**JORGE PRADA SÁNCHEZ**
**Magistrado ponente**

**SL442-2025**
**Radicación n.° 05001-31-05-016-2019-00104-01**
**Acta 7**

Bogotá, D. C., cinco (5) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por la **FUNDACIÓN GRUPO ARGOS**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 21 de julio de 2023, en el proceso que **JUAN DE JESÚS OCAMPO HERRERA** instauró en su contra.

## I. ANTECEDENTES

Para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo entre 1991 y septiembre de 2018, así como la ineficacia de su terminación, Juan de Jesús Ocampo Herrera llamó a juicio a la recurrente. Reclamó el reintegro, la indexación de los valores dejados de sufragar y las costas del proceso.

Relató que en 1991 se vinculó a Cementos Nare, para desempeñarse como operario en la planta de producción y, el 1 de marzo de 2007, esa empresa se fusionó con la

demandada, pero esta no le reconoció el tiempo de trabajo anterior. Acotó que el 26 de diciembre de 1996 sufrió un accidente de trabajo, cuando cayó de un animal de carga, lo que le produjo achatamiento de una vértebra en la región dorsal.

Explicó los padecimientos, diagnósticos y tratamientos recibidos desde ese entonces y hasta la actualidad. Que pese al conocimiento que tenía, el 28 de septiembre de 2018 la accionada lo despidió sin justa causa.

La convocada al juicio se opuso al éxito de las pretensiones y propuso las excepciones de validez de la terminación del contrato de trabajo, ausencia de estabilidad reforzada, improcedencia de reintegro e indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ausencia de sustitución patronal y continuidad laboral, y compensación.

Aceptó que el actor fue su trabajador desde el 1 de octubre de 2015, pues antes lo fue de Ganadería Riogrande S.A. Negó ser empleador sustituto de Cementos Nare y dijo que no le constaban los demás hechos. Explicó que, en el marco de una reestructuración del negocio, ofreció a sus empleados planes de retiro a cambio de una bonificación; algunos aceptaron y a los que no, como el actor, los despidió previo pago de la indemnización legal.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 8 de junio de 2022, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín declaró la existencia de un contrato de

trabajo entre las partes, desde el 1 de marzo de 2007. Ordenó el reintegro del actor, sin solución de continuidad, y el pago de las costas a su favor.

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En respuesta a la apelación del demandado, el Tribunal confirmó la sentencia del *a quo*, con costas al apelante.

En lo que interesa al recurso extraordinario, centró su competencia en verificar si al momento del despido, el accionante reunía requisitos para ser beneficiario de la garantía de estabilidad por razones de salud.

No halló controversial que las partes estuvieron vinculadas laboralmente desde el 1 de marzo de 2007, ni que el contrato finalizó el 28 de septiembre de 2018, por despido injusto indemnizado.

Repasó la decisión apelada, los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 2 de la Ley 1618 de 2013, y varios pronunciamientos de esta Sala. Precisó que en providencia CSJ SL1152-2023, la protección reclamada se configura cuando existe una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo, así como barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia, el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones a los demás. En respuesta a los argumentos del demandado, acotó:

> Al respecto, encuentra esta Sala de Decisión Laboral que, si bien es cierto, para la fecha de terminación del vínculo laboral -28 de

> septiembre de 2018-, no hay constancia sobre incapacidades, restricciones laborales o calificación de pérdida de capacidad laboral pendientes, como sostiene la apoderada recurrente; también lo es que sí están acreditados otros múltiples hechos, que dan cuenta sobre la existencia de deficiencias a mediano o largo plazo que afectaban el estado físico y la situación de salud del demandante, las cuales le impedían el desempeño laboral en condiciones normales o representaban para él una desventaja en el medio en que prestaba sus servicios, situación que era conocida por el empleador y por tanto, en el caso concreto, opera en favor del señor Juan de Jesús la presunción de despido discriminatorio; tal como explicó el Juez de Primera Instancia.

Advirtió que el dictamen de 13 de julio de 2019 fue realizado después de la terminación del vínculo laboral y la demandada no lo objetó, ni manifestó inconformidad dentro de la oportunidad procesal. De su contenido, extrajo que el actor perdió el 25.80% de su capacidad laboral, con fecha de estructuración 26 de diciembre de 1996, cuando se presentó un accidente de trabajo para la época en que no prestaba servicios a la Fundación Grupo Argos, pero sí a *«una Hacienda Ganadera ubicada en el Municipio de Puerto Nare desde los años 90, lo que tiene relación con el objeto de Ganadería Rio Grande S.A., con la cual suscribió contrato de trabajo el 1º de marzo de 2007 y fue sustituida patronalmente por la demandada a partir del 1º de octubre de 2015»*.

