CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL1050-2025

Radicación n.° 76001-31-05-001-2013-00740-01

Acta 11

Bogotá, D. C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

Decide el recurso de casación interpuesto por **AAAA**[1] contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que le instauró a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA – COMFAMILIAR ANDI - COMFANDI.**

[1] Para proteger el derecho a la intimidad del demandante, la Corte anonimizará su nombre.

I. ANTECEDENTES

AAAA llamó a juicio a Comfandi, para que declarara: *i)* la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 23 de agosto de 1990 al 4 de mayo de 2011, fecha en que fue despedido, mientras gozaba de estabilidad laboral reforzada; *ii)* la ineficacia de esa determinación patronal, pues no medió autorización del Ministerio del Trabajo.

Pidió que, en consecuencia, en forma principal, se ordenara su reintegro al cargo que desempeñaba al momento de extinguirse su relación contractual o a uno de mejor categoría, con el pago de los créditos laborales y de seguridad social dejados de percibir o, en subsidio, la indemnización por despido sin justa causa, la sanción moratoria, la indexación, los perjuicios morales y las costas.

Contó que el 23 de agosto de 1990, se vinculó a la accionada mediante un contrato de trabajo a término indefinido; que el 4 de mayo de 2011 le fue entregada la carta de terminación de su vínculo, junto con la orden para realizarse el examen médico de egreso; que se desempeñó en el cargo de administrador del centro de recreación Calipso; que a inicios de 1991 supo que padecía hepatitis B, pero el

19 de marzo de 1992, le fue confirmado el diagnostico de VIH reactivo (positivo), por lo que ingresó al «*programa de VIH*» de su EPS, en el que se le hacían controles mensuales obligatorios.

Relató que el 18 de julio de 1995, en una reunión con el jefe de departamento de recreación (Horario García), actualmente pensionado, informó sobre la gravedad de su patología; que su superior fue discreto y le brindó acompañamiento; que algunos de sus compañeros también lo conocían; que en el examen médico de egreso, practicado el 5 de mayo de 2011, contó sobre su patología, por lo que la médica ocupacional estaba en la obligación de informarla a su contratante.

Narró que la decisión de la empleadora de finalizar su contrato le causó perjuicios y afectaciones emocionales, pues se le diagnosticó estrés, ansiedad y depresión; que instauró acción de tutela reclamando el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero se decidió en su contra, por ser la justicia ordinaria la competente para dirimir el conflicto (f.os 6 a 25, cuaderno del juzgado, archivo «*20230404375846 44.pdf*», expediente digital).

La demandada se resistió a las pretensiones. Aceptó: *i)* la relación contractual laboral; *ii)* el cargo desempeñado; *iii)* el despido con justa causa y, iv) la acción constitucional que promovió en su contra, junto a sus resultas.

Negó haber tenido conocimiento de la enfermedad del demandante, pues no lo informó y siempre tuvo buenas condiciones de salud; que tampoco quedó reportado en el certificado médico ocupacional de retiro y, por tanto, no era titular de la garantía reclamada, toda vez que no cumplían los presupuestos normativos y jurisprudenciales. Además, tuvo razones objetivas, de orden administrativo, para extinguir el vínculo.

Aseveró que los demás hechos no le constaban, por serle ajenos.

Propuso las excepciones de fondo que denominó: carencia de derecho sustancial, inexistencia de las obligaciones demandadas, pago total, petición de lo no debido y la genérica (f.os 63 a 71, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, mediante fallo del 20 de noviembre de 2014, resolvió:

> […] PRIMERO: DECLARAR NO PROBADA las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
>
> SEGUNDO: DECLARAR ilegal e inconstitucional por vulnerar la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada, la terminación del contrato de trabajo que inició el 23 de agosto de 1990, entre el señor […] y la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA- COMFAMILIAR ANDI y, en consecuencia, este se encuentra vigente, según lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.
>
> TERCERO: CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA- COMFAMILIAR ANDI, representada legalmente por el señor CARLOS ARMANDO GARRIDO OTOYA o por quien haga sus veces, a REINTEGRAR sin solución de continuidad al demandante, […], a un cargo de igual o similar categoría al que ejercía al momento del despido, que este acorde con sus actuales condiciones de salud y según recomendación de su médico tratante, si las hubiere, con el correspondiente pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo comprendido entre el 05 de mayo de 2011 y la fecha en que se haga efectiva esta orden judicial, en los términos descritos en la parte motiva de este proveído. Igualmente deberán hacerse los respectivos aportes a la Seguridad Social Integral en Salud y Pensión, sin perjuicio de que la parte demandada, descuente los valores que por estos conceptos e indemnización por despido injusto le haya cancelado al demandante a la terminación de su contrato de trabajo.
>
> CUARTO: CONDENAR a la demandada CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA-COMFAMILIAR ANDI, a reconocer y pagar al demandante […], la

> suma de $10.506.839.oo por concepto de indemnización de 180 días por despido en estado de debilidad manifiesta, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.
>
> QUINTO: CONDENAR en costas a la parte demandada. Por Secretaría inclúyase en la liquidación de costas como agencias en derecho la suma de $4.800.000 […] (f.os 107 a 109, *ib*).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 15 de noviembre de 2023, al decidir la apelación de ambas partes, resolvió:

