OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL1451-2025

Radicación n.° 25394-31-89-001-2021-00064-01

Acta 16

Sincelejo., catorce (14) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **JOSÉ OLIMPO ZÁRATE MORENO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas profirió el 17 de junio de 2024, en el proceso ordinario laboral que el recurrente instauró en contra de **DELTEC S. A.**

I. ANTECEDENTES

José Olimpo Zárate Moreno demandó a Deltec S. A., con el fin de que se la condene a reintegrarlo al cargo que desempeñaba a la «*fecha del despido o a uno de igual o superior categoría*», sin solución de continuidad.

En consecuencia, pidió el pago de los salarios dejados de percibir, con los aumentos legales y convencionales, desde

la fecha de su desvinculación (8 de enero de 2019) hasta que se haga efectivo el reintegro; la sanción consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debidamente indexada y las costas procesales.

Fundamentó sus pretensiones, esencialmente, en que ingresó a laborar para la sociedad demandada el 20 de febrero de 2017, en virtud de un contrato de trabajo a término «*indefinido*», para desempeñar el cargo de técnico líder GT de línea desenergizada, bajo condiciones de subordinación y dependencia, devengando un salario mensual promedio de $2.322.361. Afirmó que la relación laboral se extendió hasta el «*8 de enero de 2019*», fecha en la cual fue despedido «*alegando*» justa causa y que durante la vigencia no tuvo llamado de atención por «*negligencia o imprudencia en los diferentes cargos asignados*».

Indicó que el 27 de agosto de 2018, debido a las dificultades de salud que presentaba, asistió a una cita médica particular, en la que le diagnosticaron «*CANCER DE PIEL- TUMOR CANCEROSO BASOCELULAR*», enfermedad que comprometió gravemente su físico y afectó los músculos faciales, requiriendo constantes controles médicos e incapacidades periódicas ordenadas por la EPS.

Precisó que el 28 de noviembre de 2018, la demandada le comunicó por escrito la «*decisión unilateral que no renovaría su contrato de trabajo*», manifestándole que culminaba el 31 de diciembre de ese mismo año. Sin embargo, fue incapacitado por la EPS, a partir del 15 de

diciembre de 2018 por un período de siete días, y luego, nuevamente entre el 19 de diciembre del mismo año y el 7 de enero de 2019.

Afirmó que, el 8 de enero de 2019, día siguiente a la finalización de su incapacidad médica, se dirigió a las instalaciones de la demandada, donde la directora de Recursos Humanos le informó que su contrato de trabajo no «*continuaba*», hizo entrega del paz y salvo y le recibió las dotaciones que le habían sido suministradas. Agregó que, debido a su enfermedad, el 11 de enero siguiente, asistió a cita médica en la que le expidieron una incapacidad por quince días, hasta el 22 de ese mismo mes y año.

Indicó que a pesar de que la empresa tenía conocimiento del diagnóstico médico que lo aquejaba, no gestionó la autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato, con lo cual vulneró el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Asimismo, señaló que no «*lo escuchó en diligencia de cargos y descargos*»*;* y que, al momento del despido se encontraba afiliado a la organización sindical Sintralecol.

El Juzgado Promiscuo del Circuito de La Palma, a quien correspondió el trámite de la primera instancia, mediante proveído del 15 de septiembre de 2022, dispuso «*TENER por extemporánea la contestación de la demanda recibida el 9 de los cursantes con las consecuencias que ello acarrea*».

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 29 de marzo de 2023, el Juzgado Promiscuo del Circuito de la Palma resolvió:

> **PRIMERO: ABSOLVER** a la demandada **DELTEC S.A.,** de todas y cada una de las pretensiones de la presente demanda instaurada mediante apoderado judicial por el señor **JOSÉ OLIMPO ZÁRATE MONTERO**, conforme a las consideraciones efectuadas en la parte motiva.
>
> **SEGUNDO: CONDENAR** extra petita a la demandada **DELTEC S.A.**, al pago de la indemnización por despido sin justa causa en el contrato a término fijo (Art. 64C.S.T.) a favor del demandante JOSÉ OLIMPO ZÁRATE MONTERO, en la forma señalada en la parte motiva.
>
> **TERCERO: CONDENAR EN COSTAS** a la parte demandada, ténganse como agencias en derecho la suma de $1.000.000. E inclúyanse en la liquidación de costas.
>
> **CUARTO:** Contra la presente sentencia procede el recurso de apelación en los términos del Art. 66 del C. de P.L.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación que interpusieron ambas partes, a través de sentencia del 17 de junio de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas decidió confirmar la sentencia del Juzgado, sin imponer costas en la instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal delimitó los problemas jurídicos a determinar si quedó demostrado que el demandante, para el momento del despido, era sujeto de estabilidad laboral u ocupacional reforzada que diera lugar al reconocimiento de las pretensiones de la demanda; y si la desvinculación no

obedeció a un despido sin justa causa, sino al vencimiento del plazo fijo pactado.

Al efecto, puso de presente que no eran materia de controversia los siguientes supuestos fácticos, que: *i)* entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año (130 días), con fecha de inicio 20 de febrero de 2017 y de terminación el 30 de junio del mismo año, lapso en el que el actor desempeñó el cargo de líder GT de línea desenergizada, con un salario de $2.068.845; y *ii)* que dicho vínculo se prorrogó hasta el 8 de enero de 2019.

De manera preliminar señaló que en los términos de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en condición de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de esa situación, salvo que medie autorización del inspector del trabajo; no obstante, si ello ocurre sin autorización administrativa, tiene derecho a ser restablecido y a que se le reconozcan los emolumentos dejados de percibir, así como la indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones contempladas en la ley.

