GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL1437-2025
Radicación n.° 05266-31-05-001-2018-00036-01
Acta 17

Bogotá D.C., veinte (20) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **LUCY ADRIANA GALLEGO ESPINAL**, contra la sentencia proferida el 3 de junio de 2022 por la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso que le sigue a la **PRODUCTORA DE ALIMENTOS CONCENTRADOS PARA ANIMALES CONTEGRAL S.A.**

I. ANTECEDENTES

Demandó la accionante a la pasiva para que fuera reintegrada al cargo que venía desempeñando, en las mismas o mejores condiciones laborales que tenía al momento del despido, con el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones, dejados de percibir, así como los aportes a la seguridad social, la indemnización del artículo 26 de la Ley

361 de 1997, y los daños y perjuicios ocasionados por la enfermedad adquirida en ejercicio de sus funciones.

En sustento de sus pretensiones sostuvo que: laboró para la enjuiciada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de febrero de 2000 hasta el 23 de ese mismo mes de 2012; ingresó en el cargo de auxiliar de laboratorio de control de calidad; el área de producción requería tres supervisores, pero a falta de uno de ellos, tuvo que prestar sus servicios hasta por 12 horas diarias para cubrir ese puesto mientras se asignaba a alguien nuevo, por períodos que pasaban los 2 o 3 meses.

Relató que el 11 de marzo de 2008, a raíz de los inconvenientes diarios del proceso productivo, y mientras ejecutaba el oficio de supervisor, sufrió por primera vez un episodio crítico psicológico, que desencadenó en otros síntomas, como hipotensión ortostática, vértigos periféricos, mareo intenso, inestabilidad en la marcha, náuseas, afonía, diarrea, dolor en el cuerpo, angustia, alteraciones en el sueño y llanto fácil, los cuales eran secuelas de la enfermedad profesional adquirida en dicho cargo; que cuando la empresa acondicionó otra planta para la nueva sección que implementó en el área de producción, se hizo necesario que sus jornadas fueran de 12 horas durante 8 meses, sin descansos.

Contó que el 4 de octubre de 2011 fue diagnosticada con trastorno de adaptación con síntomas de ansiedad y depresión, secuela de lo descrito; que tuvo que ser tratada con una alta dosis de medicamentos, lo que le generaba

sueño intenso, cosa que su empleadora no tuvo en cuenta para la adecuación de sus horarios laborales; que, a pesar de haber estado bajo tratamiento del médico de la pasiva, esta tomó la decisión de terminar el contrato, a causa de la patología laboral adquirida en ejercicio de las funciones para las que fue encargada.

Al contestar, Contegral S.A. se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia del contrato de trabajo, los oficios desempeñados por la actora, y el despido. Admitió que, en ocasiones, el cargo de supervisor de producción estuvo vacante y, que, en esos casos, algunos funcionarios prestaban su colaboración. Sobre los demás enunciados fácticos dijo que no eran ciertos o que no le constaban. Insistió en que la terminación contractual no tuvo ninguna relación con el estado de salud de la demandante. Propuso las excepciones de falta de legitimación en la causa para pedir, terminación legal del contrato de trabajo, compensación, prescripción de los derechos y caducidad de la acción, y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, mediante sentencia pronunciada el 20 de noviembre de 2020, absolvió a la enjuiciada de las pretensiones de la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al decidir la apelación interpuesta por la actora, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito

Judicial de Medellín, a través de proveído del 3 de junio de 2022, confirmó el del *a quo*.

De entrada, dijo que no había discusión en cuanto a la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes desde el 1° de febrero de 2000 hasta el 23 de febrero de 2012, el cual terminó por despido injusto, con el pago de la correspondiente indemnización.

Consideró relevante que la calificación de pérdida de capacidad laboral de la demandante solo se definió en el curso del proceso, mediante el dictamen n.° 079683-2019 expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, que la tasó en un 36,10% de origen profesional, estructurada el 17 de agosto de 2012.

De ahí estableció que el problema jurídico consistía en determinar si se configuró la estabilidad laboral reforzada a favor de la trabajadora, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Analizó la historia clínica de aquella, visible a folio 51, y advirtió que sus padecimientos de vértigo iniciaron en los años 2007 y 2008, pero con el transcurso del tiempo pasó a sufrir de trastorno depresivo, que le significó una reiterativa consulta médica por síntomas de insomnio, depresión, angustia, trastorno de adaptación crónico y estrés, siendo medicada con sertralina, clozazepam, fluoxetina y trazodona, así como un seguimiento por psiquiatría.

Observó que si bien la actora realizó consultas esporádicas por el trastorno de adaptación que padecía, *«se*

advierte que era una dolencia que tenía por un largo tiempo, y que, pese a ello, pudo laborar sin inconvenientes y no fue recurrente en las incapacidades médicas». Agregó que en la historia clínica del folio 78 se describió a la paciente como afectada con la actividad académica y la laboral, aunque se precisó que le habían disminuido la ansiedad y la angustia.

