DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL1499-2025

Radicación n.° 05001-31-05-023-2018-00385-01

Acta 18

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **EL ROBLE MOTOR SA**, contra la sentencia proferida el 24 de noviembre de 2023, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que en su contra adelantó **DAVID VILLADA SALDARRIAGA**.

I. ANTECEDENTES

David Villada Saldarriaga llamó a juicio a El Roble Motor SA, para que se declarara que fue despedido sin justa causa, «*en estado de estabilidad reforzada*» y que el contrato sigue vigente con base en el parágrafo 1 del art. 65 CST. En consecuencia, solicitó se condenara al pago de los salarios dejados de recibir hasta que fuera reintegrado, la sanción de 180 días establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y la

sanción moratoria. De manera subsidiaria, pretendió la indexación de las condenas, lo ultra y extra *petita* y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones en que trabajó para la empresa El Roble Motor SA desde el «*28 de marzo de 2016*» a través de un contrato a término fijo, en el cargo de técnico mecánico; que ejecutó su labor bajo presión, lo que agravó las secuelas del accidente cerebrovascular isquémico que le produjo pérdida de memoria, «*actividad adrenérgica elevada, crioglobulinas elevadas*», cansancio extremo, episodios intermitentes de desconexión, dolores de cabeza constantes, depresión y ansiedad, padecimientos que no le permiten realizar las actividades diarias de manera adecuada.

Contó que su cuadro clínico inició el 9 de agosto de 2017, cuando sufrió un accidente cerebro vascular que le generó un deterioro neurológico global, por el que tuvo que ser hospitalizado y le originó recomendaciones laborales; que el 19 de febrero de 2018, la empresa dio por terminado el contrato de trabajo, sin tener en cuenta su situación de debilidad manifiesta, pues continuaba en tratamiento médico; que el último salario fue de $1.476.000.

Por último, manifestó que interpuso acción de tutela, que fue tramitada ante el Juzgado Cuarenta y Dos Penal Municipal con Función de Garantías de Medellín, quién ordenó el reintegro en el término de 48 horas; y, que está tramitando la pensión de invalidez.

El Roble Motor SA, se opuso a las pretensiones. De los hechos informó que la relación con el demandante inició el 21 de septiembre de 2015, mediante contrato de aprendizaje que duró hasta el 20 de marzo de 2016; que en atención al buen desempeño, fue vinculado a través de contrato a término fijo inferior a un año, por una duración inicial de 3 meses comprendidos entre el 28 de marzo de 2016 hasta el 27 de junio de 2016, que se prorrogó automáticamente, hasta que la empresa decidió terminarlo sin justa causa y le pagó la indemnización por despido injusto. Aceptó el cargo que desempeñó, el accidente isquémico que padeció y la acción de tutela; de los demás, indicó que no le constaban.

En su defensa, sostuvo que el actor solo estuvo restringido en el sentido de «"*Evitar estar mucho tiempo parado o sentado, no cargar, empujar o jalar objetos pesador (sic), no movimientos bruscos, evitar deshidrataciones, lugares muy encerrador (sic) y calurosos, no aguantar hambre, caminar 30 minutos diarios, tomar sol 15 minutos diarios, tomar abundantemente líquidos*"»; que ninguna de estas recomendaciones revestía mayores cuidados y, por lo tanto, no impedían el correcto desempeño en sus tareas; que no procede la estabilidad laboral reforzada, pues no acreditó que al momento del despido sufriese una condición grave en su salud, ni que tal hecho haya sido la razón del despido.

Propuso las excepciones de «*IMPROCEDENCIA DE LA INEFICACIA DEL DESPIDO DEBIDO A LA DEBILIDAD MANIFIESTA*»; imposibilidad de reintegro por inexistencia de la estabilidad laboral reforzada; imposibilidad de condenar a

una indemnización de 180 días de salario, salarios, prestaciones adeudadas, costas; inexistencia de las obligaciones demandadas; buena fe; prescripción; pago; compensación; y, la «*GENÉRICA*».

