SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

SL1066-2025

Radicación n.° 08001-31-05-012-2019-00370-01

Acta 12

Bogotá D. C., siete (7) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la **EXTRACTORA GRUPALMA SAS**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que le inició **EDWIN RAFAEL SALGADO BARRIOS.**

I. ANTECEDENTES

Edwin Rafael Salgado Barrios llamó a juicio a la Extractora Grupalma SAS, para que se declarara que la terminación unilateral de su contrato de trabajo fue sin justa causa, ilegal e ineficaz, porque nunca solicitó autorización ante el Ministerio del Trabajo, en razón a su estado de salud.

Por lo anterior, suplicó por su reintegro, con el pago de salarios, prestaciones sociales, auxilio de transporte, dotación, pagos a la seguridad social y la indemnización que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, causadas desde que finalizó el contrato laboral -28 de febrero de 2019-, hasta que retornara a su sitio de trabajo.

Fundamentó lo anterior, argumentando que prestó sus servicios a la demandada desde el 12 de mayo de 2014 hasta el 28 de febrero de 2019; que el cargo que realizó, fue el de analista de laboratorio; que para el mes de diciembre de 2018 su médico tratante determinó que era necesario practicar un procedimiento quirúrgico-herniografía-; que el 17 de enero de 2019 notificó a la empresa de esa situación y conllevó a que esta, en el mes siguiente, decidiera finalizar de manera unilateral y sin justa causa su contrato de trabajo, sin siquiera considerar reubicarlo; que, al terminar la relación laboral firmó con la compañía un acuerdo donde se concilió el no pago del auxilio de transporte durante la vigencia del contrato (f.os 1 a 7 del cuaderno 2024095101847 del Juzgado).

La enjuiciada se opuso a todas las pretensiones formuladas en su contra. Aceptó los extremos de la relación laboral y la terminación, pero indicó que el extrabajador no cumplía a cabalidad sus funciones y que habían llamados de atención por dormir en su puesto de trabajo; que la enfermedad diagnosticada fue de origen común y en nada influía con sus funciones; que sus repetidas incapacidades no eran válidas y muchas veces sin justificación; que el

vencimiento del nexo se debió a una falta grave tal y como se demostró en la diligencia de descargos.

En su defensa, formuló las excepciones de pago, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido (f.os 52 a 57 *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Barranquilla, con fallo del 26 de julio de 2022[1], resolvió:

> PRIMERO: ABSOLVER a EXTRACTORA GRUPALMA SAS, de todas las pretensiones incoadas en la demanda por el señor EDWIN SALGADO BARRIOS con base en la parte motiva de la sentencia.
>
> SEGUNDO: SIN COSTAS por no haberse causado.
>
> TERCERO: REMITIR a la correspondiente Consulta, si esta sentencia no fuere apelada, de conformidad con el artículo 69 del C.P.L.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación del demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, con decisión del 29 de septiembre de 2023, decidió[2]:

> PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 26 de julio de 2022, por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Barranquilla, en el proceso adelantado por demandante EDWIN SALGADO BARRIOS en contra de GRUPALMA SAS, por lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia y en su lugar CONDENAR a la demandada a REINTEGRAR al señor EDWIN SALGADO

[1] f.os 1 a 2 del c. 2024024219317 del Juzgado.
[2] f.os 1 a 15 del c. 2024025615708 del Tribunal.

> BARRIOS a un cargo igual o de mejores condiciones al que venía desempeñando, pago de salarios prestaciones, y aportes a la seguridad social, desde el momento en que fue desvinculado, esto es, a partir del 28/02/2019. Así mismo, procede el pago de la indemnización de 180 días de salario de conformidad con el artículo 26 de la Ley 360 de 1997.
>
> SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la demandada, las agencias en derecho se fijan en la suma de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

En lo que interesa al recurso de casación, señaló que debía establecer si efectivamente el accionante al momento del despido se encontraba en estado de debilidad manifiesta, en caso afirmativo, si la desvinculación del actor se presumía discriminatoria y si la demandada la había desvirtuado.

Luego, sostuvo que no fue objeto de discusión el contrato de trabajo ejecutado entre las partes; tampoco sus extremos y su finalización unilateral por parte de la empresa, que ocurrió el 28 de febrero de 2019.