A partir de los testimonios de María Isabel Tirado González y Dora Inés González Peláez, halló acreditado que la demandante siempre tuvo un adecuado desempeño en el trabajo, y que su enfermedad nunca fue un obstáculo para el desempeño sustancial de las funciones para las cuales fue contratada.

A renglón seguido, expresó que no se demostró que la operaria hubiera sido desvinculada por su enfermedad, de modo que su despido no fue discriminatorio, sino que obedeció a la decisión del empleador, fundada en otras causas. Insistió en que no había prueba de que la empresa conociera su estado de salud, ya que no estaba incapacitada al momento de la terminación del vínculo, tampoco tenía un historial de incapacidades que hiciese pensar que se encontraba sometida a algún tratamiento, y jamás allegó, ni ella, ni las entidades de seguridad social, ningún aviso al empleador sobre el particular.

Afirmó que de los testimonios de Juan José Serna Tamayo y Shirley Velásquez Valencia tampoco se desprendía que el despido se dio por razones de salud, sino que, por el contrario, para el año 2012 no concurrían condiciones de estrés que resultaren intolerables para la trabajadora y que

le hubieren significado una incompatibilidad entre la función y su patología.

Apuntó que, si bien el representante legal de la enjuiciada aceptó que conocía algunos episodios de ansiedad de aquella, lo cierto fue que a lo largo de los años de desempeño en la empresa esas dolencias no le representaron ninguna condición de salud que evidenciara que su estado fuera crítico, o que resultara incompatible con la función que desplegaba.

Destacó que, si bien la accionante expresó su inconformismo con el horario de trabajo, nunca presentó una queja formal ante Contegral S.A., que ameritara una valoración de las razones por las que no podía cumplirlo, o atender los inconvenientes que venía presentando. Y planteó:

> Presumir que el despido de la trabajadora se dio a causa de su estado de salud, cuando en el expediente no obra ninguna prueba que denotara que se incapacitaba frecuentemente o que presentaba ausentismo o que sus crisis fueren permanentes en la jornada de trabajo, equivaldría a presumir que su despido fue discriminatorio, sin que existan razones de peso que lleven a sostenerlo así.
>
> Nótese como (sic) el diagnóstico de vértigo fue conocido desde los años 2007 y 2008, y el diagnóstico de las crisis nerviosas que le generaban trastornos de adaptación venía siendo motivo de consulta por la paciente desde marzo de 2008, es decir, varios años antes de que se diera por terminado su contrato de trabajo en febrero de 2012 (fis. 85 y s.s. del expediente físico). Si bien se trataba de un cuadro clínico que tenía desde hacía varios años atrás, ella siempre estuvo desarrollando su actividad laboral en condiciones normales, sin incurrir en incapacidades médicas, sin que existieran recomendaciones médicas y en síntesis, sin que su actividad apareciese como incompatible con las funciones que desarrollaba.

Advirtió que, aunque el *a quo* aplicó la Ley 50 de 1990 para analizar la viabilidad del reintegro de la trabajadora,

también tuvo en cuenta el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y si bien su juicio no se ajustó estrictamente a la estabilidad laboral reforzada, de todas maneras, concluyó que eran insuficientes los medios de prueba que demostraran que el despido obedeció a cuestiones de salud.

Después, razonó:

> En lo que respecta a la manifestación del apoderado judicial de la demandante, referido a que, bajo la interpretación de la Corte Constitucional no resulta dable exigir a la trabajadora que hubiere contado con una calificación de la pérdida de la capacidad laboral, si bien ello es cierto, no puede soslayarse que la alta corporación, al tiempo que ha sostenido que la garantía de la estabilidad laboral reforzada no opera exclusivamente para personas que hayan sido calificadas, también ha exigido que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral, cuestión que no ha quedado probada en este proceso. Aunado a ello, también ha exigido la alta corporación que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial, lo cual tampoco puede sostenerse que haya ocurrido en el sub judice, en tanto no existió ninguna notificación a la empresa CONTEGRAL S.A. sobre recomendaciones médicas, incapacidades médicas, requerimientos para revisión de puesto de trabajo o similares que llevaran a sostener que se cumplía con este requisito.
>
> Incluso, si se revisa el Dictamen de pérdida de capacidad laboral que la Junta Regional de Calificación de Invalidez le realizó a la demandante, si bien se establece como origen de la pérdida de capacidad laboral (36,10%) un origen laboral, dicha situación, en primer lugar era desconocida por el empleador y, en segundo lugar, dicha pérdida tiene una estructuración del 17 de agosto de 2012, esto es, seis meses después de que se hubiere finalizado la relación laboral de la trabajadora, por lo que dicha condición médica no puede ser oponible al empleador, en tanto ni la conocía para el momento de la terminación del contrato, ni se había estructurado en vigencia de la relación laboral que sostuvo con la trabajadora.
>
> Conforme a las anteriores, consideraciones, es evidente que la decisión que tomó CONTEGRAL S.A. de dar por terminado sin justa causa el contrato de la trabajadora no se motivó en su estado de salud, no constituyó una acción discriminatoria, en tanto no existía estabilidad laboral reforzada, y más bien las razones que la entidad tuvo para dar por terminado el contrato pagándole a la trabajadora la respectiva indemnización ordinaria

> obedecieron a causas distintas respecto de las cuales esta sala no profundizará, al advertir una ausencia de nexo causal entre la salud de la trabajadora y la decisión del finiquito contractual.

