



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL1082-2025

Radicación n.º76001-31-05-017-2020-00378-01

Acta 14

Bogotá, D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA – ATLAS TRANSVALORES**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 30 de julio de 2024, en el proceso que en su contra adelantó **BRADLEY AMÉRICO NAVIA CAICEDO**.

I. ANTECEDENTES

Bradley Américo Navia Caicedo, llamó a juicio a Transportadora de Valores Atlas Ltda., para que se declarara: la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, celebrado el 20 de noviembre de 2006; que la empleadora terminó unilateralmente y sin justa causa el 12 de marzo de 2020; que a la fecha del despido estaba amparado por

estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Ley 1010 de 2006, Ley 790 de 2002 y Decreto 190 de 2003; y que fue despedido sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Consecuencialmente, solicitó condenarla a: reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía, sin solución de continuidad y pagarle: salarios, auxilio de cesantía, intereses de cesantía, primas de servicios, aportes al sistema de seguridad social, dejados de sufragar desde el despido hasta el reintegro; así como la indemnización de 180 días de salario, consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En subsidio del reintegro, pidió imponerle la indemnización del artículo 64 del CST.

Como fundamento de las pretensiones, expuso que: el 20 de noviembre de 2006, se vinculó como trabajador de la demandada con «*un contrato escrito a término indefinido*», para el cargo de guarda de seguridad, pero posteriormente a ese contrato le realizaron un otrosí, adiciones y por su buen desempeño fue promovido a Recolector, Jefe de Tripulación y Escolta; el salario básico que devengó fue la suma de \$695.459, pagaderos quincenalmente, el cual no incluía horas extras, dominicales, festivos, auxilios de capacitación, auxilio de alimentación, y auxilio de transporte adicional.

Narró que el 12 de marzo de 2020 fue despedido sin que mediara justa causa, no obstante que para la fecha del

finiquito había presentado reclamación ante la empresa en los términos de la Ley 1010 de 2006, sin que la compañía, ni el comité de convivencia tomaran acciones.

Contó que desde el primer ascenso la carga laboral se incrementó notablemente, incluso llegó a trabajar 75 horas extras quincenales, teniendo un solo día de descanso (domingo) cada quince días; las vacaciones la enjuiciada se las acumulaba, por lo que todo esto condujo a afecciones en la salud, como por ejemplo, diabetes, presión arterial alta, estrés laboral, cansancio, por eso al momento del despido tenía restricciones médicas, en virtud de las cuales solo debía laborar 8 horas diarias, sin embargo la empleadora no pidió autorización al Ministerio de Trabajo para poner fin al nexo.

Para concluir, aseveró que de él dependía económicamente su familia, su hijo era estudiante universitario, dependiente de él en los términos de la Ley 790 de 2002.

Transportadora de Valores Atlas Ltda, se opuso a los pedimentos. De los hechos aceptó: la naturaleza jurídica del contrato, el término de duración y el extremo inicial.

En su defensa argumentó, que el vínculo laboral finalizó con justa causa, que estuvo sustentada en los siguientes hechos: el 6 de febrero de 2020, en desarrollo de su jornada laboral, el trabajador fue requerido por el empleador para realizar el acompañamiento de un vehículo de la compañía en el trayecto hacia el aeropuerto en una operación especial

de exportación, que consistía en el transporte de oro, que requería un detallado operativo, pero el actor se negó a cumplir la función, lo que conllevó que el operativo de seguridad se viera afectado y se hiciera en condiciones no apropiadas, poniendo en riesgo la seguridad de los bienes.

Adicionalmente, el mismo día se le encontró durmiendo en las instalaciones de la compañía, lo que va en contravía de las obligaciones contractuales. Mencionó que, aunque la compañía no se encontraba obligada a un trámite disciplinario, para garantizar el derecho de defensa lo citó a descargos, y él reconoció las faltas.

Explicó que el actor no tenía fuero derivado de una queja de acoso laboral que radicó 5 meses antes de la terminación del contrato, toda vez, que en su reclamo aludió a una discusión que tuvo con otro trabajador, quien a su vez radicó queja contra el demandante, pero el comité de convivencia no halló configurado el acoso. Así mismo, rechazó que tuviera fuero de salud, máxime que la terminación del nexo estuvo motivada en causal objetiva y tampoco tenía el fuero alegado como padre cabeza de familia.

Propuso como excepción previa: «*Trámite indebido*»; de mérito las de prescripción, compensación y las que llamó: inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, buena fe, inexistencia de fueros o situaciones de debilidad manifiesta que impidan la ejecución y resten legalidad, justa causa de despido e incumplimiento al deber probatorio.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, concluyó el trámite y profirió fallo el 23 de febrero de 2024, en el que decidió:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación a favor de Transportadora Atlas Ltda, frente a la totalidad de pretensiones de la demanda, relevándose del estudio de las demás excepciones formuladas.

SEGUNDO: DECLARAR que entre las partes en contienda existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 20 de noviembre de 2006 hasta el 12 de marzo del año 2020.

TERCERO: ABSOLVER a Transportadora de Valores Atlas Ltda, de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra (...).

CUARTO: Las costas correrán en este proceso a cargo de la parte demandante (...).

QUINTO: en el evento de no ser apelada esta providencia remítase en consulta al superior (...).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, emitió fallo el 30 de julio de 2024, en el que dispuso:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia número 019 del 23 de febrero de 2024 proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, para en su lugar:

1. DECLARAR que la sociedad TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA en calidad de empleador, omitió de manera previa solicitar autorización administrativa por parte de la Oficina de Trabajo – (Art. 26 de la Ley 361 de 1997), para dar por terminado el contrato de trabajo al trabajador BRADLEY AMÉRICO NAVIA CAICEDO, debido a su condición de debilidad manifiesta como consecuencia de los diagnósticos: hipertensión arterial y diabetes mellitus 2 y tener restricciones médicas para el ejercicio de sus funciones conocidas por el empleador.

2. DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo al trabajador BRADLEY AMERICO NAVIA CAICEDO, ocurrida el 12 de marzo de 2020, por parte del demandado Transportadora de Valores Atlas Ltda, al omitir éste el ya citado trámite administrativo inmerso en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

3. Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a la sociedad TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA y dentro del término máximo de cinco (05) días deberá enviar al señor BRADLEY AMÉRICO NAVIA CAICEDO a valoración médica a fin de que tenga claro las condiciones de salud del señor Navia Caicedo y las recomendaciones médicas que debe seguir, y una vez notificado el concepto médico, deberá de inmediato REINTEGRAR al actor a un cargo de acuerdo que de (sic) lo señalado en la valoración médica y atendiendo las patologías que presente y que le permitan prestar el servicio, sin desmejorarlo laboralmente.

4. CONDENAR a la sociedad TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA, a pagar a favor del señor (...) los salarios insolutos, las prestaciones sociales, dejados de percibir, desde el 13 de marzo de 2020, hasta cuando se produzca su reintegro, junto con los aumentos legales y todo debidamente indexado.

5. CONDENAR a la sociedad TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA a pagar a favor del señor BRADLEY AMÉRICO NAVIA CAICEDO las cotizaciones al Sistema integral de Seguridad Social, que correspondan a todo el tiempo que ha estado cesante.

6. CONDENAR a la sociedad TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA a pagar a favor del señor BRANDLEY AMERICO NAVIA CAICEDO la indemnización de que trata el inciso tercero

del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, valor equivalente a 180 días de salario que deberá ser cancelados debidamente indexado al momento del pago.

7. Costas de primera instancia a cargo del CONDENAR (sic) a la sociedad TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA las que serán tasadas por el juzgado de conocimiento.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia [a] cargo de la demandada y a favor del promotor del litigio, fíjense en derecho el equivalente a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Afirmó que, en primer lugar, debía determinar si el actor se encontraba en situación de discapacidad laboral; y luego, definir si la terminación del contrato fue con justa causa.

Mencionó que no era objeto de debate: el vínculo laboral que inició el 20 de noviembre de 2006, para el cargo de guarda de seguridad; el cambio de cargo a jefe de tripulación, que le fue comunicado el 7 de octubre de 2015, debido al buen desempeño; posteriormente fue promovido como escolta, según comunicación del 24 de mayo de 2016; radicó queja de acoso laboral el 29 de octubre de 2019; y el 12 de marzo de 2020, la compañía decidió terminar el contrato.

Dijo que inicialmente debía enunciar el marco normativo, con tal objetivo, hizo alusión al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los fallos de la Corte Constitucional con radicado C-458-2015, C-531-2000, SU-049-2017, SU-087-2022, posteriormente afirmó que esta Corporación en sentencia CSJ SL1152-2023, revaluó la tesis expuesta en anteriores sentencias, al analizar los derechos de las personas en condición de discapacidad, concluyó que dicho instrumento

resultaba vinculante a la hora de interpretar la protección derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por eso consideró que era irrelevante el porcentaje de pérdida de capacidad laboral como criterio para determinar quiénes eran beneficiarios de la garantía, pero para que operara la protección el trabajador debía probar:

- 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.
- 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.

Aseveró que esta sala fue enfática al indicar que se excluía de estabilidad laboral reforzada a quienes padecieran simples dolencias o enfermedades temporales que no implican una limitación de mediano o largo plazo, pues eran estas últimas las que activaban la protección.

Aludió al fallo CC-SU-061-2023, que enseñó que la condición de salud física o mental que padezca el trabajador que le impida desempeñar sus actividades como lo haría regularmente, se podía acreditar a través de: i) el examen médico de retiro en el que se advierta sobre la enfermedad o recomendaciones médicas o incapacidades médicas presentadas antes del despido; ii) la demostración de que la persona fue diagnosticada con una enfermedad y debe

cumplir un tratamiento médico; iii) La ocurrencia de un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas y cuando de él existe calificación de pérdida de capacidad laboral, y iv) cuando antes de la terminación del vínculo, el trabajador informaba que su bajo rendimiento se originaba en una condición de salud.

Enunció la sentencia CC-SU-269-2023, de la que extractó algunos párrafos en los que la Corte Constitucional enseñó los requisitos para que se activara la protección deprecada. Afirmó que, acogiendo los anteriores pronunciamientos, *«analizará los siguientes presupuestos»*:

(i) Que se estableciera que el trabajador realmente se encontraba en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente e normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Argumentó que, de acuerdo con este requisito, debía en primer lugar, acreditarse la condición de salud y en segundo término, la incidencia en el desarrollo de las actividades. Adujo que sobre las condiciones de salud, se encontraba la historia clínica, donde se apreciaba que, en consulta de 9 de febrero de 2020, se informó que el motivo era *«estrés laboral y ansiedad»*, en el acápite de la enfermedad se anotó *«ansiedad, irritabilidad y sensación de prurito y antecedente de diabetes mellitus glucometría. Y como plan, se indica renovación de fórmulas, y dentro de ellas se inicia por neuropatía»*. Agregó que, el 9 de junio de 2020, *«se indica como análisis: paciente hipertenso y diabético»*, en

consecuencia, se probó con la historia clínica que *«padecía enfermedades que le comprometían su estado de salud»*.