Recordó que la juez singular no encontró acreditado el conocimiento de la empresa del estado de salud del demandante, como tampoco su afectación en el desarrollo normal de sus funciones.

Citó la sentencia CC T-386-2020 de la Corte Constitucional para acogerse a ella e indicar que toda persona que presentara una afectación de salud, que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, era titular del fuero de estabilidad reforzada.

Después, revisó la historia clínica del petente y encontró acreditada una desmejora en sus condiciones de salud debido a una hernia inguinal.

Siguió con un Correo Electrónico enviado por parte del extrabajador a la demandada el 17 de enero de 2019 en el que informó el procedimiento quirúrgico que se realizaría; la posible duración de la incapacidad y la necesidad de colocar a una persona para que lo reemplazara. Con el halló, una clara manifestación de su estado de salud al empleador.

Dijo, que el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada fue evasivo, respecto a si recibió el correo, pues simplemente manifestó que para el 2019, no estaba vinculado a la compañía.

Después, dijo que operaba la protección constitucional en atención a lo siguiente:

Presupuesto	**Caso en concreto**
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	1. La cirugía generaría una incapacidad que lo llevaría al retiro temporal de sus funciones. 2. En su último cargo debía cargar unas mangueras que pesaban mucho y a veces trasladar el aceite en baldes en distancias lejanas (esta afirmación la encontró, en el testimonio del señor Cristian Hernández Ruíz), lo que afectaba por lo menos de manera temporal la posibilidad de retomar esas funciones luego de la cirugía.
Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido	Se cumple de acuerdo con el correo electrónico remitido por el demandante a la empresa

Presupuesto	Caso en concreto
Que no exista justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.	Está fuera de discusión que la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes se dio por finalización sin justa causa.

Definió que se demostraba la presunción de desvinculación discriminatoria invirtiéndose la carga de la prueba, la cual, no fue asumida por la demandada, ya que se limitó a afirmar que desconocía el estado de salud del actor.

Con lo anterior, declaró ineficaz el despido y ordenó el reintegro a un cargo igual o de mejores condiciones al que venía desempeñando, con el pago de salarios, prestaciones, y aportes a la seguridad social desde el momento en que fue desvinculado, hasta que retornara a su sitio de trabajo.

Condenó a la indemnización de 180 días de salario, conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 360 de 1997.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver (f.os 1 a 20, actuación 7001 c. de la Corte).

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, confirme la del juzgado y la absuelva de todas las pretensiones de la demanda.

Para ello formula dos cargos, que fueron replicados por el demandante y se analizarán conjuntamente, pues aun cuando se presentan por distinta vía tienen similar argumentación y persiguen el mismo fin (f.° 4, actuación 7001 c. de la Corte).

VI. CARGO PRIMERO

Lo presenta así:

> Por la vía directa, acuso la «interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los artículos 27, 37, 45, 47 (subrogado por el artículo 5 del Decreto 2351 de 1965), 55, 65, 127 (subrogado por el artículo de la Ley 50 de 1990), 158, 186, 189 (subrogado por el artículo 14 del Decreto 2351 de 1965), 249, 254 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 2469 y 2483 del Código Civil y 13, 47, 48 y 53 de la Constitución Nacional».

Al sustentarlo, dice que el criterio acogido por el Tribunal no es de este órgano de cierre. Cita la sentencia CSJ SL1491-2023 en el que se dijo;

> La jurisprudencia vigente de la Sala, por mayoría, tiene asentado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es suficiente que, al momento del despido, el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 e independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa […]

Continúa con fragmentos de lo dicho por esta Corporación referente al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad para decir que la configuración de la discapacidad se daba cuando concurrían los siguientes elementos:

> 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
>
> 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a las barreras, recuerda el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 que señala: son *«cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad»*. Aclara, que tal como se dijo en la providencia, el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como *«algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».*

Continúa con las barreras y señala que pueden ser:

> a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
>
> b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

> c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Argumenta que la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

> a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.
>
> b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
>
> c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Sostiene que lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

Sin embargo, reitera que, a diferencia de lo dicho por esta Corporación, el juez de alzada se apartó completamente de los apartados sin tener en cuenta que el asunto, estaba sustentado en una forma en la que no resultaba compatible con lo que al respecto había instruido anteriormente jurisprudencialmente (f.os 1 a 11, actuación 7001 c. de la Corte).