En cuanto a los perjuicios dijo que, aunque el dictamen reveló que la enfermedad era de carácter laboral, ninguna de las pruebas obrantes en el expediente demostraba el comportamiento negligente del empleador, ni mucho menos el nexo causal entre la enfermedad y la culpa, y que para ello no era suficiente el simple hecho de que el empleador hubiera dejado de remitir a la trabajadora a la ARL o a la EPS.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la 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 las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, replicados por Contegral S.A. Se examinan conjuntamente, debido a que persiguen la misma finalidad, y se basan en una argumentación complementaria.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida de los artículos 5 y 26 de la Ley 361 de 1997, y 216 del CST, en relación con el 6 de la Ley 50 de 1990, 1504 del CC, y 53 de

la Constitución Nacional. Seguidamente le enrostra al Tribunal los siguientes errores de hecho:

> **Primero. -** Dar por demostrado, sin estarlo, que la señora LUCY ADRIANA GALLEGO ESPINAL no le asiste el fuero por estabilidad laboral que demanda, en razón a que pese a haber sufrido de distintas patologías, "pudo laborar sin inconvenientes y no fue recurrente en las incapacidades médicas."
>
> **Segundo.** - Dar por demostrado, sin estarlo, que "…a lo largo de los años de desempeño de la señora GALLEGO ESPINAL en la empresa, esas dolencias no le representaron ninguna condición de salud que evidenciara que su estado fuera crítico o que resultaba incompatible con la función que desarrollaba."
>
> **Tercero.** - Dar por demostrado, sin estarlo, que "…no obra ninguna prueba que denotara que se incapacitada frecuentemente o que presentaba ausentismo o que sus crisis fueren permanentes en la jornada de trabajo, equivaldría a presumir que su despido fue discriminatorio, sin que existan razones de peso que lleven a sostenerlo así."
>
> **Cuarto.** - Dar por demostrarlo, sin estarlo, que la empresa accionada empleadora NO tenía conocimiento "…sobre recomendaciones médicas, incapacidades médicas, requerimientos para revisión de puesto de trabajo o similares…"
>
> **Quinto.** – Dar por demostrado, sin estarlo, que la pérdida de capacidad laboral determinada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez en un 36.10%, "… en primer lugar era desconocida por el empleador y, en segundo lugar, dicha pérdida tiene una estructuración del 17 de agosto de 2012, esto es, seis meses después de que se hubiere finalizado la relación laboral de la trabajadora, por lo que dicha condición médica no puede ser oponible al empleador, en tanto ni la conocía para el momento de la terminación del contrato…"
>
> **Sexto.** - Dar por demostrado, sin estarlo, "…que la decisión que tomó CONTEGRAL S.A. de dar por terminado sin justa causa el contrato de la trabajadora no se motivó en su estado de salud, no constituyó una acción discriminatoria, en tanto no existía estabilidad laboral reforzada, y más bien las razones que la entidad tuvo para dar por terminado el contrato pagándole a la trabajadora la respectiva indemnización ordinaria obedecieron a causas distintas…"
>
> **Séptimo.** - Dar por demostrado, sin estarlo, que "…no existen pruebas que permitan establecer el nexo causal entre la enfermedad profesional de la trabajadora y la culpa del empleador…" pues "No resulta suficiente derivar esta responsabilidad del simple hecho de que el empleador no haya remitido a la trabajadora a la ARL y no a la EPS como ocurrió cuando la trabajadora tuvo una crisis en la empresa".

Octavo. - No dar por demostrado, estándolo que con ocasión a las incapacidades médicas presentadas a su empleador, las constantes asistencias a Urgencias por parte de la señora LUCY ADRIANA GALLEGO ESPINAL, y de los mismos episodios que presentaba en su trabajo, CONTEGRAL S.A. conocía de las patologías psicológicas padecidas por la demandante y de su delicado estado de salud, el que además tuvo un origen profesional.

Noveno. - No dar por demostrado, estándolo, que en el plenario milita un caudal probatorio suficiente que ratifica la situación de vulnerabilidad que tenía la señora LUCY ADRIANA GALLEGO al momento de su despido sin justa causa, en razón a las patologías psicológicas e incluso físicas que padecía, cuya calificación se encuentra determinada como de origen profesional o laboral.

Décimo. - No dar por demostrado, siendo evidente, que no obstante haberse llevado a cabo con posterioridad a la fecha de desvinculación la calificación de pérdida de capacidad laboral por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez en un 36.10%, ello no es óbice para que la demandante sea acreedora al fuero de estabilidad laboral reforzada que pregona, máxime cuando la fecha de estructuración se generó dentro de la relación laboral, que es lo que efectivamente acontece en el caso de autos al contrastar el dictamen emitido con la historia clínica que reposa en el plenario.