Acto seguido aludió a las sentencias CC SU-531-2000; SU-049-2017; CSJ SL1152-2023, SL1154-2023, SL1504-2023, SL1376-2023, SL1590-2023, SL1410-2023, SL1789-2023, SL1608-2023, SL1752-2023 y SL1738-2023, y precisó que para ser titular de la estabilidad laboral reforzada se requería demostrar los siguientes supuestos:

(i) una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a

> mediano o largo plazo; (ii) unas barreras para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impidan ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; (iii) que estos elementos sean conocidos por el empleador, a menos que sean notorios para el caso.
>
> De igual manera, la jurisprudencia ha precisado que, para la acreditación de la situación, el dictamen de pérdida de capacidad laboral no es concluyente ni definitivo [...]
>
> Por consiguiente, se ha estimado o considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o con un quebranto de salud, o con recomendaciones o restricciones laborales al momento del finiquito del vínculo contractual, no es suficiente para concluir que es titular de la protección reforzada; como lo señala la Corte en el pronunciamiento antes mencionado [CSJ SL1152-2023].

Indicó que la situación de debilidad manifiesta debía quedar plenamente evidenciada, es decir, que el estado de salud generara dificultades sustanciales al trabajador para laborar en condiciones regulares; circunstancia que tenía que conocer el empleador (CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

Al realizar el estudio del caso, destacó que según el escrito inaugural el actor fue diagnosticado con «*Cáncer de Piel – Tumor Cancerosos Basocelurar*» el 27 de agosto de 2018, enfermedad que destruye los músculos faciales, debiendo asistir a citas médicas cuando fuera necesario; y que el 28 de noviembre de ese mismo año la accionada le comunicó la terminación del contrato de trabajo a partir del 31 de diciembre de esa anualidad.

Acto seguido citó lo dicho por el representante de la demandada y por el actor al absolver los interrogatorios de parte, respectivamente, así como lo reseñado por los testigos Tiburcio Morales Montero, Carol Maritza Mahecha Forero, Alejandra Martínez Rueda, Diana Marisol Torres Hernández, María Antonia Arboleda Bustos y Nidia Constanza Pedraza Ardila.

Igualmente, se refirió al contenido de las siguientes pruebas documentales: *i)* informe laboratorio de patología del 31 de agosto de 2018, sobre estudio de biopsia órgano: piel, diagnóstico: «*CARCINOMA BASOCELULAR DE PATRÓN INFILTRATIVO Y ULCERADO*»; *ii)* historia clínica de la Clínica Los Nogales del 15 de diciembre de 2018; *iii)* reporte de incapacidades de la Clínica; e *iv)* incapacidad por enfermedad general de la EPS Sanitas.

Con fundamento en los anteriores medios de convicción y aplicando el principio de libre formación del convencimiento, concluyó que entre el actor y la empresa Deltec S. A. existió una relación laboral que inició el 20 de febrero de 2017 mediante contrato a término fijo inferior a un año, prorrogado sucesivamente, hasta el 8 de enero de 2019. Igualmente, indicó que, si bien el actor presentó patología de «*CARCINOMA BASOCELULAR DE PATRÓN INFILTRATRIVO Y ULCERADO*», conforme a estudio de patología del 31/08/2018 y se le expidieron incapacidades desde el «*15/12/2018 al 22/01/2019*», inicialmente por siete

días, luego por veinte, y finalmente por quince; lo cierto era que:

> […] no es factible considerar que esa situación conllevó una condición de discapacidad que limitó al trabajador en *grado* ***significativo, notorio y evidente*****,** para que reactivaran las garantías que resguardan su estabilidad; dado que no sé acreditaron o evidenciaron circunstancias que le impidieran *sustancialmente el desempeño del cargo*, conceptos que solamente es posible reducirlos a partir de la situación particular que se logre demostrar dentro del proceso.

Adujo que el criterio reseñado había sido expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia CC T-190-2012, reiterado en la T–368-2016; debiendo recalcar la exigencia de que la situación de salud impida o dificulte sustancialmente el desempeño de la labor, «*lo que descarta que sea cualquier dolencia la que produzca ese estado*».

Destacó que el demandante tenía la carga de probar, en los términos del artículo 167 del CGP, el estado de salud o las limitaciones que lo hacían titular de la protección, que las deficiencias padecidas son de mediana o larga duración y la incidencia de la patología en el desempeño laboral o las barreras que le impedían interactuar en el entorno laboral en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, «*circunstancias que en este asunto no quedaron acreditadas*».

A continuación, señaló:

> […] de las pruebas aportadas referenciadas en precedencia, no es factible establecer que para la fecha de la terminación del vínculo laboral, esto es, para el 8 de enero de 2019, el demandante presentaba esa condición especial en su salud; por tanto, no es que se desconozca la patología presentada y *CARCINOMA VASOCELULAR DE PATRÓN INFILTRATIVO Y ULCERADO*, que le

> <u>originó una incapacidad médica en total de un mes y siete días</u>; sino que conforme lo ha señalado la jurisprudencia, y contrario a lo considerado por el recurrente, **no toda enfermedad del trabajador lo determina como limitado físico merecedor de la protección especial reclamada**, [CSJ SL, 28 oct. 2009, rad. 35421].

Acotó que los medios de convicción tampoco daban cuenta de que el demandante padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, independientemente del origen, que «*le impida su participación plena y efectiva en la sociedad*», ya que si bien presentó la patología reseñada y para el momento de la finalización del contrato se encontraba en incapacidad médica, «*no hay medio de prueba que lleve a determinar que real y efectivamente dicha situación le impedía a mediano o largo plazo, de manera significativa, el desarrollo de las actividades para las cuales fue contratado*», tanto que ni siquiera en la demanda inaugural se aludió a la imposibilidad de ejecutar sus labores con ocasión de la enfermedad y, además, las incapacidades fueron temporales, sin que de ellas se pudiera inferir la existencia de una deficiencia en las condiciones reseñadas.

Recalcó que al absolver el interrogatorio de parte, el demandante indicó que «*ya lo del carcinoma había mejorado bastante*», por lo que le dieron una nueva incapacidad solamente por siete días.