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo de 19 de octubre de 2020, resolvió:

> PRIMERO: CONDÉNASE, a la empresa ROBLE MOTOR S.A., a pagar al señor DAVID VILLADA SALDARRIAGA [...], por las siguientes sumas de dinero y los conceptos que se enuncian:
>
> $12.250.800 por indemnización por despido injusto.
> $1.081.913 por cesantías.
> $129.829 intereses a las cesantías.
> $1.081.913 prima de servicios.
> $510.450 vacaciones proporcionales, para un total de $15.054.905.
>
> SEGUNDO: Del total de la liquidación anterior se compensará el valor de $4.042.800, pues ese fue el dinero recibido por el accionante al finalizar la relación laboral, tal y como se desprende de la liquidación visible a fl 176 del expediente digitalizado, de donde fulge entonces la procedencia de la excepción de compensación propuesta por la demandada.
>
> TERCERO: DECLÁRASE: probadas las excepciones consistentes en improcedencia de la ineficacia del despido debido a la debilidad manifiesta, imposibilidad del reintegro por la inexistencia de la estabilidad laboral reforzada, compensación e improcedencia de la sanción de 180 días de salario, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedando resueltas implícitamente las demás excepciones.
>
> TERCERO: AUTORIZÁSE a ROBLE MOTOR S.A, para compensar de la condena anterior, la suma de $4.042.800 pagados al demandante por virtud de la indemnización por despido injusto, cesantías y demás emolumentos laborales.

CUARTO: CONSECUENCIALMENTE se ABSULEVE (sic) a la compañía demandada de todas y cada una de las demás pretensiones incoadas en su contra.

QUINTO: CONDENAR: en costas a la parte demandada. Como agencias en derecho se fija la suma de $2.500.000 en favor del demandante.

[…]

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, al desatar el recurso de apelación de ambas partes, con sentencia de 24 de noviembre de 2023, resolvió:

PRIMERO: Revocar íntegramente la sentencia que se revisa en Apelación proferida por el Juzgado Veintitrés (23) Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Condenar a Roble Motor SA, a reintegrar al señor David Villada Saldarriaga, con el pago de los salarios, prestaciones y aportes en seguridad social dejados de percibir, desde el 19 de febrero del año 2018 y hasta que se haga efectivo el reintegro, a un cargo en que se hagan los reajustes necesarios para su incorporación a la vida laboral.

TERCERO: Condenar a Roble Motor SA a pagar al señor David Villada Saldarriaga la suma de $8.856.000, por concepto de sanción de la Ley 361 de 1997 artículo 26.

CUARTO: Condenar a la accionada indexar los valores adeudados al demandante desde la exigibilidad de cada uno, y hasta el pago efectivo de los mismos.

QUINTO: Declarar probada la excepción de Compensación, por la suma de $4.042.807, las demás excepciones se despachan desfavorablemente.

SEXTO: Costas en primera instancia a cargo de la parte actora y a favor de la pasiva las que deberán ser liquidadas por secretaría del juzgado de origen.

> En esta instancia, se condena en costas a la parte accionada y a favor de la demandante en la suma de $1.160.000.
>
> [...]

Centró los problemas jurídicos en dilucidar, si el demandante estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, por su estado de salud al momento del fenecimiento del vínculo contractual. De no ser así, determinar cómo se dieron las prórrogas del contrato, para establecer si la liquidación efectuada a la finalización del vínculo fue o no correcta.

Aludió a los arts. 13 y 47 de la CN, 26 de la Ley 361 de 1997 y a la sentencia CC C531-2000, y anotó que la jurisprudencia constitucional, ha desarrollado la protección laboral reforzada a favor de los «*trabajadores discapacitados calificados*». Hizo una extensa disquisición acerca de la garantía de marras; enlistó las sentencias CC T-1040-2001, CC T-198-2006, CC T-962-2008, CC T-271-2014, CC T- 351-2014, CC T-098-2015 y CC T-141-2016, para concluir que con la estabilidad laboral reforzada se pretendía:

> - El derecho a conservar el empleo.
> - El derecho a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad.
> - El derecho a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configure una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo.
> - Que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.
>
> Constituye ratio decidendi de las providencias C-824 de 2011, SU-049 del 2 de febrero de 2017, SU-040 de 2018, T-041 de 2019 y C-200 de 2019, las siguientes premisas importantes:

 La protección a las personas en situación de discapacidad es de origen constitucional y no solo legal, y de los principios en que se sustenta se deriva un derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, extendiéndose frente a personas vinculadas mediante cualquier modalidad de contrato – subordinado o no - y con independencia del origen de la situación de salud.
 Debe dársele una interpretación amplia a la Ley 361 de 1997 en cuanto a sus beneficiarios, porque este derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable SL1360-2018, que referenció igualmente la parte actora en sus alegaciones, modificó la posición que hasta el momento había defendido, reiterando dicho cambio en las sentencias SL3520-2018, SL260-2019 y SL2548-2019.

Explicó el objetivo de solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo y las consecuencias de su omisión, esto es, la ineficacia del despido, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social y la indemnización de 180 días consagrada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Indicó que si el trabajador demostraba su discapacidad, el despido se presumía discriminatorio, y por ello, sobre el empleador recaía la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz; que, existía libertad probatoria para acreditar la condición generadora de la protección, «*por lo que es factible, mas no necesario, que se pruebe mediante el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361 o con el dictamen pericial de las juntas de calificación de invalidez, que son unos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial*».

