República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.° 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL342-2025

Radicación n.° 76111-31-05-001-2018-00359-02

Acta 05

Bogotá D.C., dieciocho (18) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **JERÓNIMO MARTINS COLOMBIA S.A.S.** interpuso contra la sentencia que la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga profirió el 14 de marzo de 2022, en el proceso que le instauró **Y.Y.Y.Y**[1] en nombre propio y de **A.A.A.A** y **J.J.J.J.**

I. ANTECEDENTES

Y.Y.Y.Y en nombre propio y de su cónyuge A.A.A.A. y de J.J.J.J., demandó a Jerónimo Martins Colombia S.A.S. (en adelante Jerónimo Martins S.A.S.), con el fin de que se declarara que es una persona de especial protección

[1] La Sala anonimiza el nombre del demandante, su cónyuge e hijo, dado que este último es un niño y se hace relación a información personal de la historia clínica del primero.

constitucional y gozaba de fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo cual su despido realizado el 4 de mayo de 2018 era ineficaz porque no contaba con el permiso del Ministerio del Trabajo.

En consecuencia, solicitó que se condenara a la empresa demandada a su reintegro, sin solución de continuidad, en el mismo cargo que venía ocupando, u otro igual o de similar categoría; así como al pago de los salarios dejados de percibir, las primas de servicios, las cesantías y sus intereses, las vacaciones, las cotizaciones a la Seguridad Social Integral y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Así mismo, requirió que se ordenara el pago de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios morales e inmateriales para todo el grupo familiar.

De manera subsidiaria, reclamó que se declarara que la terminación del vínculo laboral fue injustificada, al darse con anterioridad al vencimiento del término renovado automáticamente como consecuencia de la decisión judicial de reintegro laboral y, por tanto, se dispusiera el pago de la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Fundamentó sus peticiones, en que suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a seis meses con Jerónimo Martins S.A.S., el 12 de agosto de 2013, que fue prorrogado una vez por el mismo término, y en adelante por períodos

de un año hasta el 11 de agosto de 2017, en el cargo de supervisor de Tiendas ARA en la ciudad de Buga.

Relató que el 28 de mayo de 2014, su empleador le informó la apertura de una tienda en la ciudad de Cartago, por lo que, en virtud de sus funciones, debía dirigirse al siguiente día a esa municipalidad a brindar apoyo comercial.

Aseguró que, en cumplimiento de la orden, se desplazó en su motocicleta, sin embargo, en horas de la tarde cuando regresaba a su lugar de residencia, a causa de las condiciones climáticas chocó contra el asfalto, lo que le implicó una hospitalización hasta el 15 de junio de 2014 por *«[…] trauma craneoencefálico leve, trauma craneoencefálico severo, maxilar deformado, fractura de clavícula, fractura de tabique, pérdida de dientes»*.

Informó que, a partir de ello, fue sometido a diferentes intervenciones quirúrgicas, con el fin de lograr una recuperación integral y el 8 de junio de 2017 le fue autorizada una cirugía plástica de reconstrucción para septiembre del mismo año.

Manifestó que, pese a encontrarse en tratamiento médico vigente, el 28 de junio de 2017, la empresa le informó que su contrato de trabajo finalizaba el 11 de agosto de 2017, bajo el argumento de la culminación del plazo pactado.

Adujo que en su historia clínica del 1° de septiembre siguiente, se puso de presente:

> [...] PACETINE (sic) REFIERE ESTAR PENDIENTE DE REHABILITACIÓN ORAL, REFIERE ESTAR PENDIENTE DE PLACA PARA 6 DIENTES, PENDIENTE CITA CON ORL POR SANGRADO NASAL, PENDIENTE CCONTROL (sic) FACIAL POR DESVIACIÓN DE NARIZ, PENDIENTE CITA CON TRAUMATOLOGIA (sic) POR DOLOR EN HOMBRO DERECHO. REFIERE PACIETNE (sic) VA A SOLICITAR CITA CON NEUROLOGO (sic) PORQUE SE LE OLVIDAN COSAS.

Dijo que presentó acción de tutela y, a través fallo del 12 de diciembre de 2017, se amparó el derecho a la vida digna, estabilidad laboral, mínimo vital, que ordenó transitoriamente su reintegro.

Refirió que continuó con el tratamiento médico y psicológico, por lo cual el 9 de marzo de 2018 la especialista de ortopedia y traumatología lo diagnosticó con fractura de clavícula y el 13 de ese mismo mes y año le fue ordenada una *«[…] reconstrucción completa de la estructura nasal»*.

Indicó que, durante la relación laboral, la empresa lo autorizaba para que, ocasionalmente, se presentara tardíamente a su puesto de trabajo en razón a los controles médicos programados dentro del horario laboral.

Expuso que solicitó la calificación ante la ARL Seguros Bolívar S.A., quien le otorgó una pérdida de capacidad laboral del 6.06%, con fecha de estructuración 16 de enero de 2018, dictamen modificado por la Junta Regional de

Calificación de Invalidez de Valle del Cauca, donde solo varió el porcentaje en 6.26%.

Afirmó que, frente a esta decisión interpuso recurso de reposición y apelación, solución que fue confirmada en el primero y, a la fecha de presentación de la demanda, no había sido resuelta la segunda.

Señaló que el 4 de mayo de 2018, Jerónimo Martins S.A.S. dio por terminado por segunda vez el contrato, bajo el argumento de la cesación de los efectos jurídicos del fallo de tutela, en tanto no presentó demanda ordinaria durante los cuatro meses otorgados por el juez constitucional.

Esta situación la justificó considerando que la decisión se emitió antes de que la Corte Constitucional hubiera decidido sobre la eventual revisión, al tiempo que no se tuvo en cuenta el término de vacancia judicial, por lo que la desvinculación resultaba discriminatoria.

Al dar respuesta a la demanda Jerónimo Martins S.A.S., a través de *curadora ad litem*, se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó los referentes a la tutela interpuesta, y los dictámenes de calificación presentado. Frente al resto, dijo que no le constaban.