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia el fallo por la vía indirecta, en la modalidad de «*indebida aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los artículos 27, 37, 45, 47 (subrogado por el artículo 5 del Decreto 2351 de 1965), 55, 65, 127 (subrogado por el artículo de la Ley 50 de 1990), 158, 186, 189 (subrogado por el artículo 14 del Decreto 2351 de 1965), 249, 254 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 2469 y 2483 del Código Civil y 13, 47, 48 y 53 de la Constitución Nacional*».

Dice que tales violaciones son consecuencia directa de haber incurrido en los siguientes errores de hecho y de derecho:

> 1. Dar por demostrado sin estarlo, que el trabajador EDWIN SALGADO BARRIOS, al momento de su despido fue objeto de discriminación en razón de su estado de salud.
>
> 2. Dar por demostrado sin estarlo, que lo que determinó el despido del trabajador Edwin Salgado Barrios fue su condición de salud;
>
> 3. Dar por demostrado sin estarlo que el trabajador comunicó a la empresa su condición de salud, cuando lo único que hizo fue indicar que presuntamente será sometido a un procedimiento quirúrgico, sin determinar la fecha del mismo y que lo hacía para

que se tuviera en cuenta que podía estar incapacitado quince días y que por ello la empresa debía colocar alguien en su reemplazo.

4. No dar por demostrado estándolo que el trabajador a su comunicación, no acompañó su historia clínica, ni epicrisis alguna de manera tal que le hubiera permitido a la empresa entender en que situación de salud se encontraba;

5. Dar por demostrado sin estarlo, que el actor por razón de su dolencia física, o de su desmejora en sus condiciones de salud, por razón de su hernia Inguinal, se encontraba impedido para realizar sus labores normales;

6. Tener por demostrado sin estarlo, que por el hecho de que el trabajador comunicó a la empresa que presuntamente será sometido a un procedimiento quirúrgico, sin determinar la fecha del mismo, la empresa quedaba automáticamente enterada de la situación de salud de este.

7. Dar por demostrado sin estarlo que a pesar de que el trabajador a su comunicación no adjunto la historia clínica, obligaba a la empresa a indagar previo a la terminación de su contrato de trabajo, cuál era su situación de salud.

Agrega, que esos errores de hecho o de derecho son consecuencia de la falta de análisis de los siguientes medios de prueba:

a. El interrogatorio de parte que rindió el trabajador en audiencia pública.

b. Los elementos de su Historia Clínica, aportados con posterioridad a la terminación de la relación laboral.

c. La comunicación (Correo electrónico) que envío el trabajador para informar que podía ser objeto de una intervención quirúrgica y que además podía ser posible que se le extendiera una incapacidad por 15 días y su propósito era avisarlo para que se buscara un reemplazo para su ausencia., de fecha 17 /01 / 2019.

d. La diligencia de transacción suscrita por las partes el 26 de marzo de 2019.

Pide que, una vez demostrados los errores en la apreciación de estos, se abra paso a la posibilidad de que se estudien igualmente:

> e. El testimonio del trabajador que el actor coloca como testigo Cristian Hernández Ruiz, que da cuenta que el trabajador siempre trabajo con dolor, el que le generaba la Hernia Inguinal que padecía.
> f. La contestación de la demanda en cuanto explica la situación originada entre las partes con el documento suscrito el 26 de marzo de 2019.

Expone que el juez plural partió de presunciones que no corresponden a lo que ha sido demostrado, porque asumió una manera de interpretar que no se compadece de la realidad de una demanda laboral que se ha presentado por la vía ordinaria. Ejemplo de ello, fue errar en considerar que por el hecho de que el trabajador informara de una presunta operación de herniografía y de la solicitud de que se supiera que podía darse la necesidad de reemplazarlo, que la empresa quedaba notificada de un estado de salud, cuando a la misma no se acompañó ni certificación médica, ni historia clínica.

También, reprocha el que dedujera que la cirugía que el trabajador informa y que no se sabe cuándo ocurrirá, le generaría una incapacidad que lo iba a retirar temporalmente de sus funciones.