Reprodujo las sentencias CC C063-2018 y CSJ SL12998-2017 y aludió a los «*tres supuestos*» indicados por la Corte Constitucional para que proceda la referida estabilidad laboral y también los «*tres aspectos claves que deben evaluarse de cara a determinar si la persona se encuentra en situación especial que acredite amparo*», según lo señalado en sentencia CSJ SL1152-2023:

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

Acudió a la carta de terminación de contrato de trabajo de 19 de febrero de 2018 e indicó que más allá de lo expresado en la contestación de la demanda, en la misiva se invocó que la finalización de la relación se fundamentó en la reorganización interna de la empresa, y que la misma pasiva le dio la connotación de despido sin justa causa.

De la historia clínica resaltó la siguiente información allí plasmada:

> [...] Entrada del 28/08/2017: "Refiere que su principal molestia en el momento es dificultades con la memoria." Ingreso del 18/10/2017: "TUVO INFARTO CEREBRAL. EA: PACIENTE MASCULINO QUE PRESENTO (sic) CUADRO EL 9 DE AGOSTO PRESENTO (sic) EPISODIO DE PARESIA DE HEMICUERPO IZQUIERDO (ACV ISQUEMICO GANGLOBASAL, CON CRIOGLOBULINAS CIRCULANTES POR LO QUE

> ANTICOAGULAN CON ENOXAPARINA DE 80 CADA 12 HORAS…. LESION (sic) COMPATIBLE CO[N] EVENTO ISQUEMICO EN ESTADIO AGUDO COMPROMETIENDO EL ASPECTO POSTERIOR DEL PUTAMEN Y EL ASPECTO SUPERIOR DE LA CAPSULA EN EL LADO DERECHO, EN TERRITORIO DE LAS ARTERIAS LENTICUESTRIADAS LATERALES SIN TRASFORMACIÓN HEMORRÁGICA. "Para el 16 de enero del año 2018 se denota lo siguiente: "en anticoagulación con rivaroxaban que explica algunos efectos secundarios (cefalea, cansancio, adinamia). Se descarta diagnóstico de epilepsia debido a la semiología de los eventos y los hallazgos en el videomonitoreo por lo cual se liberan restricciones laborales. Debido a la frecuencia de la cefalea se inicia ácido valproico 250mg cada 24 horas por un mes y luego podría aumentar a 250 mg cada 12 horas. Se ordena holter de presión arterial para descartar HTA de novo. Tiene quejas cognitivas que podrían estar exacerbadas por la cefalea y cambios de ánimo, según evolución definir necesidad de administración de pruebas neuropsicológicas."
>
> El 6 de junio de 2018, se indicó: "SECUELAS COGNITIVAS SECUNDARIAS…. TERAPIA DE REHABILITACIÓN COGNITIVA"

Trascribió apartes del examen efectuado por Neuromédica en la Unidad de Neuropsicología de fecha 27 de marzo de 2018, así:

> "El paciente tiene adecuadas habilidades de memoria anterógrada visual, Dificultades en la memoria verbal, (registro, almacenamiento y evocación de información), se evidencian presencia de fenómenos patológicos fonológicos y semánticos en las tareas de reconocimiento. Adecuada memoria de trabajo (Dificultades en el ejecutivo central de la memoria de trabajo)"
> "Se observa adecuadas habilidades práxicas para realización de: movimientos que denotan un carácter simbólico (praxias ideomotoras), movimientos instrumentados y secuenciales (praxias ideacionales) y copia modelos bidimensionales complejos (praxias constructivas)"
>
> "Se observa fallas en las funciones ejecutivas tales como: organización mnésica (sic), resolución de problemas y evocación de información verbal. Adecuadas habilidades para: atención sostenida (ejecutiva), capacidad de generación de hipótesis de clasificación de abstracción, generación de conceptos".

Manifestó que el representante legal de la accionada incurrió en las siguientes confesiones:

- La carta de despido se dio sin justa causa porque hacer el proceso de despido ante la falta acaecida era más oneroso para la empresa, ello, refiriéndose al daño causado en el vehículo Ford Fiesta, al que el actor omitió "cambiar el aceite en debida forma", es decir suplir el aceite que vació.
- La empresa conocía que había tenido un accidente cerebro vascular.
- Para pedir permiso para citas médicas se debe solicitar permiso para asistir.
- Supo que el demandante tenía recomendaciones en no tener cambios fuertes, ni tareas con esfuerzos, por ello, no se le asignaron responsabilidades con ese tipo de situaciones sino, que situaciones más sencillas.
- No se tramitó permiso ante el Ministerio para la terminación del contrato.
- El desempeño del demandante en el contrato de aprendizaje fue bueno, por eso, se continuó con sus servicios más adelante.