En su defensa propuso la excepción de prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 1° de septiembre de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Buga absolvió a la demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación del demandante, a través de sentencia del 14 de marzo de 2022, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga decidió:

> **PRIMERO: REVOCAR** la sentencia No. **64 del primero (1) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)**, proferida por el **Juzgado Primero Laboral del Circuito de Buga, Valle**, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, instaurada por el señor [….] **Y OTROS** contra **JERONIMO** (sic) **MARTINS COLOMBIA S.A.S.** por lo expuesto en la parte motiva.
>
> **SEGUNDO: CONDENAR a la demandada a reintegrar al demandante** al cargo que venía desempeñando a partir del del día 4 de mayo de 2018, inclusive, sin solución de continuidad, al cargo igual o equivalente al que venía desempeñando y con el consecuente pago de los salarios y prestaciones sociales a que haya lugar y los aportes a la Seguridad Social integral, esto es, salud, riesgos profesionales y pensiones, causados desde cuando fue suspendido en sus labores y hasta el momento efectivo del reintegro conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.
>
> **TERCERO: ABSOLVER** a la demandada de las demás pretensiones.

Determinó como problemas jurídicos,

> a) Verificar si el actor se encuentra amparado por la estabilidad laboral reforzada y si es procedente ordenar su reintegro, con el consecuente pago de los salarios y demás derechos laborales dejados de percibir, junto con la correspondiente indemnización.
>
> b) Analizar lo relacionado con la culpa del empleador en el accidente acaecido al ex trabajador.

c) Verificar subsidiariamente si la finalización del vínculo se presentó de manera injustificada.

Abordó la figura de la estabilidad laboral reforzada, dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y afirmó que tenía como objetivo evitar la discriminación hacia el trabajador en situación de discapacidad, por lo que no podía ser despedido, ni su contrato terminado, teniendo como fundamento tal situación.

Aseguró que el criterio sostenido por esta Sala se acercaba al de la Corte Constitucional en tanto la garantía aplicaba a quien demostrara que se encontraba en debilidad manifiesta. Sin embargo, precisó que debía ser precedida de una disminución física, psíquica o sensorial, suficiente, que permitiera concluir que estaba ligada al despido.

Señaló que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, el grado mínimo de afectación para que se activara la presunción era una discapacidad moderada, es decir, al menos del 15%, conforme lo previsto en el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001; sin embargo, este podía ser determinado por el juez en aplicación de la libertad probatoria.

Procedió a establecer si el demandante demostró la discapacidad al momento de la finalización de su vínculo. Al respecto, dijo:

Dicho lo anterior, se impone entonces revisar las pruebas que aportó la activa en lo que tiene que ver con su situación de salud; obra a partir del folio 55 del Archivo 01 expediente digital la historia clínica que da cuenta del accidente sufrido por el demandante el 29 de mayo de 2014, sufriendo politraumatismo maxilofacial y de tabique y trauma craneoencefálico, se documenta en dicha historia la gravedad del accidente, con gran avulsión de tejido blando, deformidad en la nariz, herida de labio superior de gran extensión con compromiso del paladar, dentaria y fractura del tabique nasal; deformidad y pérdida de la forma de maxila inferior con exposición de tejido óseo; la historia da cuenta de las cirugías reconstructivas realizadas, así como la traqueostomía que se le tuvo que realizar debido a su incapacidad para respirar; se aprecia también la evolución tras esas primeras cirugías –reconstrucción mandibular con placa de osteosíntesis y cirugía plástica-, los tratamientos para las secuelas por las fracturas faciales y con ortodoncia integral por las implicaciones dentales del accidente, incapacidades manejo farmacológico entre otros tratamientos todos que corren entre la fecha del accidente y hasta el día del despido; de la historia clínica se extrae además que el día 1 de septiembre de 2017 se realizó al actor cirugía plástica correctiva por insuficiencia respiratoria nasal y episodios recurrentes de sangrado por fosa nasal derecha, así mismo se le practicó corrección por retracción cicatricial

De lo evidenciado en la HC, se puede indicar que al actor solo se le remitió para calificación por parte de ARL, con posterioridad al mes de septiembre de 2017, a fin de valorar las secuelas del trauma facial (fol. 155 Expediente digital); en los folios posteriores, se aprecian consultas por dolor en hombro, todas datan del mes de septiembre de 2017 en adelante y también algunas consultas por psicología, en agosto de 2018 se realiza cirugía de clavícula consolidada, derivada del accidente, es de resaltar que no reposa concepto de rehabilitación, ni se advierte orden de reubicación laboral o incapacidad vigente al momento de la finalización de la relación.

De la documental allegada se resaltan, los exámenes o certificados médico ocupacionales realizados al actor en las dos desvinculaciones presentadas, así, la primera con fecha 01/09/2017 (fol. 25 y ss.) dentro del concepto indica: “se encuentran hallazgos que deben ser evaluados en medicina del trabajo de la ARL” recomendaciones; “PACIENTE ASISTE A EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL DE RETIRO CON ANTECEDENTES MEDICO (sic) OCUPACIONALES DE IMPORTANCIA, CON HALLAZGOS POSITIVOS AL EXAMEN FÍSICO. SE RECOMIENDA CONTINUAR TRATAMIENTO CON SU ARL”.

> En la valoración realizada el 25 de mayo de 2018, se indicó asimismo "se encuentran hallazgos que deben ser evaluados en medicina del trabajo de la ARL para estudiar origen de estos" en el aparte denominado restricciones se señaló "PACIENTE ASISTE A EXAMEN DE RETIRO ACTUALMENTE CURSA CON PROCESOS DE CIRUGÍA POR TRAUMATOLOGÍA POR ACCIDENTE LABORAL DEL 2014"
>
> Se aprecia a folio 149 la calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por Seguros Bolívar por medio de la cual se otorgó al actor un porcentaje equivalente al 6.06%; de disminución en su capacidad con fecha de estructuración del 16 de enero de 2018 y origen laboral; reposa también el recurso interpuesto contra dicha decisión y la calificación emitida por la JRCI del Valle, que modifica el porcentaje aumentándolo hasta el 6.26% (fol. 162) pero manteniendo el origen y fecha de estructuración aparece a si mismo recurso de reposición y apelación interpuesto contra el dictamen, la resolución en sede de reposición confirmando la inicial (fol. 245) y concediendo el recurso de apelación, sin que aparezca constancia de pago de los honorarios, ni trámite alguno que se haya desatado ante la Junta Nacional de Calificación.