Cuestiona que a pesar de que el mismo trabajador en su interrogatorio de parte señalara que él trabajaba normalmente, arribara a la conclusión de que las funciones que desarrollaba el actor se verían afectadas por la

circunstancia de su intervención quirúrgica de manera temporal.

Con todo ello, no comparte que se hubiera arribado a la conclusión de que el despido había sido discriminatorio, como también que no se hubiera sopesado si en el documento contentivo del contrato de transacción estas situaciones habían quedado soslayadas por los términos del contrato.

Recuerda que al trabajador se le canceló una indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa.

Reitera que la comunicación no pasa de ser una opinión propia del trabajador que -como el mismo lo señaló-, buscaba informar y prevenir, pero de esa circunstancia, entonces no puede predicarse una notificación con el alcance de una que describa o identifique las condiciones de salud que son más propias de una incapacidad o de una epicrisis, las cuales no fueron nunca acompañadas en tal comunicado.

Asevera que con la finalización del contrato se incluyó un pago económico adicional, para dejar finiquitadas hacia el futuro todas las circunstancias que pudieren desprenderse de la existencia de la relación laboral que los vinculó, porque el trabajador de manera expresa manifiesta que la empresa nada adeuda al trabajador y a renglones seguidos declara al empleador a paz y a salvo por todo concepto de prestación laboral y de todas las acreencias a la fecha y con

posterioridad a este acuerdo económico. No solo por los derechos aquí mencionados sino por cualquier otro derecho de carácter incierto y discutible nacido de la relación de las partes.

Así que, cuestiona el análisis de la documental allegada al proceso.

Menciona que de la declaración rendida por el accionante en su interrogatorio de parte es claro que para él su dolencia, nunca le impidió trabajar y desempeñar sus labores, cuestión que no es menos importante, porque es sabido que en el evento de que la dolencia le significara una molestia para laborar, al empleador le hubiera correspondido adelantar los ajustes razonables que le permitieran al asalariado prestar su colaboración, en condiciones compatibles con una situación de salud que lo aquejara.

Finaliza, con que tampoco fue tenido en cuenta por parte del Tribunal la contestación de la demanda donde se despliega el contrato de transacción, que en su contenido no afectó derechos ciertos e indiscutibles, y por lo mismo al suscribirse, hizo tránsito a cosa juzgada.

Refiere que de la historia clínica y de la epicrisis, se omitió considerar que los mismos se habían presentado de manera extemporánea, esto es, con posterioridad a la terminación de la relación, las cuales fueron equivocadamente interpretadas por el *ad quem* porque el contrato de transacción fue acordado para dejar

solucionadas todas las situaciones de índole laboral que se dieron entre las partes, con ocasión de la relación laboral que los vinculó (f.os 11 a 20, actuación 7001 c. de la Corte).

VIII. RÉPLICA

El demandante, frente al **primer cargo**, resalta que si bien en la proposición jurídica se acusa un grupo de artículos no se evidencia argumentación o explicación alguna en torno a ellos, por eso no pueden ser tenidos en cuenta.

También dice que al acusar la interpretación errónea de la norma la recurrente debía tener un raciocinio mínimo que permitiera evidenciar en qué consistió la indebida hermenéutica de la disposición, sin embargo, esta lo que hizo fue limitarse a afirmar que el segundo grado se alejó del precedente de la Sala Laboral sin explicar las razones de su dicho.

Aun así, dice que, si el Tribunal no se hubiera apartado de la jurisprudencia de la Corte, la conclusión sería la misma teniendo en cuenta que

> [...] las funciones del trabajador eran las de cargue de mula, lavado de tanques y análisis de laboratorio, la existencia de una hernia inguinal de más de un año de tratamiento, así mismo que, según la apreciación de los testigos, estas labores implicaban "cargar unas mangueras que pesaban mucho, y a veces trasladaban el aceite en baldes, en distancias lejanas, hasta la planta donde se procesaba el aceite", actividad que sumada a su patología, le "impediría retomar las actividades en condiciones normales". Con lo que se evidencia la existencia de una patología de mediano plazo que cuenta con barreras profesionales que impiden la ejecución de tareas.