Acudió a lo manifestado por los testigos Jairo Castaño Gallego, Santiago Andrés Trujillo Pérez, Idalia del Socorro Giraldo Sánchez, Nelson Javier Escobar Mora, Juan Carlos Muñoz y Marco Polo Álvarez.

Coligió de «*todos los elementos de prueba*», que desde que Villada Saldarriaga sufrió el accidente cerebro vascular en agosto de 2017, fecha en que estaba vigente la relación laboral con la empresa, empezó a padecer una condición de deterioro cognitivo que fue visible para sus compañeros de trabajo, y que su jefe inmediato,

> [...] el señor Juan Carlos Muñoz, quien a viva voz expuso en su deponencia que el demandante había advertido sobre la pérdida de memoria temprana, y por ende, empezó a anotar todo en una libretica por que se le olvidaban las cosas, además de otras situaciones como la pérdida de la fuerza de sus extremidades. Y es que, salta a la vista que el cambio de actitud del demandante después del ACV (accidente cerebro vascular) sufrido, pues así se dejó ver por todos los declarantes, y por quienes fueron sus compañeros de trabajo, quienes enunciaron que antes de ello, era activo en sus labores, inquieto y buen trabajador, tanto así,

> que continuó en la empresa después de su contrato de aprendizaje.
>
> Todas estas declaraciones, coherentes con la historia clínica aportada, dan calidad como el señor Villada Saldarriaga contaba con una situación de salud que le imposibilitaba el correcto desempeño de sus labores, tanto así, que, que (sic) para esta Sala de decisión llama la atención firmemente que la empresa no haya tomado el suceso acontecido en el vehículo Ford Fiesta, como una clara representación que su empleado contaba con una dificultad cognitiva al no recordar una tarea clasificada como simple, como lo era, verter aceite nuevamente dentro del proceso de cambio de ese elemento dentro del motor de un vehículo, que según sus conocimientos específicos, actuaba como fluido vital para evitar que el motor se estropeara.

Concluyó que el empleador conocía que el trabajador se encontraba en tratamiento como consecuencia del accidente cerebro vascular, «*pues dicha situación era descifrable*» no solo de las recomendaciones laborales que «*juiciosamente acató*» la accionada, sino por las constantes citas médicas a las que acudió para lograr su recuperación, la cercanía de dicho padecimiento con la fecha del despido, teniendo la empresa el deber de apoyo en las etapas rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación (sentencia CC SU061-2023).

Indicó que si bien el demandante para ese momento no contaba una calificación o diagnóstico que diera certeza de la pérdida de memoria y el daño cognitivo, también era dable inferir el conocimiento «*"[…] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para*

desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación"».

Recalcó que los compañeros de trabajo del demandante manifestaron que olvidaba las cosas, que no tenía fuerza; que, su superior inmediato adujo, que se le confirieron labores más sencillas y un ayudante para evitar que hiciera sobresfuerzos, que «*al darle una orden fácilmente la olvidaba, que también olvidaba lo que estaba haciendo y que por ende, escriba* (sic) *las cosas en una libretica*».

Afirmó que, contrario a lo indicado por el juez unipersonal, era claro que el demandante a la terminación de la relación laboral, se encontraba amparado por el fuero protector de la estabilidad laboral reforzada, pues su salud y las consecuencias eran conocidas «*ampliamente por sus compañeros, amigos y vecinos, [s]in duda por su empleador*».

Puntualizó que el representante legal de la demandada expuso que la razón principal de la terminación de la relación laboral «*había sido el olvido, el error del trabajador, en el vehículo Ford Fiesta, situación que sin duda era consecuencia de su deterioro cognitivo*», lo que activaba aún más el despido discriminatorio, por manera que era ineficaz.

Aclaró que aunque el empleador modificó las labores del trabajador, al contar con «*un concepto desfavorable de recuperación en cuanto a las secuelas del ACV[,] se recomienda terapia ocupacional y farmacológica*», estaba

obligado a solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, ya que la discapacidad era un obstáculo insuperable para laborar y, además, para que sirviera de garante y acreditara que la finalización de la relación laboral se producía por causas ajenas a su condición de salud.