Sostuvo que, *«En relación con la conexidad entre el estado de salud y las funciones que desempeña»*, se encontraba en el pdf.02, f.º139, *«solicitud médica»*, expedida por EPS Comfandi, donde se leía: *«EL SEÑOR BRADLEY AMERICO NAVIA CAICEDO ESTÁ EN CONTROL POR HIPERTENSIÓN ARTERIAL Y DIABETES MELLITUS 2[,] RECOMENDAMOS QUE SUS JORNADAS LABORALES NO EXEDAN (sic) LAS 8 HORAS DIA YA QUE JORNADAS MAS LARGAS PUEDEN AFECTAR SU SALUD»*.

Destacó que la anterior documental, ratificaba los diagnósticos médicos de *«hipertensión arterial y diabetes mellitus 2»*, así como la recomendación de no exceder las 8 horas por día para que las jornadas no afectaran la salud.

Describió que, de acuerdo con la comunicación del 7 de octubre de 2015, el actor fue ascendido a jefe de tripulación, pero *«para saber qué relación puede tener la patología que presenta el actor con las funciones asignadas»*, se debía tener en cuenta lo declarado por Alexander Cortés Restrepo y José Ferney Cuero Montenegro, quienes fueron compañeros de trabajo. Resumió lo descrito por los testigos, hizo énfasis en que los deponentes contaron que la actividad de escolta podía ser de más de 12 horas, porque se sabía la hora de salida de la ruta, mas no la de llegada, especialmente cuando se trataba de operaciones de seguridad en el aeropuerto. De lo mencionado por estas dos personas, concluyó:

De acuerdo con lo expuesto por los señores Alexander Cortés Restrepo y José Ferney Cuero Montenegro, quienes fueron compañeros de trabajo del hoy demandante, expusieron con claridad todo el procedimiento que se hace cuando se transporta valores al aeropuerto, operación, además que sabían a qué hora empezaba el turno, pero no de salida porque era más de 12 horas que ocupaban en su función, dependiendo de la operación que les fuera asignada.

Al presentar el actor una restricción médica de laborar sólo 8 horas, y tener asignada la empresa operaciones que llevaban más de ese horario, permite concluir que el señor Bradley Américo Navia Caicedo se encontraba en una condición de salud que le impedían o dificultaba 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»*.

Dijo que Viviana Stella Santa Mera, quien se desempeñaba como Jefe de Gestión Humana de la sociedad demandada, expuso que conocía al demandante desde que ingresó a la empresa en 2006; en el año 2020, el trabajador les presentó las recomendaciones médicas para que solo trabajara ocho horas; y que cuando llega una recomendación médica, *«se envía al área de seguridad y salud del trabajo una carta dirigida al jefe, donde se le dice que el empleado solo puede laborar 8 horas y eso fue lo que se hizo en su momento»*.

(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que fue claro que tiene origen en una discriminación.

Para analizar transcribe la carta de terminación del contrato, a continuación, examina si el asalariado había incurrido en las conductas allí contempladas:

1. *«No acompañar el vehículo blindado que debía desplazarse a la sede de la empresa al aeropuerto, según orden dada a las 4:30 am, cuando el turno del actor acababa a las 6am.»*

Para estudiar este punto, aludió a la declaración de Iván Darío Romero Wanumen, quien expuso que era jefe de seguridad y operaciones de la demandada, e indicó que Navia Caicedo, cuya jornada no podía exceder de 8 horas, tenía turno de 10pm a 6am. El deponente aseveró que, el trabajador efectuó un acompañamiento al *«operativo MIO»*, posteriormente tomó un descanso, pues debían salir a prestar un servicio al aeropuerto a las 4:30 am; y que esa actividad, para la tripulación que está dentro del vehículo, puede oscilar entre 6 u 8 horas, dependiendo de los itinerarios aéreos, *«pero para el personal de escoltas es únicamente acompañamiento a la sede del aeropuerto»*, sin embargo *«ese día esa operación solo fue con un escolta porque el actor no fue»*.

De acuerdo con lo descrito por el aludido jefe de seguridad y operaciones (Romero Wanumen), la labor de escolta para el vehículo que debía transportar valores al aeropuerto, tardaría de 15 a 20 minutos.

Contrario a lo precedente, *«el personal operativo»*, en este caso el testigo José Ferney Cuero Montenegro, detalló todo el procedimiento, describió que salían a las 4:30 am para el aeropuerto, el vehículo iba vacío con el escolta, llegaba a la

zona franca que quedaba al fondo del aeropuerto, allí recogían los lingotes de oro en tulas que eran cargadas al vehículo, se dirigían a la bodega de la aerolínea, ingresaban a la DIAN, quien una vez efectuaba la inspección autorizaba el desplazamiento a la zona de embarque donde estaba el avión, el cual era cargado cuando el personal de la aerolínea lo autorizara, debían esperar que despegara y una vez lo hace, se le informaba al escolta que estaba en la parte externa de portería esperándolos, por lo que el procedimiento podía durar de una a tres horas.

De lo narrado, desestimó que como lo había dicho la empleadora en la carta de despido, la actividad de escolta al aeropuerto fuera solo de 15 a 20 minutos, pues la misiva no tuvo en cuenta el tiempo que se gastaba el desplazamiento, la recibida en la bodega, la actividad de cargar las tulas, el desplazamiento a la aerolínea, posteriormente de nuevo al aeropuerto, pues durante ese tiempo debía custodiarse la mercancía, lo que llevaba a inferir que de haberse dado todo el trámite de la operación, de acuerdo con la narrado por Cuero Montenegro, se excedían las 8 horas de la jornada laboral recomendada por el galeno, pues no solo se trataba de ir al aeropuerto, sino de esperar la entrega del material y el despegue del avión.