Undécimo. – No dar por demostrado, estándolo, que para el 23 de febrero de 2012 cuando la señora LUCY ADRIANA GALLEGO ESPINAL fue despedida sin justa causa, se encontraba en condición de debilidad manifiesta o estado de indefensión, no solo por las patologías que padecía sino por los controles y tratamientos a los que debía asistir, por lo que figura dentro de las personas catalogadas como “sujetos de especial protección”, y por ende no podía ser despedida sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Duodécimo. - No dar por demostrado, que brilla por su ausencia prueba alguna que denote que la empresa accionada llevó a cabo las acciones pertinentes tendientes a mitigar el riesgo laboral en la compañía para evitar patologías como las sufridas por la señora LUCY ADRIANA GALLEGO, incurriendo así en la culpa patronal endilgada.

Dice que esas equivocaciones se cometieron por la errada valoración de las siguientes pruebas:

a) Carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa. (Folio 12 del Cuaderno del Juzgado).

b) Incapacidades otorgadas a la demandante (Fl. 29-31)

c) Fórmulas medicamentos (32 a 38 y 41 a 47)

d) Control de consulta externa de fecha 25 de mayo de 2013 (Fl. 52, 64 y 66)

e) Historia clínica general (Fl. 53 a 54)

f) Consulta externa clínica Melquisedec (Fl.55 a 56)

g) Historia clínica general Comfacundi (Fl. 59 a 62, 65, 61 a 71, 81 a 77, 106, 107, 108,110, 112, 114 y 116)

h) Historia Clínica ocupacional y seguridad industrial (Fl. 72 a 73, 79 a 80)

i) Historia Clínica ocupacional y seguridad industrial (Fl. 72 a 73, 79 a 80)

j) Historia clínica San Miguel Arcángel (Fl.74)

k) Historia clínica José Heladio Quintero (Fl.75 a 76)

l) Dictamen pérdida capacidad laboral en un 36.10% emanado de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia (Fl. 222).

m) Confesión del Representante Legal de Contegral S.A.

n) Interrogatorio de parte absuelto por la señora LUCY ADRIANA GALLEGO ESPINAL

o) Testimonial rendida por: María Isabel Tirado González, Dora Inés González Peláez, Juan José Serna Tamayo y Shirley Velásquez Valencia.

Y por la falta de apreciación de los siguientes medios de convicción:

1. Evaluación de medicina del trabajo. (Fl.18).
2. Concepto médico especializado. (Fl.22).
3. Calificación origen evento de salud. (Fl.23)
4. Reporte de calificación de origen de fecha 10 de julio de 2014 (Fl.24)

Para acreditar el cargo, sostiene que las pruebas demuestran que padecía de las enfermedades desde antes de la terminación del contrato de trabajo, y que ello era de conocimiento del empleador. Explica que las incapacidades fueron otorgadas por sus padecimientos de gastritis y trastornos de ansiedad y adaptación diagnosticados en octubre de 2010, *«a pocos meses de su injusta desvinculación»*, lo que, a su juicio, desvirtúa la afirmación

del Tribunal relacionada con que aquellas no fueron expedidas y; que las fórmulas de los medicamentos muestran las prescripciones que se efectuaron en virtud de los diagnósticos de *«trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente»*, y en ellas se indica que padece de vértigo, ansiedad constante, hiporexia, ánimo bajo, insomnio de conciliación desde el año 2007 – 2008, lo que fue ratificado en el control de consulta externa del 25 de mayo de 2013.

Seguidamente se refiere a las historias clínicas así: ***i)*** la mental del Instituto Sistema Nervioso de Risaralda denota la atención que tuvo por los trastornos de adaptación, consultas que datan de junio de 2012 y otras en el mismo año, cuando se le terminó la relación laboral; ***ii)*** en la general de junio de 2012, se hace la anotación: *«Paciente con HC de Trastorno Depresivo. Colon Irritable con estreñimiento en el momento recibe Sertralina, Trazodona, con cuadro clínico de más de 10 meses de evolución»*; ***iii)*** la general de Comfacundi contiene consultas de marzo y mayo de 2008, junio de 2009, abril, junio y agosto de 2010, y octubre de 2011, en su mayoría por atención en urgencias, todas en vigencia de la relación laboral, donde aparecen los siguientes diagnósticos: *«EPISODIO DEPRESIVO MODERADO" "TRASTORNOS DE ADAPTACIÓN", "LLANTO, ANSIEDAD SEVERA»*, e incluso aluden a que *«persisten los síntomas de angustia, depresión, insomnio, come y siente como si ni hubiera comido, dolor en el cuello de tipo gravativo, cefalea leve, en tratamiento con fluoxetina y trazodona»* y; ***iv)*** las de febrero de 2012 y mayo de 2011 revelan que padecía de depresión y de gastritis crónica para esas fechas, y resalta que en la última consta

que se emitió la recomendación de revisar el puesto de trabajo, la de octubre de 2012 muestra que seguía estresada con la actividad académica y laboral, que fue diagnosticada con trastorno de adaptación, y la de agosto de 2010 describe que tiene antecedentes de 8 meses de trabajo fuerte de 12 horas continuas, con trastorno mixto de ansiedad y depresión, patología que también se refleja en la evaluación de medicina del trabajo, en la que se indicó que presentaba episodios de ánimo de ansiedad desde hacía seis años.