Negó la prosperidad de la excepción de prescripción y, en cuanto a la de compensación, dispuso que se descontara la suma de $4.042.807 que se pagó en la liquidación final de prestaciones sociales e indemnización por despido.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la casación de la sentencia de segundo grado, para que, en sede de instancia, se revoque el fallo del *a quo* y en su lugar, se absuelva de las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito, formula un cargo por la causal primera de casación, oportunamente replicado por la demandante.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia por la vía indirecta, por la aplicación indebida de los arts. 29 y 53 de la CN, 26 de la Ley 361 de 1997 y 4 de la Ley 776 de 2002.

Como errores de hecho, enlista:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el motivo de la terminación del contrato de trabajo del demandante, fueron sus padecimientos de salud.

2. Dar por demostrado, sin estarlo, que se presentó por parte del empleador discriminación en contra del demandante al momento de su desvinculación.

3. Dar por demostrado, sin estarlo, que al momento del retiro, el demandante tuviese una condición de salud que impidiera o dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

4. Dar por demostrado, sin estarlo, que el trabajador ostentaba restricciones medicas (sic) al momento de la desvinculación laboral.

5. No dar por demostrado, estándolo, que el trabajador no ostentaba restricciones medicas (sic) al momento de la desvinculación laboral.

6. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante gozaba de la figura de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo.

7. Dar por demostrado, sin estarlo, que el empleador tenía la obligación [de] solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para hacer efectiva la terminación del contrato de trabajo.

8. No dar por demostrado, estándolo, que EL ROBLE MOTOR S.A. no requería permiso de la Oficina de Trabajo para fenecer el contrato de trabajo del demandante.

9. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante, al momento de la finalización del contrato de trabajo, no podía desarrollar sus funciones como técnico mecánico en condiciones

regulares.

10. El no dar por demostrado, contra la evidencia, que el demandante, en tanto luego del accidente cerebrovascular isquémico, pudo reincorporarse a sus labores, de donde deviene que sus condiciones de salud eran aptas para el desempeño laboral, al punto que no existía nada que acreditase limitaciones sustanciales para desempeñarse en sus funciones como técnico mecánico.

Dice que tales defectos fácticos ocurrieron por «*la apreciación errónea o falta de apreciación*», de la recomendación médica de 6 de febrero de 2018 (f.°169), que da cuenta que al demandante se le dieron,

[…] las siguientes recomendaciones laborales: "CONTINUAR TRATAMIENTO ESTABLECIDO. EVITAR ESTAR MUCHO TIEMPO PARADO O SENTADO, O CARGA, EMPUJAR O JALAR OBJETOS PESADOS. NO MOVIMIENTOS BRUSCOS. EVITAR DESHIDRATACIONES LUGARES MUY ENCERRADOS Y CALUROSOS. NO AGUANTAR HAMBRE. CAMINAR 30 MINUTOS DIARIOS, TOMAR SOL 15 MINUTOS DIARIOS, TOMAR ABUNDANTES LÍQUIDOS, VIGILAR DOLOR DE CABEZA INTENSO, FIEBRE, FALTA DE AIRE, VÓMITOS, DIARREAS, ORINA, AUMENTO DE VOLUMEN Y CAMBIO DE COLORACIÓN DE LAS EXTREMIDADES CITA CO[N] MEDICINA INTERNA CON RESULTADO DE EXÁMENES".

Considera que este documento acredita que si bien, el demandante padece una patología, ello no implicaba que su capacidad laboral «*estuviese mermada*», por lo que el yerro «*en la apreciación del a quo*» consistió en tomar una serie de recomendaciones de rutina, como si se tratase de «*RESTRICCIONES médicas*», de modo que valoró con error, «*la prueba visible a folio 169» que se denomina "recomendaciones de la consulta"*» pues las denominó como *restricciones* laborales de manera expresa en la «*sentencia de segunda*

instancia» al señalar que:

> […] "El 6 de febrero del año 2018 se dan al actor las siguientes restricciones laborales: (…)," aseveración que va en contra vía de lo obrante en el plenario, además de la lógica; pues de la lectura de dichas recomendaciones claramente se desprende que, no se trataba de ningún tipo de restricción laboral o que la condición de salud del demandante impidiese significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, máxime teniendo en cuenta que para el 16 de enero del año 2018, fueron liberadas las restricciones laborales, así: "(…) por lo cual se liberan restricciones laborales. Debido a la frecuencia de la cefalea se inicia ácido valproico 250mg cada 24 horas por un mes y luego podría aumentar a 250 mg cada 12 horas. Se ordena holter de presión arterial para descartar HTA de novo. Tiene quejas cognitivas que podrían estar exacerbadas por la cefalea y cambios de ánimo, según evolución definir necesidad de administración de pruebas neuropsicológicas." (visible a folio 164 del expediente) Subrayas y negrillas fuera de texto original.