Para justificar el despido, debió la enjuiciada allegar al plenario el protocolo de las operaciones que tenía como transportadora de valores, con tiempos que permitieran establecer que no era cierto lo descrito por José Ferney Cuero Montenegro y Alexander Cortes.

2. Disertó sobre la falta endilgada, según la cual, el asalariado no *«se presentó a laborar el 8 de febrero de 2020»*.

Indicó que en la historia clínica se apreciaba que *«el actor acude a la 01.19-07 del 09 de febrero de 2020»* a consulta médica, servicio de urgencias de Comfandi, donde presentaba *«cifras tensionales elevadas»*, *«cefalea y sensación de angustia»* y anotó, que adujo que el 7 de diciembre de *«2002»* (sic) tuvo un inconveniente con sus jefes inmediatos, lo que le generó desespero, ansiedad, insomnio y prurito en los pies y manos, *«dentro del plan médico se indica que los síntomas referidos son compatibles con neuropatía y se decide renovar fórmula médica»*.

Concluyó que la anterior documental llevaba a justificar la inasistencia del actor, sin que fueran atendibles los argumentos de la empleadora para la desvinculación, por lo que la misma tiene origen en una discriminación, por ende, si la *«empresa consideraba que existían justas causas para terminar el contrato laboral»*, estaba facultada para prescindir del trabajador, pero previamente debió solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, procedimiento que no se adelantó y conducía a calificar el despido como ineficaz.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la llamada a juicio, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita a la Sala casar la sentencia impugnada, y en sede de instancia confirmar el fallo del *a quo*.

Con tal propósito presenta 2 cargos, por la causal primera de casación, que recibieron réplica y enseguida se estudian.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta acusa aplicación indebida de los artículos: 1, 2, 3, 4, 5 y 26 de la Ley 361 de 1997 en relación con los artículos 7, 32 y 39 del Decreto 2463 de 2001; artículo 3 de la Ley 1346 de 2009; artículo 2 de la Ley 1618 de 2013; 1, 19, 43, 55, 58, 60 y 62 del CST; 17 y 204 de la Ley 100 de 1993.

Como causa eficiente de la violación, enumera los siguientes errores que atribuye al tribunal:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante tenía problemas de salud que le impedían y le dificultaban de forma sustancial el desempeño de sus funciones y labores como escolta.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el demandante estaba amparado por un fuero de salud que impedía su desvinculación.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor Bradley Américo Navia Caicedo se encontraba en una condición de salud que le impedían o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

4. Dar por demostrado, contra la evidencia, que, para proceder a la terminación del contrato de trabajo, la empresa debía solicitar permiso al Ministerio del Trabajo.
5. No dar por demostrado, estándolo, que la compañía cumplió las restricciones médicas que indicaban que el demandante no podía ejecutar sus funciones en jornadas superiores a 8 horas.
6. Dar por demostrado, sin estarlo, que la compañía incumplió las restricciones médicas de laborar más de 8 horas y que el demandante debía trabajar en jornadas superiores a estas horas.
7. No dar por demostrado, estándolo, que las restricciones médicas de no trabajar jornadas superiores a 8 horas no impedían que el demandante ejecutara y cumpliera sus obligaciones como escolta.
8. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante incumplió de forma grave su contrato de trabajo en su jornada laboral de ocho horas cuando se rehusó a acompañar el carro de escoltas que transportaba oro al aeropuerto.
9. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante no acompañó el desplazamiento al aeropuerto en la orden dada por su superior a las 4:30 a.m., cuando el turno del actor (dentro de las 8 horas) terminaba a las 6:00 a.m.
10. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante se quedó en el gimnasio de la compañía descansando mientras debía ejecutar sus funciones como escolta dentro de la jornada de trabajo.
11. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante no se presentó a trabajar el 8 de febrero de 2020 sin justificación.
12. No dar por demostrado, estándolo, que para la fecha de terminación del contrato de trabajo el demandante no tenía una pérdida de capacidad laboral calificada.
13. No dar por demostrado, estándolo, que para la fecha de terminación del contrato de trabajo-12 de marzo de 2020- el demandante no se encontraba incapacitado ni le habían sido expedidas incapacidades médicas recientes.

14. Dar por demostrado, sin estarlo, que el despido fue discriminatorio por finalizar el contrato con justa causa cuando el demandante padecía graves quebrantos de salud.

Afirma que los yerros resultaron de la *«no apreciadas o indebidamente aplicadas»*, de: historia clínica de 3 de febrero de 2020 (f.º96 a 138), recomendación médica de 3 de febrero de 2020, de Comfandi EPS (f.º156), citación a diligencia de descargos de 25 de febrero de 2020 (f.º298), acta de descargos del 25 de febrero de 2020 (f.º299), carta de terminación del contrato de trabajo de 12 de marzo de 2020 (f.º304), y notificación cierre proceso de rehabilitación de la ARL AXA Colpatria (f.º422).