Refiere que la consulta externa Clínica Melquisedec (Fl. 55 a 56) establece *«sintomatología desde el 2007 e inicio en el 2008 con psiquiatría, actualmente." Con un diagnóstico de "depresión recurrente»* y, que en la calificación emitida por la EPS Servicios Occidentales de Salud y en el reporte de calificación de origen se determinó que el último diagnóstico mencionado corresponde a una enfermedad laboral.

A continuación arguye que aunque el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia determinó que su pérdida de capacidad laboral se estructuró el 17 de agosto de 2012, después de su despido injusto, de todos modos se debían tener en cuenta que *«No es necesario que la calificación se haya efectuado en vigencia de la relación laboral siempre y cuando la estructuración de la pérdida de capacidad laboral si* (sic) *haya sido en ese lapso».* También dice que tales dictámenes no son prueba solemne, de modo que los jueces tienen libertad probatoria para su confirmación o modificación. A partir de esas premisas, argumenta:

> Así las cosas, no obstante haberse llevado a cabo la calificación de pérdida de capacidad laboral con posterioridad a la fecha de desvinculación, ello no es óbice para que la demandante sea acreedora al fuero de estabilidad laboral reforzada que pregona, máxime cuando la fecha de estructuración se generó dentro de la relación laboral, que es lo que efectivamente acontece en el caso de autos al contrastar el dictamen emitido con la historia clínica que reposa en el plenario, y que en virtud del mismo reporte de calificación de origen de fecha 10 de julio de 2014 (Fl. 24) se determinó como fecha de diagnóstico de la enfermedad laboral, el 30 de agosto de 2010, aunado a lo expuesto en la relación probatoria antes indicada, y que muestran por si solos que la patología psicología e incluso física (Gastritis) que padecía la demandante, los medicamentos que se le recetaban para su control, las terapias y control con el especialista (psiquiatra) a las que debía asistir, e incluso por lo cual en muchas ocasiones tuvo que asistir a atención de urgencias, cuyos sucesos datan de fecha anterior al momento del despido, 23 de febrero de 2012, incluso recientes a esta.

Con base en esas consideraciones, y en las sentencias CSJ SL3117-2019 y SL4823-2019, plantea que, en virtud del principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas, el Tribunal debía modificar la fecha de estructuración, ya que su pérdida de capacidad laboral deviene de unas patologías que sufría desde antes de su despido, situación que era conocida por el empleador, en la medida en que venía presentando una serie de incapacidades médicas, atención y control con especialistas, y además se encontraba sujeta a una serie de recomendaciones, en razón a las graves afecciones que padecía y que no le permitían laborar con normalidad y continuidad.

Destaca que cuenta con una PCL del 36,10% que la clasifica con un grado de *limitación* severa, suficiente para ser acreedora del fuero de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de debilidad manifiesta al momento en que fue unilateralmente desvinculada.

Dice que el hecho de que no estuviese incapacitada de forma constante y periódicamente, no indica que se deba desconocer su situación real de salud, máxime cuando los episodios psicológicos padecidos eran producto de la actividad realizada en la sociedad accionada. Recuerda que en una ocasión fue remitida de urgencias por la misma Jefe de Recursos Humanos, lo que derruye la conclusión del colegiado relacionada con que las enfermedades que sufría no dificultaban ni le impedían el desarrollo regular de su actividad laboral, pues es evidente que en razón a su grado de estrés, depresión y trastornos ocasionados por la extensa y ardua jornada de trabajo que debía soportar, tenía cambios en su personalidad, su forma de relacionarse y otros aspectos en su contorno, lo que fue corroborado por los testigos.

Por otra parte, en cuanto a que no se trató de un despido discriminatorio, y que la empleadora tuvo otras razones para dar por terminado el contrato, recalca que en el presente asunto no fue objeto de debate que aquella lo finalizó unilateralmente sin justa causa, y recuerda que no podía alegar motivos distintos de los alegados oportunamente. Así, asegura que la enjuiciada prescindió de ella por su situación de salud, precisamente porque no pudo configurar una causa legal.

En cuanto a la culpa patronal, esgrime que el hecho de que la pasiva no la hubiera remitido a la ARL cuando iniciaron sus síntomas, sí era un hecho relevante, puesto que en las historias clínicas aparecía que sus padecimientos de salud se debían a su situación laboral.