Afirma que se concedió una estabilidad laboral reforzada al demandante de la que no gozaba, toda vez que, al momento de la desvinculación, no contaba con incapacidades médicas, no tenía citas médicas programadas o cirugías pendientes y las restricciones laborales habían sido levantadas desde el 11 de agosto de 2017.

Trascribe la sentencia CC SU061-2023, y sostiene que en los fallos CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL571-2021, se indicó:

> […] "que para ser destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere la acreditación de una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15 % de su pérdida de la capacidad laboral a la fecha de despido, independientemente del origen, que en principio, «[…] no es

> posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional» o, de manera excepcional, con otros medios de prueba que permiten inferirla por ser notoria, perceptible y precedida de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo." Subrayas y negrillas propias.

Asevera que el demandante no se encontraba en «*condiciones de debilidad manifiesta o diminución de su capacidad laboral por motivos de salud*», pues no «*estaba discapacitado, no estaba incapacitado, no tenía restricciones médicas, estaba laborando en condiciones normales y al momento del despido no mediaron actos discriminatorios*», por lo que no gozaba de estabilidad laboral reforzada.

Reproduce apartes del fallo de tutela de segunda instancia proferido por el Juzgado Quinto Penal del Circuito, con Funciones de Conocimiento del Distrito Judicial de Medellín (rad. 2018-00100-01), trámite en que el actor fungió como accionante (fs.°190 y ss). Advierte que no se valoró el «*Historial de incapacidades (visible a folio 170 del expediente)*», que enseña que la última incapacidad otorgada fue del 23 octubre al 18 de noviembre de 2017, por 30 días; que, posteriormente transcurrieron 4 meses y le fueron autorizadas «*únicamente dos incapacidades por el término de 1 día cada una, la primera desde el 01 al 02 de febrero del 2018 y la segunda desde el 06 al 07 de feb de 2018*», lo que ratifica la ausencia de una debilidad manifiesta o disminución de las condiciones laborales «*que manifiesta el a*

quo», pues el actor se encontraba laborando en condiciones normales y sin limitaciones en su salud, por manera que, repite, no fue discriminado «*al momento de finalizar el vínculo laboral*».

Sostiene que el Tribunal decidió valorar pruebas posteriores al retiro, esto es, la historia clínica de 6 de junio de 2018 y un examen efectuado por Neuromédica en la Unidad de Neuropsicología, de 27 de marzo de ese mismo año que no tienen ninguna incidencia «*en [los] móviles para terminar la relación laboral con el actor y lo tilda como si se tratase de actos discriminarlos por parte del empleador, dejando de lado toda la evidencia probatoria ya mencionada que da cuenta de lo contrario*».

Asevera que se aplicó indebidamente el art. 26 de la Ley 361 de 1997, a pesar «*de las pruebas documentales aportadas y el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de EL ROBLE MOTOR S.A*», que acreditaban que el vínculo con el demandante no finalizó con ocasión a alguna limitación de salud pues, repite, se encontraba en condiciones aptas, y «*las restricciones laborales habían sido levantadas desde el 11 de agosto de 2017*», de modo que no estaba obligado a solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para hacer efectiva la terminación del contrato de trabajo, como erróneamente lo concluyó el Tribunal.

Copia lo preceptuado en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, para insistir en que «*los citados medios de prueba*» no

informaban la continuidad de las incapacidades, restricciones, ni la condición de debilidad manifiesta, ni la trascendencia de la condición de salud del actor, pues con la carta de terminación (f.°172), se demostró que dicha decisión obedeció a una reorganización de la empresa, por lo cual se procedió a finalizar el contrato sin justa causa, teniendo en cuenta que estaba próximo a expirar el plazo pactado y fue debidamente indemnizado.

VII. CONSIDERACIONES

El Tribunal concluyó que el demandante al momento en que fue despedido estaba amparado por el fuero protector de la estabilidad laboral reforzada; que el empleador conocía de los padecimientos que sufría, de las citas médicas y tratamientos, al punto que acató las recomendaciones laborales que se le dieron. También coligió que no era necesario que tuviera una calificación a la finalización del vínculo y que era evidente que contaba con «*un concepto desfavorable de recuperación en cuanto a las secuelas*» del accidente cerebro vascular que padeció; que El Roble Motor SA, debió acudir al Ministerio de Trabajo, en aras de lograr la autorización para despedir, y al no hacerlo, esa decisión fue ineficaz.

A su turno, la empresa recurrente le atribuye al Tribunal la comisión de errores de hecho, pues en su criterio, el actor al ser despedido no contaba con incapacidades ni citas médicas programadas o cirugías pendientes y las restricciones otorgadas se le habían levantado desde el 11 de

agosto de 2017, por manera que no gozaba del fuero ya mencionado.