Hizo el recuento de las dolencias, dictámenes y tratamientos registrados en la historia clínica del trabajador a raíz del accidente. Destacó las afectaciones en la columna y sus repercusiones a lo largo del tiempo, *«reflejándose incluso hasta años recientes a la terminación del contrato de trabajo»*. En ese orden, coligió que no se trató de una deficiencia de corto plazo o momentánea, sino duradera, de

suerte que se satisface la exigencia *«de ser una deficiencia a mediano o largo plazo»*.

Destacó otros padecimientos en las extremidades superiores y la calificación de la ARL Sura por las secuelas del accidente de trabajo del 29 de julio de 2016, que generó pérdida de capacidad laboral (PCL) del 10.10%. Se refirió al certificado de aptitud médico laboral de 25 de noviembre de 2017, en que se recomendó el uso de elementos de protección personal y fue conocido por el empleador, en tanto fue aportado con la contestación a la demanda.

Consideró suficiente lo anterior para comprender que el accionante era beneficiario de la estabilidad al momento del despido y que el empleador no demostró razones objetivas para ello. Enfatizó que:

> [...] se adujo que la compañía debió acudir a un proceso de reestructuración administrativa, reduciendo y terminando el vínculo a varios trabajadores; sobre este tema, los testigos Juanita Giraldo Chica (Abogada externa asesora de la demandada) y Andrés Valderrama Peláez (Veterinario Coordinador de la Ganadería donde laboró el demandante), informaron que el contrato de trabajo terminó por un proceso de reducción de costos y de nómina, bajando de 120 a 90 empleados y que las funciones del actor (cuidado del jardín, piscina, mensajería) fueron asumidas o redistribuidas por otro trabajador, pero que no se contrató una nueva persona para ello; no obstante, ninguna prueba se allegó con la cual se corrobore la existencia y aplicación del proceso de reestructuración de la planta de personal, que hiciera necesario terminar el contrato de trabajo al demandante, quien venía con afectaciones físicas y de salud; lo que explicó la abogada asesora es que al trabajador se le ofreció una indemnización si se terminaba el contrato de mutuo acuerdo y que ante la no aceptación por parte del señor Juan de Jesús, se procedió con la terminación unilateral, sin reparo o atención a la situación particular que presentaba; pues

de acuerdo al contexto no se trataba de contingencias momentáneas o temporales a la salud, que fueran transitorias o de corta duración, sino que como se explicó, han perdurado en el tiempo, por muchos años y fueron originadas en dos accidentes laborales, ambos con calificación de pérdida de capacidad laboral, del 10% y del 25.80%, respectivamente y si bien este último fue realizado después de la terminación del contrato, está fundamentado en historia clínica que refleja la evolución del problema de columna, adquirido cuando "venía en una mula del Campamento el Jardín hacia la Mayoría de la Hacienda Casanare. La mula lo tiró al suelo y cayó mal caído, sufrió un achatamiento en una vértebra de la región dorsal, según criterio del especialista" (fl 53); sin que sea óbice que el evento hubiera ocurrido antes de la sustitución patronal o que al momento de darse por terminado el contrato de trabajo no existiera incapacidad o dictamen pendiente de realizar, pues se reitera, se aportaron pruebas que muestran la ausencia de recuperación o que desaparecieran los inconvenientes de columna, pues el hecho inicial ocurrió en 1996 y hay evidencia de intervenciones médicas por esa causa, para los años 2000, 2003, 2011, 2014, 2016, aunado al tema de otro accidente laboral en 2016.

## IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el empleador, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

## V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante 2 cargos, replicados en tiempo y que serán estudiados en conjunto por su unidad de propósito y argumentación, el demandado pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en su lugar, le absuelva de todas las pretensiones.

## VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación directa, por interpretación errónea, de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, 1 de la Ley 1346 de 2009, y 1, 2.1 y 2.5 de la Ley 1618 de 2013.