Aduce que la enjuiciada no acreditó que hubiera llevado a cabo acciones tendientes a mitigar el riesgo en la compañía para evitar las patologías que sufrió. Por el contrario, expone, lo que quedó probado fue que en razón a las largas jornadas de trabajo y la presión que se ejercía en su cargo, cayó en un estado de ansiedad depresivo, acompañado de estrés y gastritis, al no tener tiempo de una adecuada alimentación, circunstancia que provocó que le expidieran incapacidades, fuera atendida en urgencias y en psiquiatría, pero ninguna fue ofrecida u orientada por personal de salud ocupacional o de bienestar de la empresa, desligándose de sus obligaciones patronales.

Otras falencias que le endilga a la empresa son las siguientes:

> […] omite el deber de proceder con un conducto regular y al mismo tiempo omite allegar medio alguno que denote el cumplimiento de sus obligaciones patronales como haber suministrado atención psicológica, tampoco se adjunta programa de salud ocupacional, Copaso, panorama de riegos, o menos aun demuestra que haya cumplido con el requerimiento de valoración de puesto de trabajo, programa de pausa activa, disminución de horas de trabajo, que se le hayan otorgado las vacaciones que en tantas oportunidades la señora GALLEGO ESPINAL solicitó en virtud de su cansancio y estrés laboral.

Concluye que de esta forma quedó demostrada la negligencia de la enjuiciada, al tratar de evitar sus padecimientos, o al menos mitigar sus efectos.

Expone que el representante legal de la compañía confesó que conocía de su estado de salud, y que si bien manifestó que hacían pausas activas, capacitaciones permanentes sobre estrés y accidentes en el trabajo, incapacidades de origen común y laboral, y cualquier riesgo

asociado a su objeto social, lo cierto es que no aportó al plenario documento alguno que lo reafirmara, mucho menos las planillas de asistencia en la que se constatare su asistencia a tales jornadas de formación; de hecho, el referido funcionario contestó que no sabía si ella participó o no en estas.

Dice que, en cambio, al rendir su interrogatorio de parte, ella sí enfatizó en que la empresa nunca le brindó apoyo ante las excesivas jornadas de trabajo, e incluso se negó a reconocerle el período de vacaciones. Resalta que todo lo anterior está corroborado con los testimonios.

Por último, se apoya en la sentencia CSJ SL144-2022.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa la interpretación errónea de los artículos 5 y 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los preceptos 2 y 5 de la Ley 1618 de 2013, 216 de CST, 6 de la Ley 50 de 1990, 1504 del CC y 53 de la Constitución Nacional.

Arguye que el error hermenéutico del Tribunal se configuró al exigir como condición para la protección de estabilidad laboral reforzada, un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral, y la existencia de incapacidades, recomendaciones y asistencias médicas constantes.

Cita la sentencia CSJ SL1152-2023 para precisar que la protección opera cuando concurren los siguientes

elementos: *i)* una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; *ii)* barreras que impidan ejercer las labores del trabajador en condiciones de igualdad; y *iii)* la interacción entre estos dos factores. Explica que esto debe ser conocido por el empleador, por ende, este tiene la obligación de implementar los ajustes razonables necesarios.

Sostiene que la evaluación de discapacidad no puede reducirse a un criterio numérico, pues lo relevante es el impacto que tiene en el contexto laboral del trabajador y, concluye que el Tribunal no se detuvo a analizar que la discapacidad alegada correspondía a la condición real de la persona y a los sucesos patológicos que ha tenido en su vinculación laboral, que como en el presente caso, fueron de amplio conocimiento del empleador.

VIII. RÉPLICA

En cuanto al primer cargo, Contegral S.A. resalta los siguientes defectos de técnica: *i)* no confronta lo que se deduce de cada prueba, con lo dicho por el colegiado; *ii)* vierte consideraciones que invitan a reflexiones de puro derecho, ajenas a la vía de ataque seleccionada; *iii)* no es posible acudir a los testimonios, al no estar demostrado un yerro protuberante con las pruebas calificadas. En cuanto al fondo del asunto, defiende los argumentos del *ad quem* con los que insiste en que no quedó probado que conociera del estado de salud de la trabajadora, y que, en todo caso, sus dolencias no le representaron ninguna condición de salud que evidenciara que su estado fuera crítico, o que resultaba incompatible con la función que desarrollaba, al punto que

no le expedían incapacidades ni recomendaciones médicas.

Insiste en que si el nivel de discapacidad no compromete ni afecta su participación plena y efectiva en condiciones de igualdad con los demás, no hay lugar a aplicar el resguardo legal, pues no toda afección de salud es merecedora de esa protección, premisa que apoya en las sentencias CSJ SL1152-2023 y CC SU049-2017.

Respecto del segundo embate, dice que la recurrente olvida comparar entre la comprensión que le dio el *ad quem* a la norma jurídica, con el recto sentido que surge de su texto. En todo caso, asegura que el criterio del Tribunal se acompasa con la jurisprudencia. Reitera la argumentación esgrimida contra el cargo inicial.

IX. CONSIDERACIONES

Aunque es cierto que el cargo orientado por la vía de los hechos incorpora inadmisiblemente argumentos de tipo jurídico, tal desafuero queda remediado con el estudio conjunto de ambos embates.