Acto seguido, dijo que si bien las deponentes Alejandra Martínez Rueda y Diana Marisol Torres Hernández mencionaron que el trabajador tenía algunas distracciones, por eso *a* «*él lo tenían en la oficina con restricción, él de la*

oficina no podía salir pues por el tema del sol y eso»; también refirieron que debía usar cachucha y protector solar, manifestación que corroboró la coordinadora de talento humano, Nidia Constanza Pedraza Ardila, quien afirmó que con ocasión de la patología, aquél «*debería utilizar protector solar y una gorra*»; advirtiendo que «*no se trataba de restricciones que lo limitaban en la ejecución de sus labores*», sino de recomendaciones de carácter preventivo y de protección, sin que se evidenciara que tal situación le impidiera realizar las funciones para las que fue contratado -líder de cuadrilla o capataz-, las que correspondían a:

> […] verificar que se ejecute la orden, estar pendiente de los trabajadores estén bien, es el que se encarga de llamar al centro de control para hacer apertura de las incidencias, pues por lo que es de algo el sector eléctrico, eso para que le abran la zona, sea una zona segura, desde energizada, después de los procedimientos le den zona para iniciar la labor, entonces, digamos, están cambiando un poste, entonces él es el que se encarga, pues de llevar la planilla, de llenar todos los papeles, de explicarle al personal qué se va a hacer y estar pendiente de que hagan el trabajo como es…", según lo relatado por la deponente María Antonia Arboleda Bustos, quien se desempeñaba como se siso de la accionada y que se contraen a funciones específicas relacionadas con el contrato de trabajo a saber: recepcionar diariamente el trabajo a ejecutar. - Velar por el cumplimiento de las labores programadas o asignadas para el grupo técnico que lidera…- Realizar la inspección previa a la obra, revisar el procedimiento de trabajo y realizar la charla pre operacional al grupo técnico a su cargo.- Ingresar adecuadamente la información en el medio seleccionado de las actividades ejecutadas en el terreno.- Supervisar y coordinar continuamente la labor de los técnicos asegurando su correcta y de ida (sic) actuación.- Levantamiento de tapas.- informar el deterioro de las herramientas y o anomalías de equipos y elementos de protección personal bajo su cargo, asignado para la ejecución de las tareas entre otras (f. ° 15).

Con fundamento en lo ya dicho, concluyó el colegiado que la patología que sufría el trabajador no fue incapacitante para poder activar la protección establecida en el artículo 26

de la Ley 361 de 199 (CSJ SL572-2021). Iteró que el actor no demostró «*siquiera de manera somera, que su alteración de salud le representara limitaciones en su entorno laboral y que le impidieran su participación plena y efectiva, en igualdad de condiciones que las de los demás trabajadores*» (CSJ SL1259-2023).

Adicionalmente, constató que el accionante había promovido con anterioridad una acción de tutela con fundamento en los mismos hechos, que había sido negada por el juez constitucional tras concluir que no se encontraba acreditada la mencionada condición de debilidad ni se configuraba una amenaza real a sus derechos fundamentales, circunstancia que se tenía en cuenta como un elemento adicional que desvirtuaba la existencia del fuero alegado.

En consecuencia, dijo, el sentenciador de primer grado había acertado al considerar que la condición de salud del demandante, que conlleva el amparo de estabilidad laboral reforzada, no estaba plenamente demostrada, circunstancia que hacía nugatorias las pretensiones que de ella derivan.

Respecto a la causal de terminación invocada por la empresa, advirtió que, si bien en el expediente obra comunicación de preaviso calendada 28 de noviembre de 2018, en la que se indicó que el contrato finalizaría el 31 de diciembre de ese año, también evidenció que, debido a una incapacidad médica vigente hasta el 7 de enero de 2019, el

actor fue desvinculado realmente el 8 de enero siguiente, sin que se aportara prueba suficiente sobre la formalización de dicha terminación. Además, no se acreditó que la empleadora hubiera prorrogado válidamente el contrato.

A partir de lo anterior, concluyó que no estaba demostrada una causa legal para la terminación del contrato, razón por la cual, afirmó, la desvinculación se produjo sin justa causa, lo que daba lugar al reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, condena que confirmó.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que se case la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, revoque la del Juzgado y, en su lugar, acceda a las pretensiones y provea en costas como corresponda.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, frente al que se no presenta réplica.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa por vía indirecta la aplicación indebida de las siguientes disposiciones:

> [...] artículos 1°, 2°, 3°, 5° y 26 de la ley 361 de 1997; Artículo 1 y 7 del decreto 2463 de 2001, y sentencia de exequibilidad condicionada C-531 de 2000 de la Honorable Corte Constitucional; lo cual condujo igualmente a la aplicación indebida de los arts.,2,22,23 52,58, 62, 127, 140, 186, 249, 306 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo, 28 de la ley 789 de 2002 en relación con los arts. 60, 61 y 145 del C.P. del T. y de la S.S.; y 167 y 174 del C.G del P, artículo 7 del Decreto 917 de 1999; 4 y 8 de la Ley 776 de 2002; 21 del Decreto 1295 de 1994; artículo 16 del Decreto 2351 de 1965; artículos 48, 7, 54, 61, 66 A y 83 del C.P.T. y de la S.S.., así como la Ley 21 de 1982; el Decreto 2177 de 1989; la Ley 100 de 1993; la Ley 418 de 1997;, Ley 762 de 2002., artículo 26 de la ley 361 de 1997 y en virtud del principio de integración previsto en el artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral, artículo 61 ibídem, cuya violación de medio condujo a la no aplicación de los artículos; 6, 9, 16, 1502, 1519, 1523, 1602, 1619, 1740 y 1741 del Código Civil; 1, 5, 9, 13, 14,16, 19, 21, 22, 23, 24, 37, 43, 55, 59, 61, 64, 65, 127, 128, 132, 186 a 189, 198, 249, y 408 del Código Sustantivo del Trabajo (con las derogaciones y subrogaciones efectuadas por el legislador); los artículos 2, 5, 20, 25, 28, 32, 54A, 77, 78, 82, 85, 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, ley 1346 de 2009 y la ley 1618 de 2013.