Además, muestra que con la Comunicación del *27* de enero de 2019, el demandante procedió a dar aviso de su intervención a fin de evitar reprocesos en la empresa, sin embargo, en aproximadamente un mes, fue despedido sin justa causa, lo que denota una evidente sospecha de discriminación.

Acerca de la coexistencia de interpretaciones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, argumenta que el derecho laboral no es ajeno a la posibilidad de múltiples lecturas, y en ese caso el operador jurídico debe elegir la que favorezca más al trabajador. Lo mismo, para el principio *pro operario* y control constitucional difuso para lo que aduce la importancia de que las decisiones judiciales estén alineadas con los derechos fundamentales, así como que los jueces tengan la posibilidad de interpretar de manera cada caso en particular sin tenerse que imponer una interpretación generalizada o única.

Finaliza diciendo que a lo largo del proceso existe una postura contradictoria del empleador, lo que se refleja en una conducta procesal incoherente que debe ser desestimada.

Con relación al **segundo cargo**, alega que la recurrente no definió si los errores imputados al *ad quem* eran de hecho o de derecho; que las pruebas acusadas por *«falta de análisis»* dice que sí fueron tenidas en cuenta por la segunda instancia lo que deja sin peso la acusación; que existe una indebida mixtura de argumentos al cuestionar el abordaje jurídico del

proceso en un cargo fáctico; que no demostró en qué consistió la supuesta confesión en el interrogatorio de parte; que el hecho de que existió una transacción, y que fue aceptada en la contestación de la demanda, no implica que su despido no fue injusto; que la carta de terminación del contrato carece de una justificación objetiva lo que genera automáticamente la presunción de discriminación por la condición de salud del trabajador; que la carga de la prueba no fue desvirtuada por el empleador y que, el correo electrónico reforzó esa presunción.

Concluye, afirmando que no es procedente endilgar falta por el hecho de no adjuntar en la comunicación del trabajador una historia clínica, ni epicrisis, cuando sí fue presentado un examen médico ocupacional, y un testimonio rendido durante el juicio, que reafirmó la existencia de las afectaciones en salud del trabajador (f.os 1 a 15, actuación 0019 c. de la Corte).

IX. CONSIDERACIONES

Preliminarmente se observa que en el *segundo cargo* se incurre en una impropiedad al señalar que el Tribunal cometió errores de hecho o de derecho, porque cada uno de esos conceptos es independiente y, por lo tanto, tienen distinto objetivo.

Precisamente, la equivocación fáctica ocurre cuando el sentenciador, al analizar determinado medio de convicción, le hace decir algo contrario a lo registrado en esa prueba o,

cuando el contenido de un elemento demostrativo, que no fue estudiado, muestra una realidad diferente a la percibida por quien profirió el fallo que se cuestiona en el recurso extraordinario de casación. Esa clase de equivocaciones deben presentarse, para su evaluación, por una imputación presentada por la senda indirecta.

Mientras el error de derecho, que también se formula por el camino antes señalado, se presenta en dos eventos: *(i)* al valorarse como apta una prueba cualquiera, obviando que el legislador exige, para la demostración del hecho, una de las llamadas *ad sustanciam actus* o *ad solemnitatem* o *(ii)* al dejar de apreciar, siendo necesario, una que tenga la condición mencionada con antelación, es decir que revistan alguna solemnidad para la validez del acto.

Empero, la lectura íntegra de esa acusación permite establecer que las equivocaciones que se le formulan al fallo del Tribunal, fueron de hecho, al dirigirse a cuestionar que hubiera encontrado probado que, en este asunto estaba llamado a surtir efectos el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y ordenar, el consecuente reintegro del demandante.

Misma situación se presenta cuando la empresa procede a relacionar una serie de documentos por su falta de estudio, pues, en verdad, solamente el interrogatorio del demandante y la transacción, fueron los que no se valuaron, no sucediendo lo mismo con los restantes (historia clínica, correo electrónico, testimonio de Cristian Hernández Ruíz y la contestación a la demanda); de allí que, para la Sala, esa

situación obedece a un lapsus al momento de redactar la demanda, que en todo caso, no compromete la imputación pues es procedente examinarlos a fin de establecer si se está frente a un error, manifiesto y protuberante, que conlleve a infirmar la providencia atacada.