A partir de un análisis de los testimonios y las declaraciones extrajuicio de Tatiana Julieth Ortega Chavarría, Brian Steven Ruiz Cruz, Erika Ramos González, Rosa Elena Restrepo Henao y Duván Alberto Gutiérrez Marín, concluyó que, para el momento de la terminación del vínculo laboral, el demandante contaba con secuelas del accidente de trabajo, demostradas por las múltiples cirugías, las incapacidades y terapias, así como por las citas médicas y tratamientos vigentes.

Expresó que, de acuerdo con los testimonios de los compañeros de trabajo del señor Y.Y.Y.Y., para el momento de su desvinculación *«[…] tenía vigentes varios tratamientos, cirugías en su rostro y algunas situaciones que alteraban su desarrollo laboral, […]»*.

Resaltó que, si bien no contaba con ninguna incapacidad vigente para agosto de 2017 o mayo de 2018, fechas de terminación del contrato, sí recibía diversos tratamientos conocidos por el empleador, al tiempo que sus superiores conocían las restricciones y secuelas causadas por el accidente, tal como lo admitió Tatiana Julieth Ortega Chavarría, quien fue su jefe directa.

Con base en los testigos, advirtió que el demandante inició su relación laboral con Jerónimo Martins S.A.S. en el cargo de operador de tienda y, una vez sufrió el accidente, fue ubicado como supervisor, lo que significa que *«[…] su especial condición le generó una merma en su capacidad que le dificultaba la realización de la actividad para la cual fue inicialmente contratado»*.

Señaló que, pese a que el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca estableció un 6.26% como pérdida de capacidad laboral, lo que no demostraba su grado moderado, con base en lo dicho por los testigos y la historia clínica, era posible establecer la discapacidad en que se encontraba el demandante, así como que esta fue conocida por su empleador y reportada, incluso, en los exámenes médicos ocupacionales realizados al momento de su retiro.

Destacó que no era cualquier *limitación* la que se encontraba cubierta por la protección de la Ley 361 de 1997 y, aunque no se demostró el porcentaje determinado en la jurisprudencia laboral, se acreditó que en vigencia del

contrato y al momento del despido, el funcionario presentaba dificultades médicas que le impedían de manera sustancial desarrollar sus actividades.

Con base en lo anterior, refirió que la protección reclamada se activó y era la empresa quien debía probar que la desvinculación no se dio por razones discriminatorias. En este punto, analizó:

> Empero a efectos de garantizar la defensa, debe recordar esta sede, que no es motivo de apelación y además está fuera de duda y debate, que la relación laboral que vinculó a los aquí trabados en litis, y que nació el día 12 de agosto de 2013, fue pactada mediante la modalidad de contrato a término fijo inferior a un año, por un período de 6 meses, conforme se deduce del documento arrimado al plenario por el propio demandante (fol. 8), vinculación que se encuentra regulada por el artículo 46 del C.S.T, modificado por la Ley 50 de 1990, artículo 3º. Dicho contrato se prorrogó en el tiempo conforme se aprecia en los escritos posteriores fol. 12 a 14 en los que se efectuó una prórroga por el mismo término inicialmente pactado y a partir del 12 de agosto de 2015 en plazos sucesivos de un año.
>
> Ahora del escrito visible a folio 15, se aprecia que el día 28 de junio de 2017-con la antelación exigida por la ley- la demandada, remitió escrito en el que informó al demandante la decisión de no prorrogar más el contrato, amparado en lo que aparenta ser causa objetiva de culminación del plazo; sin embargo, atendiendo la presunción establecida, de cara a los testimonios recaudados, se observa que los cargos de operador de tienda así como de supervisor, que fueron los ocupados por el actor a lo largo de su vínculo, no fueron suprimidos, son permanentes al interior de la empresa y que son ocupados por otras personas, que la relación se mantuvo durante varios años, a satisfacción de la accionada, quien incluso le dio al demandante labores tan importantes como la de acudir a brindar apoyo comercial a otra tienda (de regreso tuvo el accidente que lo afecta), lo que da cuenta de que el señor López cumplía a cabalidad con sus labores; no atiende la decisión del empleador a ninguna otra motivación que no sea discriminatoria, el hecho de la desvinculación realizada al año 2017, pues en realidad el actor sirvió para la empresa desde el año 2013, en un cargo que nunca desapareció.

> Se concluye entonces, que la terminación del contrato no surte ningún efecto, por haberse ejecutado contrariando la ley y por tanto se ordenará reintegrar al demandante a partir del del día 4 de mayo de 2018, inclusive, sin solución de continuidad, al cargo igual o equivalente al que venía desempeñando y con el consecuente pago de los salarios y prestaciones sociales a que haya lugar y los aportes a la Seguridad Social integral, esto es, salud, riesgos profesionales y pensiones, causados desde cuando fue suspendido en sus labores y hasta el momento efectivo del reintegro.

Al referirse a la culpa patronal y la indemnización plena de perjuicios, recordó la jurisprudencia de esta Corporación, y afirmó que el trabajador tenía la carga de probar el hecho generador del daño, la culpa del empleador y la relación de causalidad entre tal comportamiento y el perjuicio.

Argumentó que, pese a que no estaba en discusión la ocurrencia del accidente laboral, no se demostró el incumplimiento de la empresa en sus obligaciones, pues el suceso no ocurrió en ejecución directa del servicio o en una labor expresa, ya que la orden impuesta fue colaborar en la apertura de una tienda, no transportar un producto, por lo que el desplazamiento se dejó a libertad del demandante.