Considera que el Tribunal identificó acertadamente el precedente jurisprudencial aplicable, pero erró *«en su interpretación en cuanto a los criterios necesarios para acreditar la existencia de una discapacidad, especialmente en lo relacionado con las barreras generadas en el rol laboral»*.

Sostiene que ese desacierto consistió en omitir *«el deber de contrastar la posible deficiencia en relación con las funciones desarrolladas por el demandante como operario general»*. Estima que en el fallo de segundo grado, *«ninguna alusión se hizo al cargo desarrollado por el demandante ni a las tareas que le fueron encomendadas»*; dicho de otro modo, el *ad quem «se abstuvo incluso de identificar el cargo desarrollado por el demandante y las funciones propias del rol que desempeñaba»*. Estima que ese era el único camino para *«llegar a la conclusión de que la deficiencia encontrada efectivamente configuraba una barrera»*.

Deplora que el Tribunal llegara a eso último solo *«desde una perspectiva médica, interpretando que, de ésta, de manera automática, se seguía la configuración de una barrera en el ámbito laboral»*.

## VII. CARGO SEGUNDO

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de las mismas disposiciones mencionadas en el cargo anterior. A título de errores manifiestos de hecho, enrostra:

> - Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante estaba en situación de discapacidad.
>
> - Dar por demostrado, sin estarlo, la existencia de barreras que pudieran impedir al demandante el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.
>
> - Dar por demostrado, sin estarlo, que las atenciones médicas consignadas en la historia clínica del trabajador tuvieron un impacto directo en el rol laboral del demandante.

Como pruebas mal apreciadas, enlista la solicitud de autorización de servicios de salud de 20 de marzo de 2016, para ecografía de vías urinarias (fl. 27); la orden de valoración por medicina laboral de 11 de julio de 2011 (fl. 35); el informe de RX de columna lumbosacra de 11 de septiembre de 2011 (fl. 32); la consulta por urgencias médicas de 17 de diciembre de 2014 (fl.39); la *«historia clínica»* donde se observa la realización de un procedimiento quirúrgico de hombro derecho y la orden de 20 sesiones de fisioterapia, de 23 de diciembre de 2016 (fl. 47), y donde se consigna el reinicio de labores con limitación abducción con resistencia de hombro derecho (fl.42).

También, las incapacidades dispensadas de 28 de diciembre de 2016 a 26 de enero de 2017 (fl.43), 10 al 24 de febrero de 2017 (fl.48), y 26 de febrero al 9 de marzo (fl. 44), todas de 2017; la evaluación por fisiatría de 2 de marzo de 2017 (fl.45); la certificación de 27 de enero de 2017 (fl.49); la calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por la

ARL Sura el 5 de junio de 2017 (fl. 100); el certificado de aptitud médico laboral de 25 de noviembre de 2017 (fl.102); y el dictamen de PCL de 13 de julio de 2019.

Sostiene que las pruebas que valoró el Tribunal, que corresponden a las enlistadas, *«no tienen la entidad de demostrar la existencia de una barrera en cuanto nunca tuvieron un impacto en el rol laboral»*. Retoma los argumentos del cargo anterior para insistir en que *«esa barrera laboral, inexorablemente, requería un contraste entre las situaciones medicas presentadas por el trabajador de cara al rol laboral»*.

Asegura que, para ello, era necesario *«establecer, por lo menos, las particularidades del cargo desempeñado por el demandante, así como las funciones que tenía a su cargo»*. Empero, sostiene, el Tribunal no hizo ese análisis, en tanto ni siquiera hizo mención del cargo de operario general que el demandante desempeñó, mucho menos las funciones que debía ejecutar.

Agrega que el dictamen denunciado tampoco da cuenta de una barrera, que impidiera el desempeño laboral en condiciones normales o representara una desventaja en el medio en que prestaba sus servicios. Recalca que *«las patologías ocasionadas por el accidente de trabajo nunca tuvieron un impacto directo en las funciones ejecutadas por el demandante»*.

## VIII. RÉPLICA

Defiende la intangibilidad del fallo de segundo grado, como quiera que el Tribunal no incurrió en los errores jurídicos y fácticos endilgados.

## IX. CONSIDERACIONES

No es controversial la existencia de una relación laboral entre las partes, desde el 1 de marzo de 2007 hasta el 28 de septiembre de 2018, cuando se produjo el despido injusto y se liquidaron y pagaron las prestaciones sociales y la condigna indemnización.