Afirma que la violación de la ley es consecuencia de los errores de hecho que se enlistan a continuación:

> 1. No dar por demostrado, estándolo, que el actor al momento del despido presentaba una enfermedad CANCER DE PIEL –TUMOR CANCEROSO BASOCELULAR, enfermedad que "…destruye todos los músculos faciales, enfermedad que le generaba una limitación severa.
>
> 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el actor no demostró en el juicio que su despido obedeciera a la limitación física que le generara el CANCER DE PIEL –TUMOR CANCEROSO BASOCELULAR, enfermedad que "…destruye todos los músculos faciales, enfermedad crónica que padecía al momento del despido.
>
> 3.- . Dar por demostrado, sin estarlo, que la causa o motivo de la

desvinculación del actor, no fue la enfermedad de CÁNCER DE PIEL –TUMOR CANCEROSO BASOCELULAR, enfermedad que "…destruye todos los músculos faciales que le generaba una pérdida de la capacidad laboral generándole una limitación severa que padecía, sino la existencia de una causa objetiva para su despido.

4.- No dar por demostrado, estándolo, que la causa de la ruptura del contrato de trabajo fue con ocasión al estado de salud que aquejaba al demandante para la época del despido.

5.- No dar por demostrado, estándolo, que el despido del demandante fue discriminatorio, razón por la cual existe por completo la presunción a que hace alusión el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

6.- No dar por demostrado, estándolo, que la enfermedad de CÁNCER DE PIEL –TUMOR CANCEROSO BASOCELULAR, enfermedad que "…destruye todos los músculos, para la fecha del despido el empleador sabía de dicha invalidez.

7.- No dar por demostrado, estándolo, que, a la terminación del nexo oficial del demandante, la demandada tenía certeza sobre la enfermedad de CÁNCER DE PIEL –TUMOR CANCEROSO BASOCELULAR, enfermedad que "…destruye todos los músculos faciales del demandante, por ende, la demandada estaba obligada a solicitar al Ministerio de Trabajo autorización para terminar la relación laboral.

Como pruebas erróneamente apreciadas denuncia las que siguen:

A.- DOCUMENTALES.

1. Interrogatorio de Parte del Demandante. […]

2.- Interrogatorio de parte del representante legal de la demandada. […]

3.- Recurso de apelación primera instancia.

4.- Informe Laboratorio de patología de fecha 31/08/2018, sobre estudio de biopsia por punch, órgano: piel, diagnóstico: CARCINOMA BASOCELULAR DE PATRÓN INFILTRATRIVO Y ULCERADO (fl. 36 PDF 003).

5.- HISTORIA CLINICA de la CLINICA LOS NOGALES, de fecha 15/12/2018, en la que se indica causa externa: ENFERMEDAD GENERAL, que "…SE REALIZÓ CIRUGÍA DE MOHS EN

> CONGELACIÓN POR CARCINOMA EN PIEL. ESTA PENDIENTE RECONSTRUCCION. HERIDA ABIERTA. REQUIERE REPOSO ABSOLUTO. INCAPACIDAD MÉDICA DE 7 DÍAS. Fecha de Inicio: 15/12/2018.- Dx. Principal: C443 TUMOR MALIGNO DE LA PIEL DE OTRAS PARTES Y DE LAS (sic) NO ESPECIFICADAS DE LA CARA. Tipo de DX Principal: CONFIRMADO NUEVO…" (fl. 37 PDF 003).
>
> 6.- Reporte de incapacidades de la clínica relacionada en el numeral anterior, por 20 días, con Fecha de inicio 19/12/2018, y Fecha de terminación: 07/01/2019 (fl. 38 PDF 003); y por 15 (QUINCE DIAS) expedida el 11/01/2019, con fecha de inicio: 08/01/2019 y de terminación: 22/01/2019, por "…CBC EN PARPADO INFERIOR OJO IZQUIERDO POP DE RECONSTRUCCION DE PARPADO INFERIOR IZQUIERDO…", que aparece recibido por Alejandra Martínez. Fecha 14-01-2019…" (fls. 38 y 39P DF 003).
>
> 7.- Incapacidad por enfermedad general de la EPS Sanitas, de fecha 12/02/2019, por 8 días, indicándose "…Se entregan recomendaciones y se explican signos de alarma…" (fl. 40 PDF 003).
>
> 8.- Carta de terminación del contrato de trabajo.
>
> B.- DECLARACIONES – TESTIMONIOS.
>
> Declaración de los señores Tiburcio Morales Montero, Carol Maritza Mahecha Forero, Alejandra Martínez Rueda, Diana Marisol Torres Hernández. María Antonia Arboleda Bustos y Nidia Constanza Pedraza Ardila.

Después de transcribir apartes de la decisión impugnada, la censura señala que si el colegiado hubiese apreciado correctamente la historia clínica (f.° 37), que da cuenta de que «*"SE REALIZÓ CIRUGÍA DE MOHS EN CONGELACIÓN POR CARCINOMA EN PIEL. ESTA PENDIENTE RECONSTRUCCION. HERIDA ABIERTA. REQUIERE REPOSO ABSOLUTO"*», necesariamente habría concluido que para el momento del despido la demandada tenía conocimiento de su estado patológico, que lo llevó a «*una condición de discapacidad que limitó al trabajador en grado significativo, notorio y evidente*».

Agrega que con la realización de la cirugía probó que la enfermedad le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, «*ya que le recomendaron un reposo absoluto, y estando en esa etapa de recuperación por recomendaciones médicas, fue despedido sin justa causa por la demandada*, máxime que la patología (*CANCER DE PIEL –TUMOR CANCEROSO BASOCELULAR)*», destruye todos los músculos faciales, lo que «*le generaba una limitación severa*» y, además, hubiese concluido que tenía «*recomendaciones y control permanente*» ante los especialistas.