En este sentido, concluyó que la actividad la ejecutó él, amparado en el conocimiento previo que adquirió para su desplazamiento propio y no era responsabilidad patronal capacitarle para tal actividad.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Jerónimo Martins S.A.S., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos en que es presentado y de acuerdo con los alcances y limitaciones del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case parcialmente la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme en su totalidad el fallo del juzgado.

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, los cuales son replicados y se resuelven de manera conjunta por complementarse en su argumentación y finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia al Tribunal por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, de vulnerar *«[…] el artículo 26 de la ley 361 de 1997; artículo 1° de la ley 361 de 1997, el artículo 2 de la ley 1618 de 2013, artículo 27 Ley 1346 de 2009; artículos 46 y 47 del CST»*.

Después de transcribir el artículo 1° de la Ley 361 de 1997, así como apartes de las sentencias CC C-824 de 2011 y CSJ SL 3723-2020, afirma que la protección de la norma no opera respecto de cualquier tipo de afección de salud, sino aquellas que limitan o dificultan sustancialmente el desempeño de sus funciones.

Destaca que el Tribunal reconoció que al momento de la terminación del contrato con el demandante, este contaba con una pérdida de capacidad laboral equivalente al 6.26% y pese a que comprende que la jurisprudencia ha determinado que los dictámenes no son indispensables para demostrar la afectación sustancial al trabajador en el desarrollo de sus funciones, cuando existen el juzgador no puede desconocerlos.

Asegura que es consciente del cambio más reciente en la doctrina judicial de esta Corporación con respecto a la estabilidad laboral reforzada, por lo que hace énfasis en que el porcentaje de afectación no es por sí solo un criterio para establecer si una persona enfrenta dificultades o *limitaciones* en el ejercicio de sus labores.

Cita las sentencias CSJ SL1154-2023 y SL1504-2023 y concluye que el fallo recurrido desconoció pronunciamientos previos, toda vez que omitió determinar el cargo del demandante, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y su interacción con las afecciones de salud padecidas. Así, sostiene que,

> Lo anterior supone una interpretación errónea de las normas aplicadas para la protección del demandante, pues se centró el estudio exclusivamente en el alcance de las afecciones sufridas por el demandante y si aquellas de manera permanente afectaban de manera sustancial el desarrollo de las funciones contratadas; sin establecer, como corresponde, si la interacción de esos dos elementos generaba o no una barrera de acceso a su entorno laboral para el demandante.

Además que, se dijo que la terminación del contrato por vencimiento de término, automáticamente se constituye

en un acto discriminatorio que da paso a la estabilidad laboral reforzada, *«[…] simplemente bajo el entendido que la Empresa sigue contando con personal que desempeña el mismo cargo que desempeñaba el demandante»*.

VII. CARGO SEGUNDO

Alega que el Tribunal violó *«[…] por la vía directa y por aplicación indebida el artículo 24 de la ley 361 de 1997; a su vez viola por infracción directa el artículo 41 de la ley 100 de 1992, artículo 1° de la ley 361 de 1997, el artículo 2 de la ley 1618 de 2013»*.

Señala como errores evidentes de hecho:

> 1. Dar por probado sin estarlo que al momento de terminación del contrato de trabajo del actor, este sufría una limitación de salud que le impedía o dificultaba sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares.
>
> 2. Dar por probado sin estarlo que las recomendaciones médicas del actor le impedían desarrollar normalmente la labor contratada para el momento de finalización de su relación laboral.
>
> 3. No dar por probado estándolo, que la no renovación del término de vigencia del contrato de trabajo no tiene ninguna relación de causalidad con la situación de salud del señor YEISON LÓPEZ.

Indica como pruebas calificadas no apreciadas la *«confesión demanda inicial como pieza procesal hecho 1.5 y 1.7»*; y como erróneamente valoradas el contrato de trabajo y la liquidación final de acreencias laborales. Por su parte como no calificadas los testimonios de Rosa Elena Restrepo Henao, Duván Alberto Gutiérrez, José Andrés Alzate,

Tatiana Yulieth Ortega, Brian Steven Ruiz y Erika Ramos González y la historia clínica.

Asegura que el cambio de cargo al de supervisor, fue una de las razones para que el Tribunal determinara la magnitud de las afectaciones derivadas del accidente, no obstante, en los hechos 1.5 y 1.6 de la demanda, el trabajador confesó que lo ocupaba con anterioridad a los hechos, lo que desvirtúa el argumento de la sentencia.

Agrega que la liquidación final de acreencias da cuenta de lo anterior porque al momento de finalizar el contrato desempeñaba el cargo de supervisor de tienda, lo que significa que en ningún momento del 2014 y 2017 se desempeñó como operador de tienda.

Manifiesta que el testimonio de Rosa Elena Restrepo Henao no da cuenta de que el demandante hubiera cambiado de puesto por razón de su salud, en tanto únicamente conoce la situación por ser la dueña de una tienda de abarrotes a la que este frecuenta.

Resalta que la declaración de Duván Alberto Gutiérrez, cuñado del trabajador, es idéntica a la anterior, además nunca trabajaron juntos, por lo que no conoce de manera directa sobre los cambios de sus funciones.

Asegura que lo dicho por José Andrés Alzate Pérez es similar a las anteriores, en el sentido de que asume que la

razón por la cual se terminó el contrato fue por la existencia de constantes citas y permisos de orden médico.

Subraya que Tatiana Yulieth Ortega, jefa directa para cuando ocurrió el accidente en 2014, reconoció la existencia de restricciones y recomendaciones formuladas, no obstante, no supo directamente las circunstancias que rodearon la terminación de la relación, en la medida que se desvinculó de la empresa en septiembre de 2016.