Dicho esto, se debe establecer si el Tribunal cometió las equivocaciones jurídicas y fácticas, al separase del criterio jurisprudencial que esta Corporación tiene sobre el fuero por estabilidad laboral reforzada y, también, al concluir que el despido del actor fue discriminatorio, en atención a su condición médica.

Siendo eso así, se recuerda que el colegiado, para formar su convencimiento, afirmó, de entrada, que acogía la postura de la Corte Constitucional, conforme a la cual, toda persona que presente una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares era titular de esa protección.

Se advierte que el artículo 234 Superior, establece que esta Corporación actúa como Tribunal de cierre en la jurisdicción ordinaria y, conforme lo prevé el 333 el CGP, al que se acude por así permitirlo el 145 del CPTSS, tiene el deber de unificar la jurisprudencia especializada y, por lo tanto, sus pronunciamientos se vuelven un precedente judicial de obligatorio cumplimiento, en aras de proteger la igualdad, la confianza legítima, la buena fe y la seguridad jurídica (sentencia de casación CSJ SL708-2024).

Sin embargo, el juez, en este caso el Tribunal, puede apartarse del precedente, siempre que argumente, de manera clara, las razones que lo llevan a actuar en esa forma, pues es una potestad que emana de su autonomía judicial.

Para que esa función sea válida, debe identificarse y ponderarse la jurisprudencia aplicable al caso, para después, en un proceso de contra - argumentación, proceder a explicar los motivos que lo llevan a apartarse de esas decisiones judiciales, sea ya, porque *(a)* no existe una similitud fáctica; *(b)* se presenta una discrepancia con la intelección entregada en la sentencia del máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, sobre las normas llamadas a gobernar el proceso o *(c)* se estima que la regla de derecho inserta en el precedente, no es la adecuada.

Justamente, en la sentencia de casación CSJ SL3268-2024, se indicó:

> Eso sí, pueden los juzgadores apartarse del precedente jurisprudencial, pero ello requiere que, además de la carga de transparencia, empleen una argumentación suficiente. Así se recordó en sentencia CSJ SL4322-2022 en la que señaló:
>
> Téngase presente, es factible que los jueces se aparten del precedente jurisprudencial, pero para ello se requiere esgrimir una argumentación suficiente, tal como lo explicó esta misma Sala de Casación, en la sentencia CSJ SL440- 2021:
>
> Ahora, es cierto que los jueces del trabajo deben considerar en sus sentencias el precedente judicial vertical que emana de la Sala de Casación Laboral. En efecto, al ser esta el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, sus decisiones tienen fuerza vinculante en virtud de los principios de igualdad, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica, pero siempre que tengan la capacidad de responder adecuadamente a la realidad fáctica del asunto concreto, así como la social, económica y política del momento (CC C-836-01 y CC -621-2015).

> En este sentido, de existir un precedente aplicable, los jueces laborales deben identificarlo -carga de transparencia- y, hecho esto, acatarlo o disentir del mismo. Si es lo segundo, asumen la obligación de desplegar una carga argumentativa suficiente que explique las razones del disenso -requisito de suficiencia-, bien por: (i) ausencia de identidad fáctica, que impide aplicar el precedente al caso concreto, (ii) cambios normativos, (iii) transformaciones sociales que obligan a dar una nueva mirada a determinada cuestión, dado que los jueces deben adaptarse a las exigencias que impone la realidad y reconocer la evolución del derecho (CC T-446-2013), o (iv) divergencias hermenéuticas fundadas en la prevalencia de mejores y más sólidos argumentos que permiten un desarrollo más amplio de los derechos, libertades y garantías constitucionales (CC C-621-2015).

Esas exigencias no fueron cumplidas por la segunda instancia, como que no se interesó en realizar una debida justificación e implica que su apartamiento, no estuvo debidamente acreditado, generándose, por lo tanto, una equivocación jurídica al momento de decidir el asunto sometido a su conocimiento.

Esa situación implica que el desconocimiento de las decisiones de esta Sala, sobre la materia, configuraron una errada interpretación sobre el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como que esta Corporación en la CSJ SL3164-2023, sobre esa disposición, tiene dicho lo siguiente:

> En suma, para esta Corte, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:
>
> a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, *«los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*;
>
> b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al

interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene y practique la prueba pericial.

