tenía la calidad de padre cabeza de familia.

No dar por probado, estándolo, que el Sr. Fernando Alonso, como padre cabeza de familia, gozaba de una estabilidad laboral reforzada.

No dar por probado, estándolo, que estándolo que la empresa fue puesta en conocimiento de que el demandante tiene a su cargo a su menor hija [...], discapacitada.

Como pruebas erradamente apreciadas refiere:

- Registro Civil de nacimiento
- Certificación Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral
- Declaración juramentada extrajuicio
- Historia Clínica
- Correo electrónico de fecha martes, 22 de diciembre de 2.015 remitido por recursos humanos de Acciones & Valores con destino a CAFAM, en el cual se adjunta el certificado de invalidez de la menor.

En sustento del embate, arguye que en el expediente obran certificaciones que evidencian que reportó como beneficiaria a su hija con discapacidad, lo que le permitió a esta ser incluida en el programa especial dirigido a esta población. Explica que ello le dio opciones de rehabilitación e inclusión social, así como una beca para «*niños especiales*», tal y como consta en las certificaciones expedidas por las cajas de compensación en las que se identifican, como miembros beneficiarios del grupo familiar del recurrente, no solo sus hijos, sino también su cónyuge, ya que esta no labora por estar al cuidado personal de la menor.

Afirma que con las declaraciones extrajuicio se demostró su condición de padre cabeza de familia, que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención son efectivamente asumidas y cumplidas, y que prueba de ello es la inexistencia en su contra de procesos judiciales y demandas por inasistencia de tales compromisos.

VIII. CARGO TERCERO

Aduce que el colegiado incurrió en *«infracción legal como consecuencia de error de hecho en la apreciación de las pruebas documentales aportadas en la demanda»*.

Relaciona las mismas evidencias enlistadas en el embate precedente, y sostiene que *«el error de hecho en la apreciación de las pruebas aportadas influye en la forma en que se desató el debate, de tal manera que de haber tenido en cuenta lo allí estipulado, se hubiese accedido a declarar el reintegro»*.

IX. RÉPLICA

Acciones y Valores S.A. sostiene que los cargos no tienen vocación de prosperar, toda vez que el fallador de segundo grado le dio el entendimiento correcto a las disposiciones legales que regulan la materia sobre el fuero de estabilidad laboral, pero que el actor no probó los requisitos para ser beneficiario.

X. CONSIDERACIONES

Aunque son inocultables los defectos de técnica, estos no son de tal envergadura que impidan decidir de fondo el asunto. En efecto, es cierto que el primero de los cargos enumera unos yerros fácticos, pese a que viene enderezado por la vía directa, pero ello no desnaturaliza el enfoque de la acusación, pues la argumentación contiene exclusivamente aspectos de talante jurídico.

Asimismo, si bien el recurrente plantea la *«falta de aplicación»* de las normas enlistadas en la proposición jurídica, modalidad de transgresión legal extraña en la casación del trabajo, es fácil entender que lo que denuncia realmente es la aplicación indebida, pues es la que por regla general cabe aducir en un ataque formulado por la vía de los hechos.

Finalmente, en cuanto al tercer ataque, aunque ciertamente carece de proposición jurídica, el examen conjunto con los demás embates permite advertir saneada esta deficiencia.

Dicho esto, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal se equivocó al considerar que el demandante no satisfizo los requisitos para ser considerado padre cabeza de familia, con miras a establecer si su despido fue ineficaz o no.

Como primera medida importa precisar que en el *sub lite* no se discutió la premisa jurídica sobre la que partió el fallador de la alzada, consistente en que es procedente el fuero para padres cabeza de familia cuando cumplen los requisitos trazados por la Corte Constitucional en las sentencias CC C964-2003 y T-388-2020 a la luz de las leyes 82 de 1993 y 1232 de 2008.

Bien, desde lo jurídico, son insuficientes los reproches de la censura, pues, en los términos expuestos por la Corte Constitucional en las sentencias que sirvieron de fundamento al Tribunal para decidir, el solo hecho de que un trabajador tenga una hija en situación de discapacidad no es suficiente para que se consolide a su favor un fuero de estabilidad laboral reforzada, pues para ello, necesariamente deberá acreditar los requisitos que echó de menos el sentenciador plural de la apelación. Así lo explicó esta Corporación en las sentencias CSJ SL1496-2014, SL19561-2017 y SL696-2021. En la última de ellas, adocrinó:

Conforme el texto de esta norma, se extrae que una persona es considerada mujer cabeza de familia cuando tiene a cargo la jefatura femenina del hogar y acredita los siguientes presupuestos: (i) ser responsable en el plano *afectivo, económico o social* de hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente y no transitoria; (iii) y lo anterior obedezca

a la falta de respaldo del cónyuge o compañero (a) permanente, bien sea por su ausencia permanente (abandono o muerte) o porque tenga una incapacidad física, sensorial, síquica o moral, o (iv) exista una *deficiencia sustancial* de ayuda de los demás miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar.

Sobre el alcance y sentido de estos requisitos, es oportuno destacar lo adocinado por esta Corporación en las sentencias CSJ SL1496-2014 y CSJ SL19561-2017, que si bien resolvieron asuntos en los que se involucraba la liquidación de una entidad pública en el marco del proceso de renovación de la administración pública (PRAP), consignan referentes conceptuales aplicables a este asunto.

En efecto, en la primera decisión la Sala precisó que la protección contemplada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 para las *madres* cabeza de familia sin alternativa económica, debía extenderse a la *mujer* cabeza de familia que tuviese a su cargo exclusivo, si bien no hijos menores, sí «*otros integrantes incapacitados para trabajar*», pues son personas a quienes el Estado les debe una especial protección según los artículos 43 y 47 de la Constitución Nacional, y porque así lo preveía el artículo 2.º de la Ley 82 de 1993 y hoy lo establece expresamente el artículo 1.º de la Ley 1232 de 2008, que lo modificó.