Declara que, Brian Steven Ruiz era amigo del demandante y aunque trabajaban para el mismo establecimiento, lo hacían en distintas ciudades (Buga y Tuluá), por lo que no se veían mucho. Resalta además que el testigo finalizó su relación laboral en el 2015, por lo que no era posible llegar a la conclusión del Tribunal, en el sentido de que, por las condiciones de su salud, existió una nueva ubicación en otro cargo.

Enuncia que Erika Ramos González señaló que trabajaba en Tuluá, pero fue trasladada a Buga para reemplazar al demandante cuando estaba incapacitado, sin referirse a un cambio en el caso de él, por dificultades de salud.

Para concluir dice:

> En ese orden de ideas, el solo hecho de que quien fuera la jefe del demandante, la señora Tatiana Yulieth Ortega, hubiese manifestado que una vez el señor [...] se reintegró a trabajar tras su accidente en 2014 tuviera recomendaciones médicas que habían sido acogidas por la Compañía, no supone por sí

> solo que existieran barreras actitudinales o laborales sustanciales para el desarrollo de la labor contratada con el demandante para el momento de terminación de su contrato; máxime cuando, como se precisó en líneas anteriores, la señora Ortega se retiró de la Empresa demandada en 2016, de manera que no podía conocer las condiciones laborales y de prestaciones de servicio del demandante para el momento en que se tomó la determinación de no prorrogar la vigencia de su contrato de trabajo.

Señala que en la historia clínica es posible evidenciar la evolución médica desde el accidente en 2014, hasta la finalización del término pactado en 2017, donde se afirma que *«[…] dentro de las consecuencias naturales de un accidente como el sufrido por el demandante, los resultados estéticos de sus cirugías son calificados por lo médicos como excelentes»*, desvirtuando la posible existencia de barreras actitudinales o estructurales.

Menciona que, el acta de junta médica por otorrinolaringología emitida por la Fundación Valle del Lili en junio de 2017, así como el estudio de radiografía de hombro derecho con fecha de 28 de septiembre del mismo año, permiten concluir que *«[…] las consecuencias del accidente de tránsito sufrido por el actor en 2014, para 2017 no suponían ni generaban barreras ni dificultades ostensibles para el desarrollo de sus actividades laborales»*.

Destaca que Rosa Elena Restrepo y Duván Alberto Gutiérrez al momento de la audiencia de práctica de pruebas, pusieron de presente que el demandante, para el momento de presentar sus declaraciones, se encontraba ya vinculado con un nuevo empleador en la ciudad de Cali.

Finaliza el cargo así:

> Quedan demostrados entonces graves y ostensibles errores en la apreciación de las pruebas que llevaron al Tribunal a conclusiones contraevidentes acerca de la supuesta existencia de dificultades sustanciales en cabeza del demandante […] para el ejercicio de las actividades contratadas por mi representada, lo que lo llevó a presumir equivocadamente que el móvil o razón por la que no le fue renovado el contrato del demandante fue por razón de su tema de salud. Sobre este particular, inexplicablemente no se percató el Tribunal que todos los testigos que manifestaron haber trabajado con mi representada también manifestaron que sus contratos de trabajo habían finalizado por no renovación del término pactado durante el año anterior (en unos casos) y posterior (en otros) a la fecha de terminación del contrato del demandante, lo que desvirtúa entonces que exista un móvil discriminatorio en la decisión de no renovar la vigencia del contrato del demandante, pues el mismo tipo de decisión operó para la misma época sobre personas sin ningún tipo de afectación de salud.

VIII. CARGO TERCERO

Alega que se transgredieron por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida *«[…] los artículos 4º, 21 y 91 del Decreto Ley 1295 de 1994; 2º de la Ley 1562 de 2012; 2.2.4.2.1.7 del Decreto 1072 de 2015 y 3.2.6.5 del Decreto 780 de 2016, artículos 202, 203 parágrafo 1°, 2°, 3°, 4°, 5°de la Ley 100 de 1993, 142 de la Ley 2010 de 2019».*

Reprocha la condena al *«[…] pago de salarios y prestaciones sociales a que haya lugar y los aportes a la Seguridad Social integra, esto es, salud, riesgos profesionales y pensiones, causados desde cuando fue suspendido en sus labores y hasta el momento efectivo del reintegro»*, toda vez que no es procedente hacerlo directamente al trabajador, así como tampoco al Sistema en

Salud o Riesgos Laborales, por ser un periodo durante el cual no existió prestación personal del servicio.

Argumenta que este último se fundamenta bajo la teoría del riesgo creado o responsabilidad objetiva, que supone que quien expone a una persona a la prestación de un servicio, debe responder automáticamente por las consecuencias que de este deriven.

Indica que esta Sala ha definido que el trabajador no puede solicitar la cancelación directa de los aportes; pues en algunos casos excepcionales definidos por el ordenamiento, se puede solicitar la devolución de los realizados en exceso.

Expresa que, de acuerdo con la sentencia CSJ SL3009-2017, en los casos de falta de afiliación de las contingencias de salud y riesgos laborales, procede la reparación de los perjuicios que el trabajador acredite por esa omisión o el reintegro de los gastos que se vio obligado a hacer por no tener la atención y su cubrimiento.

IX. RÉPLICA

Y.Y.Y.Y. sostiene que el primer cargo tiene un error de técnica porque de manera simultánea señala que el fallador no podía desconocer la existencia del dictamen de calificación y además que se vulneró la jurisprudencia de la Sala respecto de la estabilidad laboral reforzada, lo que se traduce en una mixtura de vías.

Al pronunciarse de fondo, recuerda la sentencia CSJ SL1152-2023 y asegura que dentro del proceso se acreditaron los parámetros establecidos para que la protección se activara, pues existía una barrera al momento de realizar sus funciones, lo que era conocido por el empleador en tanto el origen fue un accidente laboral.

Añade que estas nunca fueron mitigadas por Jerónimo Martins S.A.S. y, por el contrario, le eran asignadas tareas que estaba en condición de realizar.

Indica que no es cierto que la terminación de un contrato por vencimiento del término no genere un acto discriminatorio que lleve a la estabilidad laboral reforzada, y alega que el Tribunal llegó a sus conclusiones de acuerdo con la jurisprudencia vigente de esta Sala.