El Tribunal coligió que, al momento del desahucio y como resultado de algunos accidentes laborales (en 1996 y 2016), el trabajador presentaba afecciones físicas con implicaciones a largo plazo en su salud, conocidas por el empleador. También que, por ello, afloraban barreras que le impedían prestar el servicio en igualdad de condiciones a los demás. En ese contexto, concluyó que estaban satisfechos los requisitos considerados en la providencia CSJ SL1152-2023 para acceder a la garantía invocada, por manera que confirmó la decisión de primer nivel.

La censura dirige sus cuestionamientos sobre el último de los supuestos verificados por el juez colegiado; esto es, la presencia de barreras en el entorno laboral. Arguye que, para llegar a esa conclusión, el Tribunal debió contrastar las condiciones de salud con las labores específicas del trabajador. Sostiene que la sentencia gravada no da cuenta de ese ejercicio, en tanto las pruebas analizadas por el *ad quem «no tienen la entidad de demostrar la existencia de una barrera en cuanto nunca tuvieron un impacto en el rol laboral».*

En cuanto al análisis que debe efectuar el juez laboral para identificar la presencia de dichas barreras, la Corte ha venido construyendo una doctrina que aboga por una amplia y libre valoración de los medios de convicción disponibles en el expediente, sin lugar a la exigencia de pruebas solemnes. En esa línea, ha profundizado también en el ejercicio de la carga de acreditación de ese tipo de hechos, en función de cuál de las partes se encuentra en mejores condiciones para ello o, de ser el caso, por vía de las facultades oficiosas de los operadores judiciales. En sentencia CSJ SL2210-2024, explicó:

> Por otro lado, la barrera laboral debe analizarse a partir de la revisión integral del expediente; aunque puede que para el trabajador sea más favorable en el litigio hacer un ejercicio demostrativo de su existencia, hay múltiples eventos en que el empleador tiene más facilidades para ello, por ejemplo, porque se comunica directamente con la ARL, tomó medidas para su abordaje, entre otras opciones. Por ello, el juez está obligado a indagar en todo el libelo para verificar el cumplimiento de esta exigencia e incluso, de considerarlo necesario, ordenar pruebas de oficio.
>
> Además, el empleador puede presentar pruebas relacionadas con las medidas que ha tomado para abordar las barreras y promover la inclusión laboral, mientras que la persona con discapacidad puede ofrecer evidencia sobre las dificultades que enfrenta y las barreras que obstaculizan su plena participación en el empleo.
>
> Lo dicho, se acompasa también desde una perspectiva de discapacidad, en la que no se imponen cargas probatorias imposibles o difíciles de cumplir al trabajador con discapacidad, ni deberes procesales que obstaculicen su derecho, sino que se reconocen las particularidades de este tipo de eventos y, por ende, el análisis de todo el material probatorio y la facultad autónoma del juez para practicar pruebas que sirven para acreditar estos supuestos.

En la misma providencia, la Corte enseñó que si bien, el análisis de las barreras requiere un examen de las tareas del trabajador y cómo las condiciones del entorno pueden

dificultar su participación efectiva, ello es posible a través de cualquier medio que resulte útil a ese propósito, como los estudios y diagnósticos obtenidos a través del sistema de riesgos laborales o de cualquier otro experto:

> Es importante tener presente que el empleador es el responsable de gestionar los conceptos, diagnósticos y otros medios cognoscitivos proporcionados por las aseguradoras de riesgos laborales, las entidades de salud, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) u otros profesionales y expertos en la materia. Estos elementos contribuyen al análisis de la existencia de barreras laborales y a la implementación de ajustes razonables en el entorno laboral, como lo establece el artículo 2.2.4.6.9 del mencionado Decreto Único Reglamentario.

Así mismo, en la providencia CSJ SL1996-2024 adoctrinó que el juez debe juzgar con perspectiva de discapacidad, lo que implica considerar todos los elementos del caso para identificar los obstáculos en el desempeño del trabajador. Este ejercicio, señaló, supone auscultar todas las pruebas disponibles, como *«los testimonios, evaluaciones de expertos y cualquier evidencia que ilustre cómo la deficiencia del trabajador interactúa con el entorno laboral, y garantizar que se examinen los componentes de la discapacidad»* (*ibídem*).