Dice que de haberse apreciado en debida forma la incapacidad por enfermedad general que la EPS Sanitas le expidió de fecha 12 de febrero de 2019, por ocho días, en la que se «*entregan recomendaciones y se explican signos de alarma*» (f.° 40), el Tribunal claramente habría llegado a la conclusión de que «*tenía una enfermedad que debía tener reposo absoluto*», es decir, cuidado con los rayos solares, debido a que realizaba su trabajo a la intemperie y la zona del municipio de La Palma (Cundinamarca) es caliente, por lo que los rayos solares pegan con mayor fuerza. Que de esta forma quedó probado que su situación de salud le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Insiste en que el *ad quem* incurrió en error al dar por demostrado, sin estarlo, que no demostró que su despido obedeció a la limitación física que sufría, pues el cáncer de

piel destruye todos los músculos faciales, además, es una enfermedad crónica que padecía para el momento del despido.

Igualmente, en lo que atañe a las incapacidades por veinte días, de fecha 19 de diciembre de 2018, y de quince, expedida el 11 de enero de 2019, recibidas por Alejandra Martínez el 14 del mismo mes y año (f.° 38-39), arguye que de ser analizadas se habría arribado a la conclusión de que para el momento del despido estaba probado que las deficiencias eran de mediana o larga duración, así como la incidencia de la patología en su desempeño laboral, la que le impedía interactuar en igualdad de condiciones que los demás compañeros en la ejecución de trabajos de mantenimiento de los cables de energía.

Alega que el sentenciador tampoco apreció correctamente el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada, quien admitió que hubo una incapacidad de siete días por un carcinoma de piel; y que tuvo «*una recomendación que era usar bloqueador solar*», de lo que se infiere «*que la demandada tenía conocimiento de la enfermedad*» y sus incapacidades. Entonces, la empresa tenía el deber de «*averiguar previamente de dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, todas las recomendaciones dadas por los médicos tratantes y así tener la certeza que el actor no tenía estabilidad reforzada por su enfermedad*»*;* pero como no lo hizo, transgredió el artículo 26 de la ley 361 de 1996.

En cuanto al interrogatorio de parte del demandante, dice que, a pesar de haberlo transcrito, el juez plural no analizó que la demandada:

> [...] después de haberle comunicado que no le renovaba el contrato de trabajo y al ver las incapacidades dadas por el médico tratante y ser una enfermedad que destruye todos los músculos faciales, y él trabajaba a la intemperie del sol, afectaría su salud dichas funciones, volvió a comunicarle la demandada que debía reintegrarse a laborar nuevamente, documento que aparece a folio 227 y que no aprecio el juez colegial.

En consecuencia, están probados los presupuestos establecidos en la sentencia SL1152-2023, a saber: la deficiencia a largo plazo; y la ausencia de ajustes razonables por parte de la empleadora para que el despido no fuera discriminado; por lo que no podía terminar su contrato de trabajo sin tener la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Dice que, comprobado el error en la valoración de los documentos, es procedente realizar el análisis de los testimonios de Tiburcio Morales Montero, Carol Maritza Mahecha Forero, Alejandra Martínez Rueda, Diana Marisol Torres Hernández, María Antonia Arboleda Bustos, respecto de los cuales esboza una argumentación para concluir que todos dan cuenta de los supuestos de hecho que acreditan ser sujeto de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

VII. CONSIDERACIONES

De cara a los planteamientos de la censura, desde la perspectiva fáctica, el sentenciador de segundo grado

fundamentó la decisión, esencialmente, en que el actor no acreditó que tenía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, independientemente del origen, que le impidiera «*a mediano o largo plazo, de manera significativa, el desarrollo de las actividades para las cuales fue contratado*».

Iteró que no se demostraron situaciones específicas que evidenciaran que la patología («*CARCINOMA BASOCELULAR DE PATRÓN INFILTRATIVO Y ULCERADO*») lo limitaba laboralmente, de manera tal que le hubiere disminuido en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se constituyera en una barrera que le impidiera la ejecución de sus funciones en igualdad de condiciones a los demás trabajadores, máxime que para la época de terminación del contrato no le habían expedido restricciones médicas.

Agregó que no desconocía que la patología le generó al trabajador una incapacidad médica que en un total implicó un mes y siete días, sino que conforme a la jurisprudencia, no toda enfermedad o incapacidad del asalariado permite calificarlo como limitado físico merecedor de la protección especial reclamada, máxime que el propio demandante al absolver el interrogatorio de parte admitió que el carcinoma había mejorado bastante.

Por su parte, el recurrente señala que el colegiado se equivocó al considerar que no acreditó que padecía una deficiencia que le impedía ejecutar las labores para las cuales fue contratado, pues el cáncer de piel destruye todos los músculos faciales; que el empleador tenía conocimiento de

su estado patológico debido a que la cirugía conllevó una condición de discapacidad (limitación severa) que lo coartó en grado significativo notorio y evidente, tanto que le recomendaron reposo absoluto. Agrega que como la empresa tenía conocimiento de su enfermedad, tenía el deber de averiguar, previamente a la terminación del contrato, las recomendaciones dadas por los médicos tratantes.

Así las cosas, le corresponde a la Sala determinar si el colegiado se equivocó, desde la óptica fáctica, al considerar que el actor no acreditó los presupuestos para ser sujeto de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

Previamente a incursionar en el análisis de los medios de convicción enlistados resulta imperativo recordar que el recurso de casación no es una tercera instancia donde libremente se puedan discutir las pruebas del proceso y en el que sea dable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que indican las mismas.

De manera que solo cuando se demuestre que el juez de segunda instancia incurrió en errores manifiestos de hecho en la apreciación de pruebas calificadas que tengan incidencia en su decisión, resulta posible el quebrantamiento del fallo impugnado.

Ahora bien, el yerro fáctico, según lo tiene adoctrinado la Corte, entre otras, en la sentencia CSJ SL, 11 feb. 1994, rad. 6043, es aquel que:

> […] se presenta, según el caso, cuando el sentenciador hace decir

> al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica o le niega la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida.