Frente al cargo segundo, denuncia que también contiene fallas de técnica ya que en su demostración alega errores de hecho, pese a que está dirigido por la vía directa.

Refiere que las pruebas testimoniales no son un medio hábil en casación y resalta que, como la demandada no actuó en primera instancia, se acude a la sede extraordinaria con el fin de subsanar las omisiones de su defensa.

Acota que,

> [...] la prueba testimonial no es un medio de convicción calificado para acudir en esta instancia, y mucho menos para

> descalificar la presunción de discriminación por la terminación de la relación laboral, cuando mi representado ostenta el estatus de aforado y de especial protección constitucional por su condición de salud.

Añade que le correspondía a la empresa demostrar que mediaron causas objetivas para su desvinculación, pero durante el proceso, quedaron acreditados los supuestos fácticos y jurídicos que permiten concluir que dicha terminación fue con ocasión de su estado de debilidad manifiesta.

Al pronunciarse sobre el tercer cargo, subraya deficiencias técnicas al señalarse la vulneración de la jurisprudencia, pero,

> [...] debe tener en cuenta el casacionista que la casación laboral únicamente procede por violación de la ley y no de la jurisprudencia, la que desde la expedición del artículo 4° de la Ley 169 de 1896 y el artículo 230 superior no tiene carácter obligatoria en Colombia.

Sostiene que aceptar la postura de la entidad, conllevaría a transgredir el artículo 2° de la Ley 100 de 1993, que establece los principios del Sistema de Seguridad Social Integral, que hace imposible desconocer que el pago de los aportes retroactivos a los Sistemas de Salud y de Riesgos Laborales está en consonancia con el principio de solidaridad y los fines establecidos por el Estado. Argumenta:

> Ahora bien, en cuanto al Sistema de Riesgos Laborales no debe olvidarse, que la contingencia de enfermedad laboral puede aparecer con el transcurrir del tiempo, al ser un estado patológico y no un suceso repentino, incluso suele aparecer el diagnóstico con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, por lo que los aportes que ingresen al subsistema de

Riesgos Laborales por la orden de reintegro laboral no solamente resaltan el principio de solidaridad sino que entran a financiar cualquier posible enfermedad laboral que pueda aparecer al trabajador, e incluso a menguar los gastos que ha tenido el sistema con la atención del trabajador por los siniestro acaecidos.

X. CONSIDERACIONES

Para la Sala, no son ciertos los errores de técnica que alega el opositor, puesto que los cargos se encuentran enmarcados de una manera correcta, como se pasa a explicar.

En el primer ataque no existe la mixtura de vías alegada, porque si bien el recurrente se refiere al dictamen pericial, lo hace de una manera donde no cuestiona las apreciaciones fácticas sobre el documento, sino las consecuencias jurídicas que le fueron dadas en la sentencia, es decir, argumenta sobre el efecto adecuado que el ordenamiento jurídico y la jurisprudencia imponen.

Aunque se reconoce que el segundo reprocha aspectos fácticos pero dirigido por temas jurídicos, es un error superable que se puede entender como un lapsus y permite su estudio con el análisis integral de los cargos.

Ahora, no es un error de técnica por sí mismo el acusar pruebas no calificadas en casación como los testimonios y las declaraciones extraprocesales, en la medida que estas no se encuentran prohibidas para revisar,

siempre y cuando se acredite un error con un medio probatorio hábil.

El tercer ataque en su proposición acude a normas de carácter sustancial y la vía y modalidad escogidas son adecuadas.

Por último, se recuerda al opositor que la jurisprudencia de las altas cortes es fuente de derecho y resulta obligatoria para los juzgadores, sin perjuicio de que ellos se puedan apartar de su línea cumpliendo una carga argumentativa, tal y como lo ha dicho la Corte Constitucional en las sentencias CC C-836 de 2001 y C-083 de 1995.

Ahora bien, no son hechos discutidos que, ***i)*** el demandante suscribió contrato a término fijo con Jerónimo Martins S.A.S. el 12 de agosto de 2013 para desempeñar el cargo de operador de tienda, el cual fue renovado en múltiples ocasiones; ***ii)*** durante el desarrollo de la relación laboral fue ascendido a supervisor de tiendas; ***iii)*** el 29 de mayo de 2014 sufrió un accidente laboral que conllevó diversas intervenciones quirúrgicas y tratamientos para su recuperación; ***iv)*** el 11 de agosto de 2017 la empresa finalizó el vínculo por cumplimiento del plazo pactado; ***v)*** por orden del juez constitucional, el trabajador fue reintegrado a su puesto como mecanismo transitorio; ***vi)*** el 4 de mayo de 2018 la demandada nuevamente dio por terminado el contrato, con fundamento en la cesación de los efectos de la acción de tutela y, ***vii)*** que el señor fue calificado por la

Junta Regional de Invalidez del Valle del Cauca con un 6.26% de pérdida de capacidad laboral de origen laboral, estructurada el 16 de enero de 2018.

En este sentido, el problema jurídico que debe resolver la Sala no es otro que establecer si el Tribunal se equivocó al definir si al momento de la terminación del contrato de trabajo existía el amparo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para ello, es necesario recordar que, mediante la sentencia CSJ SL1152-2023, esta Corporación estableció que para la aplicación de la estabilidad reforzada deben concurrir la existencia de ***i)*** una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo por parte del trabajador y, ***ii)*** de barreras que impidan que este desarrolle su labor en igualdad de condiciones que los demás funcionarios.

Después de un análisis de la Convención de los Derechos para las Personas con Discapacidad, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y demás normas del ordenamiento jurídico, el citado fallo dispuso que, para establecer si se está cobijado por la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se deben tener en cuenta los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, “los problemas en las funciones estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

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

Por lo anterior, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección, el juez debe establecer ***i)*** la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de mediano o largo plazo; ***ii)*** el análisis del cargo del trabajador -funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral- y, ***iii)*** la interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

Es de esta manera que la determinación de una discapacidad ya no depende de un factor numérico ni de la calificación de pérdida de capacidad laboral que posea el trabajador, pues hacerlo llevaría a una vulneración de sus derechos fundamentales.