En igual sentido, advirtió que un ejercicio probatorio de ese nivel requiere entender que no toda la carga probatoria gravita sobre el trabajador e impone dejar atrás pautas de interpretación formales que supongan una merma en los derechos de los trabajadores con discapacidad. Es decir, en palabras de la Corte, debe primar la *«flexibilidad en la respuesta jurídica para atender las especificidades del caso concreto y salvaguardar el principio de igualdad y no*

*discriminación»* (*ibídem*).

Bajo ese entendido, es cierto que la Corte ha considerado útil o relevante evaluar y entender las tareas desempeñadas por el trabajador, para discernir si pudo ejercerlas en igualdad de condiciones que los demás al interactuar con su entorno laboral. No obstante, ha dejado claro que la percepción sobre ese rol laboral puede surgir de todo el contexto probatorio, sin que se requiera de una prueba en particular, en tanto *«no es forzoso aportar documentos en que se relacionen las funciones del cargo que se ostentaba, pues existe libertad probatoria»* (*ibídem*).

Lo expuesto hasta este punto deviene útil para desestimar el argumento central de la acusación, pues es evidente que, incluso en el cargo por vía indirecta, la censura parte de suponer que todo el análisis sobre la condición de discapacidad resultaba inocuo, si el actor no había aportado pruebas específicas que dieran cuenta de las funciones desempeñadas.

De todas formas, no es posible afirmar que la sentencia censurada hubiera omitido el contexto laboral del actor. Basta una simple lectura para advertir que el fallador de segundo grado tuvo claro que aquel se dedicaba a labores netamente físicas, manuales u operativas. No solo por su denominación de operario general, sino porque según los testigos Juanita Giraldo (abogada externa asesora de la demandada) y Andrés Valderrama (veterinario coordinador de la hacienda ganadera donde laboró el demandante), este se dedicaba al *«cuidado del jardín, piscina, mensajería»*. Esta

inferencia, explícita en la decisión de segundo grado, no es objeto de cuestionamiento en sede extraordinaria.

No pudo ser, entonces, sino desde ese contexto, que el juez de segundo grado abordó los padecimientos del trabajador, para asentar que los sufridos a lo largo de la relación generaron barreras para el ejercicio de sus labores. Y, no podía ser de otra manera, si se tiene en cuenta que se trataba de dolencias o problemas de columna de larga evolución (achatamiento de vértebra en la región dorsal), en contraste con un rol netamente físico o manual en labores de cuidado de la infraestructura de la hacienda, que implicaba, además, desplazamientos propios del rol de mensajería.

En relación con la acusación por la vía indirecta, basta agregar que la censura no cuestiona los hallazgos médicos que afloraron de la valoración de los medios de prueba denunciados. En realidad, se duele de que *«en ningún aparte de la sentencia* [el Tribunal] *contrastó los hallazgos de la historia clínica con las funciones del trabajador»*.

Evidentemente, el ataque parte de un supuesto equivocado, que consiste en considerar que el juzgador de la alzada desapercibió las funciones del trabajador. Como se vio, eso no fue lo que ocurrió, como quiera que el escenario fáctico diseñado en la sentencia gravada, incluida la inferencia no discutida de las labores desempeñadas por el actor, fue lo que permitió a dicho fallador edificar su conclusión en punto a las dificultades para que aquel se desempeñara en igualdad de condiciones que los demás, en perspectiva de su entorno laboral.

En consecuencia, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del demandado y a favor del demandante. Fíjese la suma de $12.400.000 a título de agencias en derecho, para que sea tenida en cuenta dentro de la liquidación que realice el juez de conocimiento, conforme el artículo 366 del Código General del Proceso.

## X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 21 de julio de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JUAN DE JESÚS OCAMPO HERRERA** contra la **FUNDACIÓN GRUPO ARGOS**.

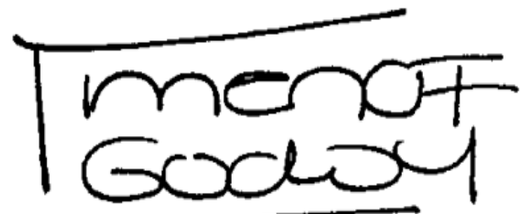
Costas, como se dejó dicho.

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: B9251E54DC71844619BAE0A33675BD59AB398C3B5344DA6DCC77CD0A0A12F08D**
**Documento generado en 2025-03-07**