Adicionalmente, dadas las particularidades del caso, resulta imperativo recordar los lineamientos jurisprudenciales para que tenga cabida la estabilidad laboral deprecada. Al efecto, se memoran algunos apartes de la sentencia CSJ SL1152-2023, que señalan lo siguiente:

> En ese contexto, conforme quedó dicho en la parte inicial de esta providencia, para efectos de identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta lo siguiente:
>
> a. La deficiencia física, mental o sensorial;
>
> b. 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 como el descrito, valoración al ser fáctica y basada en las pruebas, corresponde identificar si la patología «cáncer de seno» de la trabajadora reúne o no tales características;
>
> c. Analizar 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 -cáncer de seno- le dificulta a la trabajadora desarrollar plenamente sus roles ocupacionales, que, en este caso, hacían referencia al cargo de líder de desarrollo de sistemas;
>
> d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
>
> […]
>
> De esta manera, como se explicó, no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino

aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son a mediano o largo plazo y generan una barrera de tipo laboral, premisa que, se insiste, a juicio de esta Corporación, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no implican una limitación de mediano o largo plazo, o por decirlo de otro modo, que no supone una discapacidad que al interactuar con diversas barreras, impida la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

De igual modo, debe tenerse en cuenta, que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. A nivel doctrinal, se ha hecho énfasis en la importancia que tiene adoptar una comprensión que rompa con la dicotomía existente entre aquella y la discapacidad.

[…]

Ello autoriza a concluir que, el análisis que el juez laboral debe emprender al estudiar si la deficiencia de mediano o largo plazo del trabajador le genera una situación de discapacidad debe partir desde un contexto determinado en comparación a las condiciones regulares en que se llevó a cabo el servicio al inicio, durante y a la terminación del contrato de trabajo.

[…]

En efecto, al trabajador le corresponde demostrar que es una persona con discapacidad, es decir, debe probar la deficiencia a mediano o largo plazo y que esta le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios; asimismo, que tal situación era conocida por su empleador o era notoria al momento del retiro.

Los anteriores documentos, demuestran que la trabajadora sufrió una enfermedad crónica que sin duda durante muchos años implicaron múltiples afectaciones a nivel corporal. No obstante, no le generó per se dificultades para desempeñar su actividad laboral, pues conforme el registro de historia clínica y las dos únicas incapacidades que obran al plenario para los años 2014 y 2016, su proceso fue de recuperación positiva y no impidió o entorpeció el desarrollo del rol ocupacional de «*líder de desarrollo de sistemas*».

Es decir, no existe una sola prueba que demuestre que la deficiencia colocó a la trabajadora en una situación de desventaja en su entorno laboral, es decir, no se evidenció una barrera; para decirlo de otro modo, fue irrelevante laboralmente.

> Ciertamente, todos los conceptos médicos posteriores a la cirugía de 13 de julio de 2012 apuntaron a un «proceso en etapa resolutiva», es decir, a una recuperación que implicó cambios reconstructivos y estéticos en fechas posteriores, como consecuencia de los procedimientos realizados para salvaguardar la vida de la accionante, pero que al menos, para el año 2017 -calenda en que aquella renunció voluntariamente y suscribió el acuerdo en el que se aceptó por las partes- se redujeron a controles médicos y tratamiento con «tamoxifeno» (que tiene efecto anti estrogénico), con el objetivo de evitar la reincidencia de su patología de base.
>
> A decir verdad, la situación de requerir medicamentos de control objetivamente no conlleva a concluir que la condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, acarree una posible discapacidad, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, le impidiera la participación plena y efectiva de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
>
> Tanto es así, que en la historia médica acompañada al proceso no existe concepto de reubicación, rehabilitación, restricciones, limitaciones o recomendaciones dirigidas al empleador, con el fin de hacer ajustes razonables en favor de la trabajadora para el ejercicio de su cargo. De hecho, a folio 158 del expediente obra certificado médico de retiro emitido el 4 de diciembre de 2017 por el galeno asesor de seguridad y salud en el trabajo en el que certificó que: «*en el examen médico periódico realizado a Ángela María Sepúlveda Lozano en Proquinal el día 16 de junio de 2014, no se evidencia ninguna patología activa».*

(Subrayado de la Sala).

Hechas las anteriores y necesarias precisiones, de los medios de convicción acusados, los que por razones metodológicas se analizaran de manera integral, se obtiene lo siguiente:

1. *Historia de la Clínica Los Nogales* (f.° 43 ED).

Este documento calendado el 15 de diciembre de 2018, da cuenta de que al señor José Olimpo Zárate Moreno, afiliado a la EPS Sanitas S. A.:

> SE REALIZÓ CIRUGÍA DE MOHS EN CONGELACIÓN POR CARCINOMA EN PIEL.
> ESTÁ PENDIENTE RECONSTRUCCIÓN HERIDA ABIERTA. REQUIERE REPOSO ABSOLUTO.
> INCAPACIDAD MÉDICA DE 7 DÍAS.
> Fecha de inicio: 15 de diciembre de 2018.
> Fecha de terminación: 21 de diciembre de 2018.

2. *Incapacidades Clínica Los Nogales SAS* (f.° 44 ED).

El primer documento informa que el demandante, afiliado a la EPS Sanitas S. A. fue incapacitado por veinte días por «*Causa Externa: Enfermedad General. Descripción: CBC EN PÁRPADO INFERIOR OJO IZUIERDO POR RECONSTRUCCIÓN DEL PÁRPADO INFERIOR IZQUIERDO*», la cual inició el 19 de diciembre de 2018 y terminó el 7 de enero de 2019.

El segundo, da cuenta de que el actor fue incapacitado por quince días por «*Causa Externa: Enfermedad General. Descripción: CBC EN PÁRPADO INFERIOR OJO IZUIERDO POP RECONSTRUCCIÓN DEL PÁRPADO INFERIOR IZQUIERDO*», la que empezó el 8 de enero de 2019 y finalizó el 22 del mismo mes y año. Allí se aprecia constancia de recibido por parte de Alejandra Martínez el 14 de enero de 2019.

3. Incapacidad de la EPS Sánitas (f.° 46).

Documento expedido el 12 de febrero de 2019 por el Centro Médico Zona In de la EPS Sánitas dice que José

Zarate Moreno, de 58 años de edad, fue incapacitado por ocho días y se «*entregan recomendaciones y se explican signos de alarma*».