Ahora, con base en las pruebas señaladas en los cargos, específicamente en la *historia clínica*, es posible acreditar que el trabajador tenía de unas afectaciones de su salud que le había producido una serie de secuelas, consecuencia del accidente de trabajo ocurrido el 29 de

mayo de 2014 (f.° 66, cuaderno de primera instancia, expediente digital), de manera que fue sometido a unos procedimientos médicos.

En la historia clínica del 12 y 13 de junio de 2014 reposan las siguientes observaciones (f.° 80, cuaderno de primera instancia, expediente digital):

> PACIENTE EN EL MOMENTO PRESENCIA DE BUENA EVOLUCION (sic) POS QUIRURGICA (sic) TERMIANDO (sic) ESQUEMA DE ANTIBIOTICO (sic) EV SE PEINSA (sic) EN POSIBLE ALTA YA DECANULADO POR OTORRINO LARINGOLOGIA (sic).

A folio 82 se encuentra el mismo documento del 16 de junio de 2014, en el que él es dado de alta con la siguiente anotación:

> POSTQ Q X DE RECONSTRUCCION (sic) MANDIBULAR
>
> HALLAZGO OBJETIVO:
>
> SIMETRIA (sic) FACIAL CON MOVIMIENTOS MANDIBULARES CONSERVADOS , (sic) LEVEVEDEMA FACIAL HEWRIDA (sic) CON BUENA CICATRIZACION (sic) PERSISTENCIA DE SUTUAS (sic) EN LABIO DE LAS CUALES SE ORDENA RETIRAR, CON LEVE MICROSTOMIA . HERIDA TRAQUESOSTOMIA BIEN.

También se encuentra acreditado que el 1° de septiembre de 2017 al demandante le fue realizada una cirugía plástica correctiva (f.°140, cuaderno de primera instancia, expediente digital) y otra en agosto de 2018 (f.° 196, cuaderno de primera instancia, expediente digital).

En este sentido, en los momentos donde medió una finalización del contrato de trabajo por cumplimiento del plazo pactado, es decir, el 11 de agosto de 2017 y el 4 de mayo de 2018, Y.Y.Y.Y. se encontraba con unas *limitaciones* físicas, producto del accidente laboral ocurrido en el 2014. Así mismo, no fue objeto de discusión que estas eran conocidas por la empleadora.

Sin embargo, lo que no encuentra acreditado la Sala es que se generara una barrera en su entorno laboral, que le impidiera o afectara desarrollar sus labores en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. Y es aquí donde se debe recordar lo dicho por esta Corporación en fallo CSJ SL1152-2023, frente al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el sentido de que,

> [...] la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud *per se* no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características (subraya la Sala).

Si bien en el mismo pronunciamiento se puso de presente el deber del juez de encontrar y dilucidar las posibles barreras con las que se encontraba el trabajador con alguna deficiencia, ninguno de los medios probatorios tiene la virtud de demostrar cuáles eran las funciones de Y.Y.Y.Y. y cómo sus afectaciones de salud le generaban obstáculos en su entorno laboral en el cargo de *supervisor de tiendas*, que fue el último que desempeñó, de acuerdo

con la liquidación final (f.° 239, cuaderno de primera instancia, expediente digital).

Debe considerarse que la mencionada Convención de Personas en Situación de Discapacidad propende por el modelo social, lo que implica que esta resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, las cuales evitan o impiden la igualdad en los contextos sociales, políticos y culturales al interior de un Estado.

El aceptar que cualquier padecimiento implica una discapacidad por sí mismo, conllevaría a la estigmatización y discriminación de todas aquellas personas que cuentan con una deficiencia y no pondría el enfoque en lo que realmente genera una discapacidad, esto es: la sociedad y las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que se encuentran en su interior.

Ahora bien, el Tribunal en sus consideraciones, dijo:

> De lo probado en el asunto, se advierte igualmente, que el actor inició laborando al servicio de la demandada en el cargo de operador de tienda, pero que una vez verificado el accidente tuvo que ser ubicado como supervisor, esto lo aseguraron los testigos, situación que se traduce indudablemente es que su especial condición le generó una merma en su capacidad que le dificultaba la realización de la actividad para la cual fue inicialmente contratado.

No obstante, como lo expone la recurrente, en la demanda inicial el trabajador aseguró:

> 1.5. El señor […] ocupaba el cargo de supervisor de tiendas ARA y su domicilio laboral era la ciudad de Buga (Valle del Cauca).
>
> 1.6. El día 28 de mayo de 2014 el señor […] recibió una llamada telefónica por parte de su empleador Jerónimo Martins Colombia S.A.S., en la que se le informó la apertura de una nueva tienda (ARA) ubicada en la ciudad de Cartago (Valle del Cauca) a partir del 29 de mayo del 2014 en jornada de siete de la mañana (7:00am) a seis de la tarde (6:00pm).
>
> 1.7. A causa de lo anterior, la sociedad Jerónimo Martins Colombia S.A.S. le informó al señor […]que, en virtud de sus funciones como supervisor de venta, debía dirigirse el día 29 de mayo de 2014 a la ciudad de Cartago (Valle del Cauca), con el propósito de brindar apoyo comercial en la nueva tienda.

De lo anterior, es posible concluir que no es cierto que hubiera existido una reubicación en virtud de las dificultades que como operador de tiendas se generaban, pues reconoce que el cargo que desempeñaba al momento del accidente y hasta el final de la relación laboral fue el de supervisor.

Incluso, y en gracia de discusión si lo anterior hubiera sido cierto, tampoco reviste importancia toda vez que el fuero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 opera si *al momento de la finalización del vínculo laboral*, el trabajador contaba con limitaciones físicas, actitudinales o psicosociales, que le impidieran ejecutar las funciones propias de su cargo en igualdad de condiciones que sus compañeros.