Nótese entonces que de dicha protección legal no goza únicamente la madre con hijos menores o en situaciones de invalidez o discapacidad, sino *toda mujer* que demuestre que la responsabilidad *económica, social o afectiva* de su núcleo familiar más cercano está a su cargo exclusivo, **ya sea porque su cónyuge o compañero permanente esté permanentemente ausente o en una situación de discapacidad o invalidez, debidamente comprobada y que al momento del despido le impedía aportar en el hogar, o bien exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.**

Lo anterior implica entender que el hecho que una mujer, además de un hijo con situación de discapacidad, tenga otros descendientes a su cargo, pero que se presumen legalmente capaces de ser titulares de derechos y obligaciones y disponer de los mismos al ser mayores de 18 años, no anula la posibilidad de tener la calidad de madre cabeza de familia si se acredita la ausencia o imposibilidad de contribución sustancial al hogar por parte de tales miembros de la familia.

Y en lo referido al alcance de la expresión «*deficiencia sustancial de ayuda*» de los demás miembros del grupo familiar explicó:

[...] Pues bien, en línea con lo expuesto, nótese que la norma hace referencia a una *deficiencia sustancial de ayuda* a fin de

establecer dicha calidad. Así, tal expresión normativa implica entender que aún existiendo prueba de alguna contribución de tipo económico o laboral de los hijos mayores que integran un núcleo familiar en el que únicamente la mujer asume la jefatura del hogar, si el aporte no es sustancial y las condiciones materiales del caso permiten establecer con certeza que la ausencia del salario de la mujer trabajadora comprometería el mínimo vital de los sujetos a su cargo, así como sus condiciones existenciales en el plano afectivo y social, deberá concluirse que es el sustento exclusivo del hogar y por tanto será imperativo impartir la protección constitucional (CC T-316-2013).

Así, acertó el *ad quem* cuando supeditó la protección laboral, al cumplimiento de los requisitos referidos con antelación.

Ahora, desde el plano de lo fáctico, advierte la Sala que las pruebas singularizadas por la censura tampoco demuestran que el colegiado hubiera incurrido en alguno de los dislates fácticos enrostrados por la censura.

En efecto, el Tribunal negó que el demandante tuviera la condición de padre cabeza de familia de una persona en situación de discapacidad porque no demostró que ejerciera sobre su hija una responsabilidad solitaria o absoluta a su cargo.

Pues bien, ninguna de las evidencias singularizadas por la censura desvirtúa ese hallazgo fáctico del colegiado. Ello es así, pues el registro civil de nacimiento (f.º 136 cuaderno digital) solo acredita el parentesco entre la hija y el accionante, hecho que en nada aporta a su reclamo en casación, pues ello, estaba exento de discusión en las instancias.

La historia clínica (f.º 124-133 cuaderno digital), aunque es un medio hábil en la casación del trabajo en los

casos en que su contenido representa lo que el médico registra «sobre el estado de salud del trabajador» (CSJ SL1221-2020- SL1817-2023), en realidad tampoco prueba nada diferente a la situación de salud de la menor.

Las declaraciones extrajuicio de Miguel Machado Tordecilla y Alberto Javier Peña Alvis (f.º 141-142 cuaderno digital), son documentos declarativos emanados de terceros que reciben el mismo tratamiento de la prueba testimonial, y por contera, no son medios de convicción calificados (CSJ SL2644-2016, reiterada en CSJ SL2041-2020). Por la misma razón no son estimables las certificaciones expedidas por Comfamiliar y Cafam en las que consta que la hija del accionante está en situación de discapacidad.

Finalmente, el correo electrónico del 22 de diciembre de 2015 mediante el cual departamento de recursos humanos de la empresa (PDF 14 cuaderno digital) remite certificación de la invalidez de la hija del demandante a la caja de compensación familiar, solo da cuenta de que, contrario a lo que dijo el Tribunal en su subargumento, la empresa sí conocía de la situación de discapacidad de la hija del demandante. Empero, el documento no acredita que él tuviera a su cargo la responsabilidad absoluta y solitaria de ella.

Así, en realidad el actor, tanto en la demanda, como en el recurso extraordinario, fue enfático en manifestar que cuenta con su cónyuge, por lo que esta no está fallecida, en incapacidad para trabajar por su estado de salud, ni ausente, o en una situación de discapacidad o invalidez que al

momento del despido le impidiera aportar en el hogar.

La Sala no pasa por alto que un hijo en condición de discapacidad sin lugar a duda, coloca al cónyuge o compañero en una posición de exigencia máxima de sus capacidades por equilibrar el tiempo, la dedicación y la fuerza física y emocional para trabajar y cumplir a cabalidad su rol de cuidadora, pero tampoco puede afirmarse de forma categórica e incontestable, que se erija como un imposible material de cumplir desde el entendimiento que la jurisprudencia le ha dado a la norma, al punto que esa circunstancia por sí sola no está contemplada en la jurisprudencia.

Por lo anterior, los cargos no prosperan.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente y a favor de la opositora. Fíjese como agencias en derecho la suma de seis millones doscientos mil pesos (\$6.200.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia realice con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024) por la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso ordinario laboral seguido

por **FERNANDO RAFAEL ALONSO HUYKE** contra
ACCIONES Y VALORES S.A., ADECCO COLOMBIA S.A.,
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SISTEMAS
PRODUCTIVOS y PORTAFOLIO LABORAL S.A.S.

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el
expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: A27956B943A58FE82A1CE5282583A3D203BE2B0D53E2BAD0CD9001F7CF1E3E02
Documento generado en 2025-04-28