Además, de la preterición del interrogatorio de parte y afirma, *«transcribo las confesiones realizadas por el demandante»*, que no fueron valoradas por el *ad quem*:

- Apoderado TVA: Diga cómo es cierto sí o no que usted, el 6 de febrero de 2020, tenía un turno de trabajo entre las 22:00 horas a las 6:00 a.m. (min 15:40)
- Demandante: Sí tenía el turno de trabajo autorizado por el señor Edwin Moriano y la doctora Viviana Santa con restricciones médicas (min 16:06)
- Apoderado TVA: Con base en sus respuestas anteriores, diga cómo es cierto sí o no que la empresa cumplió con las recomendaciones médicas que usted tenía para febrero de 2020. (min 18:05)
- Demandante: Para febrero me dieron las restricciones y por eso es que ellos me daban 8 horas y el señor Edwin Moriano sabía de la restricción que tenía, por eso me dijeron que no fuera al aeropuerto. (min 18:45).
- Apoderado TVA: Repito la pregunta, diga cómo es cierto sí o no que la empresa respetó las recomendaciones médicas que usted tenía para febrero de 2020 (min. 20:15)
- Demandante: Sí, sí las respetó. (min 20:45) - Juez: ¿en qué momento le indicaron la orden de dirigirse al aeropuerto para acompañar el vehículo? (min 22:10)
- Demandante: Me dicen al momento de la salida del vehículo... tipo 3:30 a.m. del 6 de febrero (min 22:29)

- Apoderado de TVA: A la primera pregunta usted nos indicó que su jornada de trabajo, para el día 6 de febrero, era hasta las 6:00 a.m. Si el requerimiento que le hicieron era a las 3:00 a.m. y estaba dentro de su jornada laboral, que era respetable con las recomendaciones médicas de las 8 horas, ¿por qué usted no realizó el acompañamiento al vehículo si estaba dentro de su jornada laboral? (min 23:35)
- Demandante: La orden me la dio Edwin Moriano de no “usted no acompaña” (min 24:22)
- Apoderado de TVA: hay algún documento u orden escrita donde podamos verificar esa orden que le dio el señor Moriano.
- Demandante: Fue verbal, allá todo era verbal (25:57 min)
- Apoderado de TVA: Cuando salió el vehículo de los valores al aeropuerto, usted qué hizo entre las 3:00 a.m. a las 6:00 a.m., que eran las tres horas que le quedaban para cumplir su jornada (26:14 min)
- Demandante: Yo me sentía de salud muy mal, en esos días no estaba al 100%, no me sentí capacitado. Me acosté porque era tanto el cansancio, me quedé en el gimnasio porque no tenía la fuerza para hacer algo más... Nos recostamos a descansar (min 27:00)
- Apoderado de TVA: Cuándo fue la última incapacidad médica que usted registró a la compañía (min 27:50)
- Demandante: 3 de febrero (min 28:11) por tres días.
- Apoderado de TVA: Diga cómo es cierto sí o no que tuvo un porcentaje de pérdida de capacidad laboral (min. 28:50)
- Juez: Usted tenía un porcentaje de pérdida de capacidad laboral reforzada.
- Demandante: No señor. (min 30:25)
- Apoderado de TVA: Señor Bradley usted ahorita le indicó al despacho que, a partir del 2010, creo le escuché, empezó a tener estos temas de diabetes, la pregunta es ¿usted desde el 2010 hasta el 2020 esa diabetes impidió que usted ejecutara sus labores durante 10 años? (min 30:45)
- Demandante: No, no impidió porque cumplía estrictamente, cuando podía porque también hubo momentos que por cuestiones de servicio tuve que cancelar varias citas, pero siempre cumplí mi trabajo, al paso de ciertos años me empecé a deteriorar.

Procede con el desarrollo, explica que el demandante confesó al responder su interrogatorio de parte, que la patología de diabetes fue diagnosticada en el año 2010, pero no le impidió ejecutar sus funciones porque *«cumplía estrictamente sus labores»*, sin embargo, el *ad quem* consideró que el despido era discriminatorio con sustento en

la prueba que militaba en el pdf 02,f.º139, donde Comfandi indicó que *«Recomendamos que sus jornadas laborales no excedan 8 horas diarias día ya que jornadas más largas pueden afectar su salud»*.

Dice que el juzgador plural de instancia no analizó que el demandante confesó que la empresa sí respetó esta recomendación médica, pues contestó que *«Sí, si las respetó»* (Min.20:25), pero el sentenciador se limitó a decir que al presentar una restricción médica de laborar solo 8 horas, y tener asignada la empresa operaciones que llevaban más de ese horario, Navia Caicedo se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal desempeño de sus actividades.

Insiste en que la compañía no negó la existencia de la aludida recomendación médica de jornadas de máximo 8 horas, por el contrario, garantizó que el turno para el 6 de febrero de 2020 fuera de las 22:00 horas a 6:00am, además que el actor confesó que la diabetes, no le impidió ejecutar sus funciones de escolta e incluso en el interrogatorio confesó que obtuvo premios por su labor.

Lo confesado se ratifica con la historia clínica que allegó el demandante, donde consta que su estado físico es bueno, con consciencia alerta, respiración normal, como por ejemplo se apreciaba en el folio 99 y reiterada en folios 102, 104, 110, 114, 125, 131 y 138, además que en el folio 96 se consagró como descripción médica del 3 de febrero de 2020: *«diabetes mellitus no insulinodependiente, sin mención de complicación»*

y en el folio 98 como *«paciente hipertenso y diabético, ha venido con buen control»*.

Aduce que por lo anterior es equivocada la premisa del sentenciador, según la cual el despido fue discriminatorio en razón a la circunstancia de debilidad, pues de la prueba analizada no se desprendía la gravedad y/o peligro a la salud, ni que tuviese algún grado de invalidez, ni hay prueba sobre la situación de salud que le impidiera o le dificultara sustancialmente el desempeño de algún tipo de labor.

Esgrime que, de la recomendación médica de no trabajar por más de 8 horas, no se deriva que el demandante fuera beneficiario del fuero de salud, dado que no todo inconveniente de esta naturaleza justifica la protección implorada, por lo que el Tribunal incurrió en yerro al aplicar la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por el solo padecimiento de diabetes y la recomendación médica de no exceder más de 8 horas de trabajo y censura que en el fallo no se aluda al interrogatorio de parte del accionante.