En este sentido, erró el Tribunal al asumir que el cambio de puesto del demandante fue con ocasión de sus limitaciones físicas cuando, a decir verdad, no es posible extraer del fallo recurrido cuáles eran las funciones que

desempeñaba en él, en gran parte porque en el expediente no hay prueba que acredite las tareas que debía realizar.

Ahora bien, al revisar los testimonios señalados en el recurso extraordinario, que se encuentran habilitados en esta sede por haberse acreditado el error de la segunda instancia, no encuentra la Sala razones que fundamenten el valor que se le dio a cada uno de ellos, pues ninguno de los declarantes conoció las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que finalizó la relación laboral.

Rosa Elena Restrepo Henao y Duván Alberto Gutiérrez Marín, vecina y cuñado del demandante, respectivamente, reconocieron las secuelas que el accidente le generó -aspecto que no es objeto de discusión en casación-, sin embargo, de ellos no es posible extraer ninguna conclusión respecto de las funciones que el trabajador realizaba en la empresa o si existía alguna barrera para ejecutarlas en igualdad de condiciones, precisamente porque no tuvieron ninguna relación con la demandada.

Por su parte, Tatiana Julieth Ortega, jefe directa del señor López Duque, aseguró que cuando él volvió a trabajar después del accidente, tenía prescritas unas recomendaciones laborales, incapacidades y cita médicas en virtud de los tratamientos que se debía realizar, las que fueron acatadas por la empresa. No obstante, ella sostuvo relación laboral con la demandada entre junio de 2013 y septiembre de 2016, por lo que no alcanzó ni siquiera a presenciar la primera terminación ocurrida en 2017.

Se reitera que, independientemente de que después de la recuperación inicial, existieran algunas barreras para sus labores o que incluso se admitiera que fue reubicado -aspectos que no se encuentran probados-, no son argumentos válidos para activar el fuero pretendido pues lo que se busca acreditar es que, *al momento de la finalización*, existieran tales obstáculos en razón a su estado de salud, que generaban una discriminación en su contra.

La misma suerte corre el testimonio de Bryan Steven Ruiz Cruz, quien trabajó para la empresa de 2013 a 2016 y se encontraba en la motocicleta en la que ocurrió el accidente laboral, pero desarrollaba sus labores en otra ciudad, lo que quiere decir que no conocía con exactitud las condiciones en que se dio la finalización de la relación laboral entre las partes.

Por último, Erika Ramos González contó que llegó poco después del accidente a reemplazar al demandante durante el tiempo en que estuvo incapacitado y finalizó su relación laboral el 12 de enero de 2018, es decir unos meses antes de la terminación de contrato del señor Y.Y.Y.Y., poniendo de presente situaciones que denominó de acoso laboral por parte de la señora Soto hacia aquél, sin que estuviera acreditado dentro del expediente.

Tampoco podía el Tribunal obviar la existencia del dictamen de pérdida de capacidad laboral allegado al proceso, pues si bien esta Corte recientemente reconoció que la discapacidad no depende de un porcentaje, ello no

significa que tales documentos no tengan la posibilidad de dar luces a los juzgadores sobre la gravedad de las limitaciones y la posibilidad de que estas generaran dificultades en un entorno laboral.

En este sentido, a partir de las pruebas señaladas en casación, de los argumentos jurídicos expuestos en el recurso, sumado a la reciente jurisprudencia de la Corporación en relación con el fuero de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para esta Sala es posible concluir que el Tribunal se equivocó al encontrar que el demandante era beneficiario de la protección, toda vez que no fue posible acreditar unas barreras claras que, al interactuar con sus limitaciones producto del accidente de trabajo, generaran que el demandante no pudiera desempeñar sus labores en igualdad de condiciones de sus compañeros.

Pese a que se reconoce la existencia de secuelas y una pérdida de capacidad laboral, al tiempo que para el momento de finalizar la relación laboral se encontraba llevando a cabo tratamientos para lograr una recuperación integral, no se traducen por sí mismos en una discapacidad de la manera en la que exige la jurisprudencia.

Ahora bien, sería en este punto el momento para pronunciarse sobre el tercer cargo, sin embargo, en la medida en que los dos primeros proceden, no hay lugar a resolverlo.

Por todo lo anterior, los cargos salen avante y hay lugar a casar la sentencia.

Sin costas en casación.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

Las consideraciones hechas en la sede extraordinaria son suficientes para, en instancia, resolver el recurso de apelación del demandante en lo relativo a la estabilidad laboral reforzada concedida.

Si bien en el presente asunto no está bajo discusión que se produjeron unas secuelas con ocasión del accidente laboral ocurrido en el 2014, así como que la empresa conocía de tales circunstancias, lo cierto es que en el expediente no hay prueba que acredite que, al momento de la finalización del contrato, las patologías impidieran desempeñar el cargo en igualdad de condiciones de los compañeros.

Lo anterior, toda vez que no existe algún medio que le permita a la Sala conocer cuáles eran las funciones que aquel desarrollaba en su cargo como supervisor de tiendas o si estas le representaban dificultades dado su estado de salud.

Corolario de lo anterior, el contrato terminó por una causal legal y objetiva como lo es el vencimiento del plazo pactado el 4 de mayo de 2018.

Por lo anterior, hay lugar a confirmar en su integridad la sentencia del juzgado.

Costas en instancia a cargo del demandante.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga profirió el catorce (14) de marzo de dos mil veintidós (2022), dentro del proceso ordinario laboral que **Y.Y.Y.Y.** en nombre propio y de **A.A.A.A.** y **J.J.J.J.** siguió contra **JERÓNIMO MARTINS COLOMBIA S.A.S.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 1° de septiembre de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Buga.

Costas a cargo del demandante.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA
Aclaración de voto



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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

Código de verificación: BE34E01DAF57941627AFCEEEC103DDC02193F6DC72EEE4A8A6AD72DC6A11F200
Documento generado en 2025-02-25