4. *Interrogatorio de parte de la representante legal de la entidad demandada.*

Con relación a esta prueba, se memora que solo se puede tener como calificada en la medida que contenga confesión, es decir, que lo manifestado por el absolvente recaiga sobre hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas o que favorezcan a la contraparte, conforme a lo establecido en el artículo 191 del CGP.

Los apartes pertinentes dicen:

> Pregunta 4 abogado: ¿De acuerdo a esa respuesta, doctora, tuvo usted conocimiento de manera directa sobre la incapacidad que le dieron al señor José Olimpo por parte de la EPS y que esa incapacidad terminaba el 7 de enero del 2019?
>
> Representante: Sí hubo una incapacidad que es la única que tenemos en nuestros archivos, por 7 días, por un carcinoma de piel. Después de eso o bueno, no sé si fue en la misma incapacidad, porque no recuerdo bien, pero él tenía una recomendación que era usar bloqueador solar. Esa era toda la condición, pues como la recomendación médica y ya. No hubo más incapacidades, o sea, dentro de nuestros archivos no aparecen más incapacidades, sino solo esa.
>
> Pregunta 5: ¿Doctora, manifiéstele al despacho, si usted tuvo conocimiento de forma directa sobre una incapacidad que le postergó la EPS al señor José Olimpo demandante que comenzaba del 8 de enero al 22 de enero de 2019?
>
> Respuesta: No esa notificación, esa información o esa incapacidad no aparece dentro de nuestros archivos, es decir, que yo no la conozco.
>
> Pregunta 6 ¿Entonces usted, doctora, no tiene conocimiento de

forma directa los motivos por el cual le terminaron el contrato el 8 de enero de 2019 al demandante?

Respuesta: En su momento no, porque yo no, digamos que él no fue una comunicación oficial por parte de la empresa. La empresa en ningún momento le dio por terminado el contrato, aparte de la carta de preaviso que en su momento se le dio y cuando estaba ya cerca la finalización del contrato de trabajo del señor José Olimpo presentó la incapacidad por 7 días por un carcinoma de piel. Luego ya ocurrió que el señor no se presentó a trabajar, él manifestó en su momento, lo sé por la coordinadora, en su momento él manifestó haber dicho que no, que como lo habían despedido, que no volvía algo así. Pero lo cierto fue que se le hicieron al señor José Olimpo dos requerimientos para que se presentara a su puesto de trabajo, toda vez que no había motivo alguno para que no se presentara y pues él había presentado incapacidades, lo cierto es que ni incapacidades ni ninguna situación adicional, no hubo justificaciones, no hubo soportes y finalmente, en vista de que el señor no presentaba incapacidades adicionales, fue cuando se decidió no extender más la vigencia del contrato y por esa razón se dio por terminado.

[…] .

Pregunta 8: ¿Doctora, y ahora, con relación al contrato que usted manifiesta que fue preavisado y que se vencía el 31 de diciembre de 2018, tuvo usted conocimiento de forma directa si el señor José Olimpo laboró hasta el 7 o 8 de enero del 2019?

Respuesta: No, él no trabajó hasta el 7 o 8 de enero porque pues hasta el 7 creo que era la incapacidad. Yo recuerdo que era por 7 días, una incapacidad que él presentó mucho antes de un poco tiempo antes de que se venciera el contrato al 31 de diciembre. Sí, lo cierto es que el señor después de esa incapacidad no se presentó eso fue el reporte que dio en su momento el coordinador que el señor no se presentaba a trabajar […]

Juez: O sea, de manera material de manera física. ¿Hasta cuándo fue el último día laborado por el señor Zárate?

Representante: Yo realmente no tengo bien presente cuándo fue el último día laborado, pero el contrato terminaba el 30 de diciembre. Sí, y días antes del 31, el señor presenta su incapacidad por 7 días, hasta donde yo supe por reporte del coordinador de la zona, el señor no se volvió a presentar a trabajar, sí. Eso es lo que yo sé realmente, que el señor no volvió a presentarse a trabajar y luego fue cuando ya salieron los requerimientos de la coordinación de gestión humana, pidiéndole pues que se presentara su puesto de trabajo o que justificara por qué no se presentaba, porque él decía que él tenía un carcinoma de piel y que no se podía presentar, pero lo cierto era que el único reporte que teníamos era que el médico tratante en su momento

le dijo que debía era usar bloqueador solar. Eso fue todo.

(Resaltado de la Sala).

Del estudio de los anteriores medios de convicción, sin duda alguna, salta a la vista que el colegiado no incurrió en los yerros fácticos enrostrados por la censura, como quiera que evidentemente el actor no logró acreditar que para el momento del despido tenía una deficiencia que le impidiera a mediano o largo plazo, de manera significativa, el desarrollo de las actividades para las cuales fue contratado.

En efecto, de la historia clínica lo único que se puede establecer es que al demandante le fue realizada una cirugía por carcinoma en piel el día 15 de diciembre de 2018, data en la que quedó pendiente la reconstrucción de la herida y en la que se le impartió una incapacidad por el término de siete días.

Entonces, aun partiendo del hecho incontrovertido en sede de casación, que el 27 de agosto de 2018, el demandante fue diagnosticado con «*CANCER DE PIEL- TUMOR CANCEROSO BASOCELULAR*», pues el mismo lo reseña en la demanda, tales circunstancias en manera alguna permiten inferir que el accionante padecía una deficiencia física a mediano o largo plazo que le dificultara desarrollar plenamente sus roles ocupacionales, o que por lo menos su patología le representaba una desventaja que le impidiera ejecutar sus actividades como jefe de cuadrilla, dado que lo único que muestran es que fue intervenido quirúrgicamente el 15 de diciembre de 2018, sin que tal circunstancia por sí

sola permita establecer que el cáncer de piel le generó una deficiencia que lo puso en situación de desventaja en su entorno laboral, máxime que la terminación del contrato se materializó una vez vencida la incapacidad que le había sido otorgada con ocasión de la cirugía.