[…]

Se insistió en que, para despedir a una persona con discapacidad, es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, que puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les 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.**

- 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. (Negrillas y subrayas de la Sala).

Si el operador jurídico se hubiera atenido a las reglas fijadas por este órgano de cierre, su decisión hubiera sido diferente, pues, el Correo Electrónico del 27 de enero de 2019, solo muestra que el demandante le informó a su empleador que estaba en proceso de realizarse un procedimiento quirúrgico, donde le practicarían una herniografía dentro de un mes y que posiblemente lo incapacitarían por 15 días y suplicó para que colocaran a

otra persona en el laboratorio mientras se encontrara ausente.

Ese medio de convicción, es cierto, da cuenta que en esa época el actor enteró a su empleador de su condición, pero no muestra que su afección, fuera a mediano o largo plazo y tampoco que, en atención al tema de salud, se presentara una barrera actitudinal, social, cultural o económica, que impidiera al accionante realizar la tarea que se le encomendó, en igualdad de condiciones, respecto a los demás trabajadores de la compañía.

Igual sucede con la historia clínica del mismo, al informar que el 24 de abril de 2019 el demandante se aceró a la clínica del Cesar, y el motivo fue, me van a operar y se señaló que era un paciente masculino que ingresaba en el día mencionado, programado para procedimiento quirúrgico – herniografía inguinal con malla. Se dijo que el estado de ingreso eran buenas condiciones generales y, en el examen físico se anotó:

> 'HEMODINAMICAMENTE ESTABLE, ACEPTABLES CONDICIONES GENERALES, TOLERANDO OXIGENO AMBIENTE, HIDRATADO, CONSCIENTE, ORIENTADOSIMETRICO, · NORMOEXPANSIBLE, RUIDOS CARDIACOS RITMICOS SIN SOPLOS PULMONES VENTILADOS SIN AGREGADOSBLANDOS, PRESENCIA DE HERNIA INGUINAL DERECHA. NO SIGNOS DE IRRITACION PERITONEAL, PERISTALSIS PRESENTESIN DEFICIT APARENTENORMOCEFALO, PUPILAS NORMOREACTIVAS. MUCOSA ORAL HUMEOA, CUELLO MOVIL SIN ADENOPATIASNO EXPLORADOSIMETR1CAS. NO EDEMA, PULSOS PRESENTES, MOVILES.

En el resultado del diagnóstico fue hernia inguinal + colocación de malla + omentectomía parcial. En el tratamiento recibido se escribió que el paciente ingresaba programado para procedimiento quirúrgico (herniografía inguinal con malla), por antecedente de hernia inguinal derecha, que actualmente era hemodinámicamente estable, sus condiciones generales eran aceptables y se ingresaba y se trasladaba al área de cirugía.

El 24 de abril de 2019, se le dio salida de la institución médica anotando que se presentó una recuperación anestésica completa, la evolución fue favorable y estaba estable hemodinámicamente. Le recetaron medicamentos y se le dio una incapacidad de 20 días, programándose una nueva cita, a los 15 días siguientes, para la remoción de puntos.

El 22 de mayo de 2019 el petente acudió nuevamente a la empresa encargada del asunto de la salud, donde afirmó que tenía cuadro clínico de un mes, por herniografía inguinal derecha con leve dolor a la palpación, razón por la cual, acudía a consulta y se le otorgó una incapacidad de 20 días más.

Lo registrado en esos documentos, si hubieran sido apreciados de forma correcta, enseñaban que solo hasta el 24 de abril de 2019, al convocante se le practicó una herniografía, es decir, transcurridos más de 3 meses y dos días, desde que este, con su correo electrónico, informó a su empleador sobre la práctica de esa intervención. Igualmente,

el despido se efectuó el 28 de y febrero del mismo año[3], existiendo, entre esa fecha y aquella donde se realizó la cirugía un espacio de dos meses y un día.

Ese escenario permite concluir, porque ninguno de esos escritos muestra algo distinto, que, al momento del fenecimiento de la relación, el demandante no se encontraba en los supuestos fijados por esta Corporación, para que, a su favor, se activara la presunción de despido discriminatorio.