Dice que no es la patología la que activa la protección de estabilidad, sino la limitación que ella produce para que el trabajador desarrolle sus tareas (CSJ SL572-2021 y CSJ SL1184-2023), lo que no quedó demostrado y remite a las reglas contempladas en la sentencia CSJ SL1184-2023: (i) deficiencia física mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; (ii) barreras que impidan al trabajador que sufre de la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en

condiciones de igualdad que los demás; *(iii)* interacción de la deficiencia con el entorno laboral.

Concluye que en el *sub examine*, la diabetes no impedía ejecutar las funciones de su cargo como lo confesó el actor, ni el estado de salud generó barreras que impidieran realizar las funciones, por el contrario, incumplió las funciones, pues se quedó descansando en el gimnasio de la compañía.

VII. RÉPLICA

Se opone de manera conjunta a los dos cargos, argumenta que con la historia clínica se probó que el trabajador sí tenía una limitación como consecuencia de diabetes, estrés y presión arterial. Anota que, los testigos fueron claros y coherentes al afirmar que al demandante no le respetaron las restricciones médicas, dado que se sabía a qué hora ingresaban, pero no la finalización.

VIII. CONSIDERACIONES

De entrada, se debe mencionar que, al ser dirigido el cargo por la senda indirecta, la Sala examinará las pruebas de las cuales el censor construye algún proceso de confrontación, dentro de los límites de la argumentación de la censura.

Se dice lo anterior, porque, por ejemplo, para el interrogatorio de parte, aunque copia varias de las preguntas y respuestas, en el desarrollo solo se vale de algunas de las

respuestas que el actor dio; así mismo, invoca la historia clínica de folios 96 a 138, pero no hay un proceso de confrontación de demostración basado en todos esos documentos; y lo mismo sucede con la *«Notificación cierre proceso de rehabilitación de la ARL AXA Colpatria»*.

Aclarado lo precedente, se encuentra que, en criterio de la censura, la diabetes mellitus que padecía el demandante no le dificultaba sustancialmente el desempeño de la labor, para lo cual sustenta que él confesó que, aunque se diagnosticó en 2010, cumplió estrictamente las labores y la empresa acató la recomendación médica que indicaba que no debía trabajar más de 8 horas.

De cara al primer argumento del sentenciador, el trabajador en efecto contestó que a pesar de la patología de la diabetes mellitus, en los últimos 10 años cumplió su labor, y que incluso tuvo que cancelar citas médicas, pero ello no implica confesión alguna, por el contrario, si la parte recurrente acepta esa aseveración como verídica, ello conduce a inferir el esfuerzo del asalariado por cumplir la función para la cual fue contratado, mas no desestima las conclusiones del colegiado de instancia sobre la patología y las consecuencias de la misma, como se verá más adelante.

Sabido es que solo hay confesión, en los términos del artículo 191 del CGP, cuando lo expresado en el interrogatorio genera efectos adversos a la parte que las emite o favorables a la contraparte. Esta hipótesis no se presenta en este caso, como quiera que, al decir que cumplió

«*estrictamente*», sus tareas y que no acudía a las citas médicas debido al trabajo, no conduce a perjudicar al deponente y mucho menos beneficiar a la pasiva.

Así mismo, el que haya dicho que la empresa para el mes de febrero de 2020 respetó las recomendaciones, no genera consecuencia adversa al subordinado, simplemente significa que en ese mes tenía recomendaciones que fueron acatadas por la compañía, sin que en este litigio el objeto central haya sido ese.

En lo atinente a la historia clínica, aunque al enunciar las pruebas refiere los folios 96 a 138, en el desarrollo solo emprende el ejercicio dialéctico de confrontación de cara a los folios 96, 98 y 99. Del primer documento, de 3 de febrero de 2020, subraya que consta: «*diabetes mellitus no insulino dependiente, sin mención de complicación*»; y del segundo, reliva que en el acápite denominado «*Análisis*», se hizo constar que era «*PACIENTE HIPERTENSO Y DIABÉTICO HA VENIDO CON BUEN CONTROL AHORA CON GLIMECIA PRE FUERA DE EMTAS (...)*».

Las anteriores anotaciones, que le parecen trascendentales al libelista, no tienen la connotación ni alcance que quiere darles, por el contrario, demuestran que tenía aquella patología, aunque dijeran que estaba controlada y no se había complicado, ello no implica que se encontrara saludable, ni que en el entorno laboral pudiera desempeñarse con total plenitud.

De la documental de folio 99, el memorialista acentúa que allí se hizo constar: *«Estado General: Bueno[;] Estado de Conciencia: Alerta[;] Estado Respiratorio: Normal[;] Estado de Hidratación: Ausencia de Deshidratación»*.

De nuevo se repite, que estas escuetas anotaciones no conducen a aceptar que el trabajador se encontrara saludable y en óptimas condiciones para laborar, solo hablan de un estado general bueno, nada se dice en lo concerniente a la actividad laboral.

En conclusión, las anteriores, que son las únicas pruebas de las cuales emprende el ejercicio de confrontación probatoria, no conducen al quiebre de la tesis de la sentencia.

Debe recordarse que para concluir que el trabajador tenía ciertas patologías y que sí interferían significativamente con el adecuado desempeño laboral, aludió a las consultas médicas del 9 de febrero de 2020 (por estrés y ansiedad); a la de 9 de junio de 2020 y a la recomendación médica de 3 de febrero de 2020; posteriormente, para visibilizar cómo interferían las patologías en el cabal desempeño del cargo, se fundó en los testimonios de Alexander Cortés Restrepo y José Ferney Cuero Montenegro (compañeros de trabajo).