Por lo demás, el ataque cumple con las exigencias mínimas que la ley y la jurisprudencia le exigen a una acusación extraordinaria enderezada por la vía indirecta. Importa destacar que el hecho de que hubiera denunciado la errónea apreciación de los testimonios no es, en principio, un defecto de técnica, pues aun cuando esa prueba no es apta por sí sola para estructurar un cargo en casación laboral, lo cierto es que si la sentencia impugnada se basa, así sea parcialmente, en este tipo de prueba, es obligación del

recurrente cuestionarla también, desde luego una vez que se demuestre el error con prueba calificada (CSJ SL, 15 oct. 2008, rad. 29970).

Dicho esto, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal se equivocó al considerar que la demandante no tiene derecho a la protección especial de estabilidad para los trabajadores en situación de discapacidad.

En primer lugar, desde lo jurídico, advierte la Corte que el colegiado no incurrió en el yerro hermenéutico que le endilga la impugnante. En efecto, aun cuando la providencia recurrida fue proferida antes de que esta Corporación expidiera la CSJ SL1152-2023 con la que rectificó su criterio y trazó el nuevo entendimiento jurisprudencial acerca del concepto de discapacidad, lo cierto es que, en el fondo, su comprensión se aviene a tales postulados. Ciertamente, según el nuevo criterio, la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se configura cuando concurren los siguientes requisitos: *i)* la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo y, *ii)* la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia, el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

En atención a lo consagrado en el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013, el término discapacidad entonces debe entenderse como *«algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo»* que imponga al trabajador barreras de tipo actitudinales, comunicativas o físicas, las cuales, conocidas por el empleador, deben ser mitigadas mediante los ajustes

razonables en el trabajo, según la definición de la convención en su artículo segundo *«para procurar la integración al trabajo regular y libre en iguales condiciones que las demás»* en concordancia con el artículo 27 del texto convencional.

En conclusión, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención en cita, aprobada por Ley 1346 de 2009, en concordancia con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, debe ser analizada a través de tres 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.

Todo lo anterior, además, puede acreditarse a través de cualquier medio probatorio, pero siendo necesario establecer al menos tres aspectos:

> (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
>
> (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
>
> (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad, y la terminación del vínculo laboral se produce por esta razón, el despido es discriminatorio, siendo preciso declarar su ineficacia, por lo

que procede el reintegro. En este caso, le corresponde al operario 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.

En todo caso, el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva, o una justa causa de despido, sin necesidad de autorización del Ministerio del Trabajo (CSJ SL1360-2018).

En resumen, para que la accionante pudiera ser beneficiaria de la protección de estabilidad indicada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requería que, para el 23 de febrero de 2012, fecha en la que terminó el vínculo contractual, padeciera una deficiencia a mediano o largo plazo más una barrera de tipo laboral, y que dicha situación fuera conocida o notoria para el empleador, para que así operara la presunción de despido discriminatorio, la cual correspondería desvirtuarla al último.

En ese contexto, para efectos de identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta *i)* la deficiencia física, mental o sensorial; *ii)* si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado y; *iii)* si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, es decir, si el diagnóstico le dificulta desarrollar

plenamente sus roles ocupacionales en el cargo que ostentaba.

En el *sub judice*, el fallador plural de la alzada comprendió que aun cuando la demandante padecía una deficiencia de salud, ello no le impedía sustancialmente el desempeño de sus funciones, pues tal condición nunca le representó un obstáculo.

Al razonar de esa manera, el Tribunal acompasó su hermenéutica de las normas que regulan la estabilidad reforzada para trabajadores en situación de discapacidad, al actual criterio de la Corte, pues negó la protección al no estar acreditada la existencia de barreras que le impidieran a la trabajadora ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.

Asimismo, el colegiado entendió que el empleador no tenía conocimiento de la situación de discapacidad alegada ahora por la demandante, pues *«no existió ninguna notificación a la empresa CONTEGRAL S.A. sobre recomendaciones médicas, incapacidades médicas, requerimientos para revisión de puesto de trabajo o similares que llevaran a sostener que se cumplía con este requisito»*.

Tal raciocinio no comporta ningún error en el plano de lo jurídico, pues como ya se vio, el conocimiento del empleador es un presupuesto de la protección deprecada, precisamente porque se trata de una garantía contra la discriminación en el trabajo.

Ahora bien, desde la órbita de lo fáctico, considera la

Sala que las pruebas allegadas no demuestran que, a la fecha en que terminó el contrato de trabajo, la demandante estuviera en situación de discapacidad en los términos del artículo 1° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en armonía con el artículo 1° de la Ley 1618 de 2013.

En efecto, las fórmulas de medicamentos (f.º 32 a 38 y 41 a 47) fueron elaboradas en septiembre, octubre y diciembre de 2013, y marzo de 2014; el control de consulta externa data del 25 de mayo de 2013 (f.º 52, 64 y 66); la historia clínica general es de febrero de 2013 (f.º 53-54); la consulta externa en la Clínica Melquisedec es de octubre de 2012 y marzo de 2013 (f.º 55-56); la historia clínica de Comfacundi muestra atenciones de marzo, abril, agosto y septiembre de 2012. Como se ve, todas estas evidencias corresponden a atenciones en salud de la demandante realizadas después de la terminación del contrato de trabajo (23 de febrero de 2012), de modo que no tienen la capacidad para demostrar que el empleador conociera de la situación de salud descrita en esas evidencias.