Además, para la Sala, lo que muestran los registros médicos es que el actor sufría de una hernia, pero esta no tenía una magnitud que le impidiera realizar en igualdad de condiciones con otros laborantes, los oficios que le fueron encargados, pues nada dicen al respecto y lo que está claro, es que la cirugía, para atenuar, mitigar o desaparecer ese malestar, se presentó, después de terminado el contrato de trabajo.

Debe decirse que el interrogatorio del petente, no tiene manifestaciones que perjudiquen y favorezcan a la contraparte. La contestación solo refleja la postura de la enjuiciada al momento de contestar la demanda y la transacción solamente trató sobre el auxilio de transporte.

En todo caso, con los otros medios demostrativos analizados y con los que el Tribunal fundamentó su decisión, se acreditan los errores cometidos por el Juez de la apelación

[3] f.° 19, cuaderno 2024095101847 de primera instancia.

y, en tal sentido se habilita estudiar el testimonio del señor Cristian Hernández Ruíz, quien sostuvo que conoció al convocante desde el año 2015, porque prestaron servicios subordinados a la enjuiciada e indicó que el actor le comunicó de un tirón que sintió realizando las labores que le fueron encargadas, esto es el cargue de mangueras, pero manifestó que el señor Salgado continuó trabajando, con dolor, se tomaba unos analgésicos, se le pasaba y continuaba ejecutando sus servicios.

Afirma que el petente comunicó de esa situación a su empleador, pero sostuvo que conoció de ese suceso porque este se lo había comentado y que no le constaba que el actor pidiera permiso para asistir a citas médicas.

Lo expuesto en esa diligencia enseña que el actor siempre prestó la labores que le fueron encargadas y siendo eso así se descarta que tuviera una barrera que le impidiera ejecutar el contrato de trabajo, pues, sus funciones no se vieron significativamente afectadas y, en atención a ese evento, no existe un fundamento de hecho demostrado con el que se le pudiera exigir al empleador realizar medidas de acondicionamiento o para evitar un trato discriminatorio.

Siendo eso así, el Tribunal se equivocó, cuando, contrario a lo probado en este proceso, estimó que el actor ere beneficiario de la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, siendo vital, además, agregar, que en este asunto tampoco se acreditó que el estado de salud del extrabajador le impidiera o dificultara sustancialmente el

desempeño de sus labores, como lo ha exigido la Corte Constitucional.

De lo dicho se sigue, que los cargos prosperan.

En **sede de instancia,** el juez unipersonal sostuvo como tesis que no está demostrado por la parte demandante que haya sido discriminado debido a su estado de salud y que esta hubiere sido la condición que originara el despido por el empleador, por tanto, no es posible ordenar el reintegro ni la indemnización solicitada.

Mientras que la alzada de la parte actora se centra en que el despacho omitió abordar, en su interpretación, cómo se desvirtúa la presunción de despido discriminatorio. Añade que para evitar que el despido se convierta en tal, lo que establece la ley es que se acuda en forma previa al Ministerio de Trabajo, lo que no hizo la demandada.

Pues bien, en este escenario son útiles los argumentos expuestos en casación, para confirmar la decisión del Juzgado.

Sin costas en el recurso extraordinario. Las de las instancias correrán a cargo del demandante que deberán incluirse en la liquidación que realice el Juzgado, conforme a lo previsto en el artículo 366 del CGP.

X. DECISIÓN

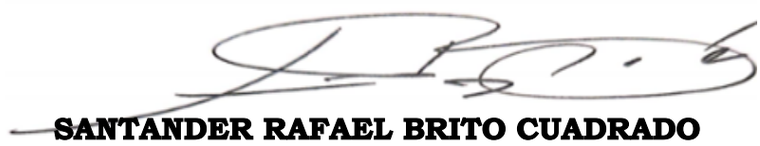
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral que **EDWIN RAFAEL SALGADO BARRIOS** siguió contra **EXTRACTORA GRUPALMA SAS**.

En **SEDE DE INSTANCIA** se confirma la decisión emitida el 26 de julio de 2022 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Barranquilla.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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: 454076131D79C297EADCC3A98F78CE4C3E56DA7FD4B3878A202DB51737A0223C
Documento generado en 2025-05-07