Se recalca que el simple hecho de estar incapacitado no conlleva necesariamente la configuración de una deficiencia física mental o psíquica que pueda ser calificada como de carácter permanente a mediano o largo plazo; y menos aún, que tal circunstancia le impida al trabajador ejecutar sus actividades en igualdad de condiciones con los demás subordinados.

En consonancia, no se advierte error alguno por parte del Tribunal, en cuanto a que si bien es cierto, con ocasión de la intervención quirúrgica al demandante le fueron otorgadas incapacidades por un lapso aproximado de un mes, esto no permite predicar en manera alguna, que tenía una deficiencia que le generará barreras hoy para desempeñar sus actividades como líder de cuadrilla, las cuales consistían, esencialmente en velar por el cumplimiento de las labores programadas para el grupo técnico que lideraba, así como realizar la inspección previa a los procedimientos que tenían que ejecutar y supervisar y coordinar continuamente la labor de los técnicos y registrar las anomalías de los equipos y los elementos de protección de los compañeros.

Aquí resulta necesario precisar, que contrario a lo que alega la censura, el juez de segundo grado en momento alguno consideró que el empleador, para el instante de la terminación del contrato no tenía conocimiento de la patología padecida por el actor, si no lo que en verdad reflexionó fue que éste no logró demostrar que tenía una deficiencia a mediano o largo plazo que le generaba barreras para el cabal cumplimiento de sus actividades.

Ahora, es cierto que la representante legal de la entidad demandada al absolver el interrogatorio de parte que le fuera formulado, admitió que para el momento de la terminación del contrato tenía conocimiento de que el demandante padecía de cáncer de piel y que le fue entregada una incapacidad por siete días; sin embargo, tal aceptación no configura error en la valoración de este medio de convicción, pues tales supuestos fueron dados por demostrados por el administrador de justicia, aunque de ellos no dio por acreditados los supuestos que daban lugar a la estabilidad laboral reforzada, conforme los criterios señalados por la jurisprudencia de esta Corte.

En otras palabras, aunque la representante legal admitió que para el momento de la terminación del contrato el actor tenía cáncer de piel y que tuvo una incapacidad de siete días, lo que en principio sería una confesión, como quiera que se trata de hechos que podrían favorecer a la parte contraria, lo cierto es que el colegiado no desconoció tales hechos, razón por la cual no se advierte error en cuanto a que haya desconocido esa admisión.

En consecuencia, queda evidenciado que el juez de apelaciones no se equivocó al considerar, con fundamento en el análisis del acervo probatorio, que el promotor del proceso no logró acreditar situaciones específicas que evidenciaran que la patología lo limitaba laboralmente, de manera tal que le hubiere disminuido en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se constituyera en una barrera que le impidiera la ejecución de sus funciones en igualdad de condiciones a los demás trabajadores, máxime que para la época de terminación del contrato no le habían expedido restricciones médicas.

No está por demás advertir que, si bien es cierto la incapacidad expedida por la EPS Sanitas el 12 de febrero de 2019, esto es, más de un mes después de haberse materializado la terminación del contrato de trabajo, dice que se entregan recomendaciones y se explican algunos signos de alarma, en el plenario no obra medio de convicción alguno que dé cuenta de ello, por lo que no es posible establecer en qué consistieron y, por tanto, además de que corresponden a hechos ocurridos posteriores a la finalización del vínculo, no es viable establecer que presentaba algunas barreras que le impidieran al trabajador ejecutar sus actividades como líder de cuadrilla durante la vigencia del contrato de trabajo.

Finalmente, resulta necesario precisar que si la censura no estaba conforme con la argumentación del colegiado según la cual, la existencia de una incapacidad para el momento de la terminación del contrato, por sí sola no genera la protección deprecada, corresponde a un

discernimiento eminentemente jurídico que debió plantearse por la senda directa, circunstancia que no ocurrió.

5. Testimonios de Tiburcio Morales Montero, Carol Maritza Mahecha Forero, Alejandra Martínez Rueda, Diana Marisol Torres Hernández, María Antonia Arboleda Bustos.

Como no se demostró un desacierto fáctico ostensible en la valoración de los medios de prueba aptos en sede extraordinaria, no le es dado a la Corte entrar a analizar las declaraciones referidas, ya que la Sala tiene adoctrinado que para proceder a su análisis se debe demostrar en la acusación que el sentenciador incurrió en alguno de los yerros con el carácter de manifiestos, con base en las pruebas calificadas en casación laboral, esto es, el documento auténtico y la confesión e inspección judiciales, lo cual no ocurre.

Por otra parte, no le es dado a la Sala entrar a estudiar el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, ni el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de primera instancia, o el informe de patología del 31 de agosto de 2018, y tampoco la carta de terminación del contrato de trabajo, dado que en la sustentación de la acusación no se hace el más mínimo esfuerzo por siquiera demostrarle a la Corte el supuesto defecto valorativo cometido por el Tribunal, todo ello atendiendo el carácter dispositivo del recurso.

Por las razones esbozadas, el cargo no prospera.

Sin costas por cuanto no hubo réplica.

VIII. 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 que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas profirió el 17 de junio de 2024 en el proceso ordinario laboral que **JOSÉ OLIMPO ZÁRATE MORENO** interpuso contra **DELTEC S. A.**

Sin costas.

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

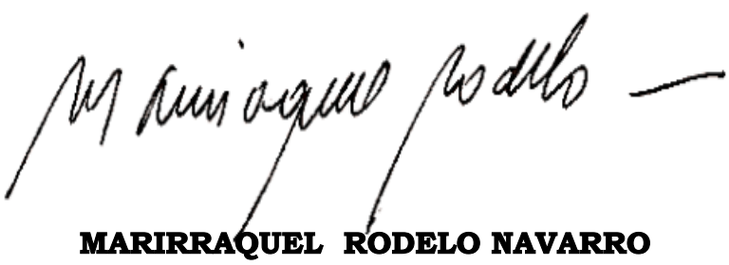
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: E2826664AEABA762272CBD9BE5401E79D1039A9E23A921474B5CB6F3316011B7
Documento generado en 2025-05-26