Así las cosas, el problema que debe resolver la Corte radica en verificar si el Tribunal aplicó indebidamente el art. 26 de la Ley 361 de 1997, al conceder al demandante la protección de la estabilidad laboral reforzada regulada en la normativa citada.

De entrada, debe advertirse que el recurrente deja libre de ataque varias probanzas que sirvieron de soporte a la decisión del juez plural como lo son: la confesión en que para el Tribunal, incurrió el representante legal de la demandada al absolver interrogatorio de parte, y las declaraciones de los testigos Jairo Castaño Gallego, Santiago Andrés Trujillo Pérez, Idalia del Socorro Giraldo Sánchez, Nelson Javier Escobar Mora, Juan Carlos Muñoz y Marco Polo Álvarez.

Sabido es que quien pretenda el quiebre del fallo impugnado, le corresponde destruir todos los argumentos fácticos o jurídicos que le hayan servido de base al fallador de alzada para soportar su decisión, por manera que como lo ha enseñado esta Corporación y ahora se reitera, las acusaciones exiguas o parciales son insuficientes para quebrar una sentencia en la casación del trabajo y de la seguridad social, por cuanto sigue soportada en las inferencias inatacadas.

Se recuerda que la naturaleza extraordinaria del recurso de casación exige el despliegue de un ejercicio dialectico dirigido puntualmente a socavar los pilares de la sentencia gravada, porque en caso contrario permanecerá incólume, soportada sobre los cimientos que resultaron útiles al Tribunal para resolver el caso sometido a su consideración.

Sobre este aspecto en particular en la sentencia CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 43132 reiterada en la decisión CSJ SL1529-2022, expresó:

> [...] la confrontación de una sentencia, en la intención de lograr su derrumbamiento en el estadio procesal de la casación, comporta para el recurrente una labor persuasiva y dialéctica, que ha de comenzar por la identificación de los verdaderos pilares argumentativos de que se valió el juzgador para edificar su fallo; pasar por la determinación de si los argumentos utilizados constituyen razonamientos jurídicos o fácticos; y culminar, con estribo en tal precisión, en la selección de la senda adecuada de ataque: la directa, si la cuestión permanece en un plano eminentemente jurídico; la indirecta, si se está en una dimensión fáctica o probatoria.

Así las cosas, se concluye que las deducciones probatorias del juez plural que obtuvo después de analizar las pruebas en mención y que fueron dejadas libres de ataque, se itera, mantienen incólume la decisión recurrida.

Aunque lo anterior sería suficiente para despachar de manera desfavorable la acusación, si la Sala se adentrara en el estudio de los medios de convicción denunciados, lo que por demás lo hizo como mal valorados o dejados de apreciar, tampoco la razón está de lado de la censura, por cuanto:

La carta de terminación del vínculo laboral de fecha 19 de febrero de 2018, indica que esa decisión se fundamentó «*en la reorganización interna administrativa de empresa*» y según lo previsto en el art. 64 de CST, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002. Así lo expuso el Tribunal y nada diferente brota de su contenido.

En cuanto a la recomendación médica de 6 de febrero de 2018, dice la recurrente que no acredita que la capacidad del demandante estuviera mermada y que solo se trataba de *recomendaciones* de rutina, que no de *restricciones* laborales, como las denominó el Tribunal, sin embargo, en ese documento CIS Comfama San Ignacio dio las siguientes recomendaciones al demandante:

> CONTINUAR. TRATAMIENTO ESTABLECIDO. EVITYAR (sic) ESTAR MUCHO TIEMPO. PARADO O SENTADO, NO CARGA[R], EMPUJAR O JALAR OBJETOS PESADOS NO MOVIMIENTOS BRUSCOS EVITAR DESHIDRAATCIONES (sic), LUGARES MUY ENCERRADOS Y CALUROSOS. NO AGUANTAR: HAMBRE. "CCAMINAR (sic) 30 MINUTOS DIARIOS, - TOMAR SOL" 15 MINUTOS DIARIOS, TOMAR ABUNDANTES LIQUIDOS. VIGILAR DOLOR DE CABEZA INTENSO, FIEBRE, FALTA DE AIRE, VÓMITOS, DIARREAS. ORINA. AUMENTO DE VOLUMEN Y CAMBIOS DE COLROACIÓN (sic) DE LAS EXTREMIDADES. CITA CON "MEDICINA INTERNA CON RESULTADOS DE (sic)