De cualquier manera, aunque de los referidos documentos se desprende que la demandante venía padeciendo de una deficiencia, lo cierto es que ninguna de ellas acredita que tal situación la enfrentara a barreras que le impidieran prestar sus servicios en condiciones iguales al resto de los trabajadores.

En el mismo sentido, la historia clínica ocupacional y de seguridad industrial del 28 de febrero de 2012 (f.1. 72-73,

79-80) –ininteligible por demás–, así como la de la Clínica San Miguel Arcángel de octubre de 2011, y la de la Clínica José Heladio Quintero de agosto de 2010, reflejan que la actora padecía de vértigo, hipotensión ortostática, y trastorno de ansiedad, pero ninguna de ellas contiene restricción alguna, ni mucho menos algún concepto acerca de que tales diagnósticos le impidieran laborar de manera ordinaria. Idéntica consideración merecen las incapacidades visibles a folios 29 a 31, de las que, valga decir, la última corresponde al 11 de octubre de 2011, es decir, más de cuatro meses antes del despido.

Ahora bien, a lo largo del interrogatorio rendido por el representante legal de la enjuiciada (0:49:00 – 1:32:46), este no hizo ninguna confesión en los términos indicados por la censura. En efecto, el funcionario fue enfático en que el estado de salud de la trabajadora era ordinario a la terminación del contrato de trabajo, y que ni ella, ni alguna de las entidades del sistema de seguridad social integral le había notificado de la existencia de alguna enfermedad laboral, o de alguna recomendación o restricción médica, distinta a que debía alternar posturas de pie y sentada cada 2 horas.

De otro lado, es claro que el interrogatorio de la propia actora no le es útil en su aspiración de provocar el quiebre de la providencia impugnada, puesto que a nadie le está dado fabricar sus propias pruebas, es decir, *«[…] que la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio»*

(CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 31637).

Finalmente, el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia y los testimonios de María Isabel Tirado González, Dora Inés González Peláez, Juan José Serna Tamayo y Shirley Velásquez Valencia no son pruebas calificadas en la casación del trabajo para estructurar un yerro fáctico protuberante, con arreglo a lo previsto en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969.

Concretamente en lo atinente al dictamen, y puntualmente en lo que concierne al argumento de la censura consistente en que debió modificarse la fecha de estructuración para advertir que en la realidad corresponde a una fecha anterior a la que allí se plasmó, lo primero que observa la Sala es que se trata de un aspecto novedoso en casación que no fue planteado en las instancias, de modo que no merece pronunciamiento alguno en esta oportunidad. De cualquier manera, se trata de un argumento irrelevante, porque cuando el Tribunal echó mano de este medio de prueba, fue para decir que fue proferido después de la terminación del contrato de trabajo, de modo que el empleador no pudo conocerlo antes.

Sin embargo, la razón de la decisión del colegiado se centró, basilarmente, en que la demandante no probó estar en situación de discapacidad para la fecha de su despido. En esa medida, aun cuando se entendiera que la afección de salud de la actora existía ya durante la relación laboral, a igual conclusión arribaría la Sala, pues ello no es suficiente para dispensar la protección deprecada, toda vez que no

quedó acreditado que por esa deficiencia la trabajadora se viera enfrentada a barreras que le impidieran su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Por último, tampoco son pruebas hábiles en el recurso extraordinario las evidencias que según la censura no fueron apreciadas por el *ad quem*, pues se trata de documentos declarativos emanados de terceros, que merecen el mismo tratamiento de la prueba testimonial (CSJ SL3281–2019 y SL733-2022).

En realidad, el Tribunal, en ejercicio de las reglas de la sana crítica (artículo 61 CPTSS), llegó a la convicción de que la parte activa no demostró que se encontrara en situación de discapacidad a la fecha de su despido, conclusión que no luce caprichosa o manifiestamente apartada de las evidencias examinadas y allegadas oportunamente al plenario. Finalmente, en cuanto a la culpa patronal, ninguna de las evidencias singularizadas por la censura demuestra que su enfermedad laboral hubiera sido desencadenada por un comportamiento negligente de la pasiva, como para derruir el argumento nodal del fallador plural de la alzada para desestimar esta pretensión de la demanda.

Por las razones expuestas, 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.

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, **NO CASA** la sentencia proferida el tres (3) de junio de dos mil veintidós (2022) por la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **LUCY ADRIANA GALLEGO ESPINAL** contra la **PRODUCTORA DE ALIMENTOS CONCENTRADOS PARA ANIMALES CONTEGRAL S.A.**

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: 8D25612965B80A931B421956E036E20DBB592D2CEEC0831D4395FEA13CDFF789
Documento generado en 2025-05-23