Las anteriores pruebas, que constituyen el sustento principal de lo decidido en torno a las condiciones de salud del actor y la consecuencia en el ejercicio de sus funciones, quedan intactas, pues el recurrente solo enuncia tenuemente

las recomendaciones emitidas el 3 de febrero de 2020, mas no construye algún argumento de cara a socavar las inferencias construidas a partir de ese documento; y de las otras documentales y testimoniales nada dice, lo que implica que incumple el deber esencial de identificar y socavar los pilares de la decisión, ello acarrea que la misma se mantenga revestida de sus presunciones de acierto y legalidad (CSJ SL2970-2021 y SL13058-2015).

El memorialista, en un discurso de estirpe jurídica que no tiene cabida en la vía indirecta elegida para este embate, enuncia la doctrina de la exégesis de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se queja que en el *sub examine* al Tribunal le bastó para activar el amparo, el diagnóstico de la diabetes y la recomendación de no exceder 8 horas las jornadas laborales, sin embargo, el atacante deja de lado que el Tribunal sí examinó cómo las patologías del trabajador interferían con su cabal desempeño laboral, con ese objetivo estudió los testimonios aludidos, de los que nada dice la censura.

El cargo fracasa.

IX. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa interpretación errónea de los artículos: 26 de la Ley 361 de 1997; 60, 62, 64, 104, 186 y 306 del CST; 17 y 204 de la Ley 100 de 1993; 4 de la Ley 1564 de 2004, 8 del Decreto 917 de 1999; artículo 3 Decreto

1507 de 2014; 99 de la Ley 50 de 1990 y 13, 25, 46, 47, 48, 49, 54, 68 y 366 de la CN.

Menciona que el Tribunal se valió del siguiente razonamiento:

(...) para la Sala no son atendibles los argumentos expuestos por la demandada para la desvinculación del demandante, que conllevan a entender que la misma tiene origen en una discriminación. Si la empresa consideraba que existían justas causas para terminar el contrato laboral, es facultad del empleador prescindir de los servicios del trabajador, pero al tener el actor una estabilidad laboral reforzada, previamente debió solicitar la autorización para el despido ante las autoridades administrativas del trabajo.

Dice que dicha interpretación es equivocada y contradice la actual línea de esta sala de casación, porque como podía leerse en fallo CSJ SL2358-2024, cuando se acredita una causal objetiva o justa *«y se contradice»* la presunción de despido discriminatorio basada en la discapacidad del actor, no es obligatorio acudir ante el Ministerio de Trabajo.

Enuncia la sentencia SL2358-2024, indica que allí se reiteró que el propósito de la protección es evitar los despidos discriminatorios, pero son legítimos aquellos con razón objetiva o justa, como lo serían las justas causas y remite al análisis del fallo CSJ SL1360 de 2018.

De acuerdo con lo precedente, alega se tiene que el empleador está exento de acudir al Ministerio de Trabajo si la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa justa u objetiva. En este caso el Tribunal Superior de Cali

interpretó de forma errónea la norma del fuero de salud, porque consideró que la empresa debía acudir ante el Ministerio del Trabajo, sin tener en cuenta que la empresa terminó el contrato por una justa causa, realizó el debido proceso disciplinario con las garantías propias para garantizar el derecho de defensa del accionante.

Enuncia que, si en gracia de discusión se atendiera que el demandante tiene fuero de salud por su única recomendación médica de no trabajar más de 8 horas, la empresa no debía acudir al Ministerio del Trabajo porque garantizó el debido proceso disciplinario y verificó la existencia de la justa causa, no fue un despido discriminatorio.

Por otra parte, la interpretación correcta del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 implica que, ante la inexistencia de barreras que estén relacionadas con la interacción y entorno del trabajo, no existe fuero de estabilidad laboral reforzada.

Repite, similar a lo razonado en el primer ataque, que esta Sala fijó unos nuevos parámetros para establecer si una persona es o no beneficiaria del fuero de salud (CSJ SL1154-2023), sin que sea suficiente que al momento del finiquito la persona sufra complicaciones con su salud. Argumenta que, en cuanto al concepto de discapacidad, este se encuentra evolucionando a la par de las realidades sociales, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que cuenta con enfoque social y derechos humanos, entendiendo que nace de la interacción entre las

personas con diferencias y que se enfrentan a barreras externas que impiden la participación igualitaria.

Alega que la Ley 1618 de 2013, amplió las deficiencias a aquellas que también se presentan en un mediano plazo, y repite los requisitos que en el primer cargo esbozó para que se activara la protección. Escribe que, aunque no se requería *«un número específico para determinar la gravedad de discapacidad del trabajador»*, sí resulta conveniente la evaluación de tres puntos para activar la protección:

A. Factor humano; existencia de deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que deriven en una limitación a mediano o largo plazo. B. Factor contextual; análisis del cargo, funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico. C. Interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral (...).

En este caso nunca existió una discriminación por el estado de salud del demandante, por el contrario, la empresa cumplió la única recomendación médica de no exceder la jornada de ocho horas. Indica que en sentencia CSJ SL1151-2023, esta Sala enseñó que el despido no se presumía discriminatorio si el trabajador no tiene la condición de discapacidad relevante, y el empleador puede terminar el vínculo mediante una justa causa.

En este caso debe considerarse que el demandante no padecía un estado de salud que le impidiera ejecutar sus funciones a cabalidad, tampoco existieron barreras de contexto que no permitieran trabajar en condiciones de igualdad, en consecuencia, no se podía predicar el reintegro.