Las anteriores recomendaciones confirman los cuidados cotidianos que debía tener en cuenta el actor en la ejecución de sus labores, las que como lo anotó el Tribunal, fueron acatadas por la demandada, y si bien, tales prescripciones no representan «*signos irrefutables de discapacidad*», es claro que la identificación de los factores

externos e internos que conllevaron que se abrigara al demandante con la garantía de la estabilidad laboral reforzada, fue el infarto cerebral en estadio agudo que padeció y las consecuencias que provinieron de ese evento isquémico, como fueron dificultades de memoria, dolores de cabeza, cansancio, inconvenientes para resolver problemas, los que para el sentenciador plural pudieron influir en el incidente con el vehículo Ford Fiesta y que El Roble Motor SA, desatendiera que el trabajador «*contaba con una dificultad cognitiva al no recordar una tarea clasificada como simple, como lo era, verter aceite nuevamente dentro del proceso de cambio de ese elemento dentro del motor de un vehículo*».

Las conclusiones del *ad quem* tuvieron apoyo en la historia clínica en la que se detalló los eventos médicos desde el 28 de agosto de 2017, que no del 6 de junio de 2018 como lo asevera la censura.

En cuanto a las *restricciones* laborales, debe indicarse que tal término se registró en la historia clínica, y el Tribunal lo aludió por estar así descrito. Al efecto, allí se indicó: «*Se descarta diagnóstico de epilepsia debido a la semiología de los eventos y los hallazgos en el videomonitoreo por lo cual se liberan restricciones laborales*». De esta suerte, no emerge ningún error, en tanto no evidencia que el juez plural hubiese incurrido en una confusión entre una recomendación y una restricción médica.

Con lo hasta aquí analizado, se considera que el demandante desde finales de agosto de 2017 presentó un cuadro clínico delicado que le generó, no solo recomendaciones médico-laborales, sino secuelas que ya fueron descritas, que evidentemente constituían barreras en la ejecución de su contrato de trabajo.

Ahora, si se analizara el historial de incapacidades de folio 170 emanado de la ARL SURA, la Sala encontraría que al demandante le concedieron incapacidades que, acumuladas desde el 16 de agosto de 2017 al 6 de febrero de 2018 arrojan un total de 95 días, lo que demuestra su condición de trabajador en situación de especial protección al momento del despido.

No sobra recordar que, en virtud del art. 61 del CPTSS, en los juicios del trabajo, los jueces tienen plena libertad para apreciar las pruebas. En CSJ SL3575-2022, se explicó:

> No sobra recordar que compete a los juzgadores de instancia la facultad de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y es precisamente con fundamento en la facultad de apreciar libremente las pruebas que otorga el artículo 61 del CPTSS, lo que hace en principio, que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal mientras ella no lo lleve a decidir contra evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso [...].
>
> Por consiguiente, en tanto la Corte actúa como tribunal de casación, tiene el deber legal de considerar que el juez de segunda instancia cumplió con su función y, por tanto, acertó en la determinación de los hechos relevantes del pleito, luego, es evidente que el recurso de casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y donde sea viable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que indican las pruebas, pues el análisis de la Corte se limita a los medios de prueba calificados legalmente, y siempre y

> cuando, de su estudio por el juez de segundo grado sea posible concluir un error manifiesto, protuberante u ostensible (CSJ SL2618-2022) (subrayas fuera de texto).

Así las cosas, al no demostrarse los dislates fácticos que se endilgaron al juez de apelaciones, el cargo no tiene vocación de prosperar y, por ende, la sentencia impugnada se mantiene incólume en virtud de la doble presunción de acierto y legalidad de la que llega revestida a esta sede.

Costas en el recurso extraordinario, serán a cargo de la empresa recurrente y a favor del demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de $12.400.000 que se incluirá en la liquidación que se practique, conforme lo dispuesto en el art. 366 del CGP.

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 proferida el 24 de noviembre de 2023, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que adelantó **DAVID VILLADA SALDARRIAGA** contra **EL ROBLE MOTOR SA**.

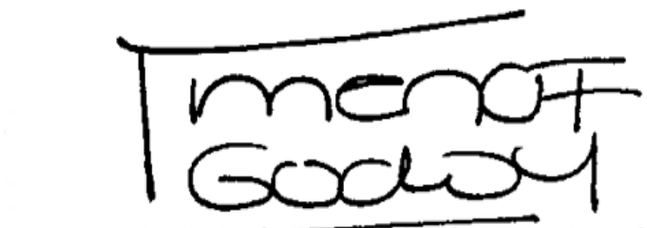
Costas como se indicó.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

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

Código de verificación: DD911E8806F40F9C80926300A8C45887581B93E483F80A8788E2E1465BE8FE90
Documento generado en 2025-05-30