X. CONSIDERACIONES

Como el ataque viene orientado por la vía de puro derecho, se parte de la aceptación del recurrente, de todas las premisas fácticas que fijó el Tribunal, especialmente en cuanto concluyó que: el trabajador fue despedido sin justa causa cuando tenía una condición de discapacidad que le impedía o dificultaba el normal desempeño de la labor.

Bajo la anterior conclusión, que se reitera, se entiende aceptada, no tiene asidero la mayor parte del cargo, en donde reclama una interpretación errónea fundada en que hubo justa causa para terminar el contrato y en que las enfermedades no generaban impedimento para el cabal ejercicio de las funciones.

No obstante lo precedente, atendiendo la función nomofiláctica del recurso extraordinario, debe decirse que el Tribunal hizo una interpretación incorrecta del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuando al finalizar las consideraciones dijo:

(...) si la empresa consideraba que existían justas causas para terminar el contrato laboral, es facultad del empleador prescindir de los servicios del trabajador, pero al tener el actor una estabilidad laboral reforzada, previamente debió solicitar la autorización para el despido ante las autoridades administrativas del trabajo.

La disertación copiada es desacertada, pues de la misma se extracta que en concepto del *ad quem*, así existiera justa causa tendría que el empleador acudir ante el

Ministerio de Trabajo, lo cual no es correcto, dado que como lo ha explicado esta Corporación, lo relevante es comprobar la causal objetiva del finiquito para infirmar la presunción de despido discriminatorio (CSJ SL1360-2018).

No obstante lo anterior, la aludida hermenéutica del Tribunal no tiene trascendencia en la decisión final del Tribunal, porque se recuerda, en este caso concreto, el fallo se sustentó en que el despido fue **sin justa causa**, y el demandante tenía una condición de discapacidad que afectaba el desempeño normal de sus labores, por ende, dentro de ese escenario era viable el reintegro que ordenó.

Diferente sería, si el colegiado hubiera aceptado la tesis de la demandada que argumentó que el despido fue con justa causa y no obstante esa premisa, hubiera ordenado el reintegro aduciendo la ausencia del permiso de la autoridad administrativa, pues en esta hipótesis se hallaría una hermenéutica errada con trascendencia en la decisión final, pero ello no ocurrió en el *sub examine*, como ya se explicó. En consecuencia, lo referido por el Tribunal resulta inane en el caso concreto, por eso no puede accederse al quiebre del fallo debido a tal aseveración.

Como segundo elemento de la violación normativa que atribuye, se esfuerza en decir que para que fuera viable aplicar la acción afirmativa, era imperativo que se dieran algunos elementos: factor humano, es decir, deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que derive en una limitación a mediano o largo plazo; factor contextual (análisis

del cargo, funciones, requerimientos, entorno laboral, actitudinal), interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral

Leída toda la providencia del juzgador cuestionado, no se encuentra que haya pasado por alto lo anterior, toda vez que, incluso acudió a citar la sentencia CSJ SL1152-2023, proferida por esta Corporación, donde se explican los parámetros bajo los cuales se debe estudiar la estabilidad consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Aunque el Tribunal no haya empleado en los títulos de su providencia exactamente los parámetros que cita el recurrente, ni explícitamente aludiera a los ajustes razonables, ello no implica un dislate que conduzca a enervar el fallo, lo importante es que, el desarrollo argumentativo sí empalma con la línea reiterada y vigente de la jurisprudencia de esta Corte, como se explicó en situación similar en fallo CSJ SL3499-2024:

En consideración de lo decantado por el precedente, advierte la Sala que, sin ser del todo exacto al nuevo marco de interpretación, el *ad quem* realizó un ejercicio hermenéutico similar al actual criterio de la Corporación en relación con el concepto de discapacidad y la protección consignada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Ello en la medida en que si bien no se citan expresamente los elementos relevantes de la situación de discapacidad como son las barreras y la determinación de ajustes razonables, sí analizó de manera conceptual y fáctica nociones similares como son la afectación sustancial en las patologías presentadas que relaciona con no ser de corto plazo, padecimientos que considera deben impedir el desarrollo de la actividad del trabajador en condiciones de igualdad y, además, establece el conocimiento de dicha

condición de salud por parte del empleador. De otra parte, deja claro que el estado o situación de discapacidad no requiere un porcentaje o calificación. (Subraya la Sala).

Por lo visto, el cargo no prospera.

Costas en el trámite extraordinario a cargo de Transportadora de Valores Atlas Ltda – Atlas Transvalores y en favor de Bradley Américo Navia Caicedo. Como agencias en derecho se fijan \$12.400.000, que se incluirán en la liquidación de costas de conformidad con 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 30 de julio de 2024, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso adelantado por **BRADLEY AMÉRICO NAVIA CAICEDO** contra **TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA – ATLAS TRANSVALORES**.

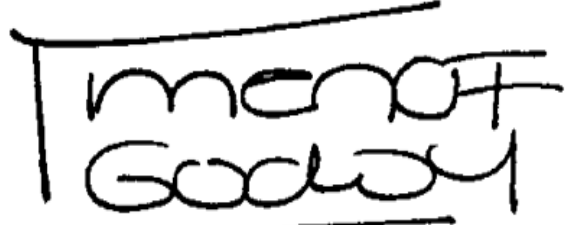
Costas, como se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA-ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

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: C4C470FBDA95D0CB9CA7F7F1462BE32B10EB745FD8ED223B85E6FD76DD9C78ED

Documento generado en 2025-05-02