> […] REVOCAR la sentencia n.° 237 del 20 de noviembre de 2014, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar ABSOLVER a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA – COMFAMILIAR ANDI COMFANDI, de todas las pretensiones de la demanda, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.
>
> SEGUNDO: COSTAS de ambas instancias a cargo de la parte demandante […]

Afirmó, en lo que interesa a la casación, que determinaría si el apelante se encontraba en «*estado de debilidad manifiesta*» al momento de su despido y, por tanto, era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Estableció que no se discutía: *i)* que entre las partes existió un contrato de trabajo del 23 de agosto de 1990 al 4 de mayo de 2011, fecha en la que finalizó por decisión de la empleadora, sin justa causa y con el pago de la respectiva indemnización.

Sostuvo que la prerrogativa base del litigio prohibía la terminación de los contratos de trabajo de los servidores en condición de discapacidad por razón de su limitación, salvo cuando el contratante contaba con autorización del Ministerio del Trabajo; que, si se obviaba ese presupuesto, esa determinación era ineficaz, según la sentencia CC C531-2000; que, en virtud del principio de buena fe, aquella garantía, para ser efectiva, requería el conocimiento del estado de salud o discapacidad.

Adujo que en la sentencia CSJ SL1152-2023, en aplicación de los artículos 1° del Convenio 159 de la OIT y 2° de la Ley 1618 de 2013, la Corte modificó su precedente, que imponía al servidor demostrar un 15 % o más de PCL, pues bastaba con acreditar una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial o una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano, que interactuara con el ejercicio del empleo – factor contextual.

Indicó que la jurisprudencia laboral también tenía establecido que la autorización de la policía administrativa solo era imperativa cuando la discapacidad era un obstáculo insuperable para continuar con el vínculo (CSJ SL1360-2018); que ese estado podía inferirse de su notoriedad o perceptibilidad o la severidad de la lesión, siempre que incidiera en la labor (SL1756-2021); que demostrados tales presupuestos, el despido se presumía discriminatorio, correspondiendo al dador del empleo demostrar una justa causa o una razón objetiva.

Agregó que en la sentencia CC SU049-2017 se precisó que la estabilidad laboral reforzada operaba para los trabajadores que habían sido desvinculados sin autorización de la oficina del trabajo, «*si se evidenciaba una situación de salud que les impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*»; que, por tanto, para ambas Corporaciones *«[…] no e[ra] cualquier afectación a la salud […] la que lo ubica[ba] en un estado de debilidad manifiesta*» al laborante, sino que se requería

> I) una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo; II) dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de

> sus funciones en condiciones regulares; III) el empleador debe conocer el estado del salud del trabajador y; IV) la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, sin perjuicio que, demostrada la situación de discapacidad del trabajador, se presuma que la terminación del contrato tuvo génesis en esa circunstancia.

Adujo que desde el 5 de marzo de 1992 aquél fue diagnosticado con VIH positivo; que, sin embargo, no probó que para el 4 de mayo de 2011 esa enfermedad le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, teniendo en cuenta que no presentó incapacidades médicas al respecto; que la testigo Francy Serna Rodríguez afirmó que tuvo dos en 2008 y 2009, por enfermedad común; que tampoco contaba con recomendaciones o restricciones médico laborales.

Acotó que no desconocía «*las implicaciones que [tenía] para un individuo ser portador del VIH*»; no obstante, la prerrogativa reclamada no operaba automáticamente porque el trabajador lo sufriera, sino que era necesario que fuera notoria, evidente y perceptible e incidiera en el empleo, como lo tenía establecido la jurisprudencia constitucional, lo cual no ocurrió en el caso.

Denotó que, incluso, así se admitiera, tampoco podría otorgar el fuero pretendido, por cuanto la accionada no sabía de su diagnóstico al momento de la terminación del contrato de trabajo; que, a pesar de que los testigos Myriam Botero Londoño (min. 29:25 – 51:30 CD 2) y Gilbert Triviño Jiménez (min. 52:20 CD 2 – 18:20 CD 3), informaron sobre ese conocimiento, su declaración se basaba en «*meras conjeturas, suposiciones y en los comentarios del propio demandante, aunado que sus versiones se contradicen entre sí y con otros medios de prueba*».

Lo dicho, porque ambos declarantes aseveraron que en 1995, el actor comunicó a su jefe inmediato - Horacio García, sobre su enfermedad de VIH; sin embargo, se aportó «*certificación suscrita por el referido señor, la cual no fue tachada, en la que hace constar que mientras se desempeñó como jefe del Departamento del Recreación de COMFANDI, nunca fue informado […] de [esa] patología, ni […] otra*».

Además, la señora Botero Londoño indicó que aquello no le constaba directamente, pues lo supo por comentarios del señor AAAA, agregando que «p*[ensaba] que la empresa si debía tener conocimiento de la enfermedad […], debido a que cuando surgió todo el "bum" con el VIH, COMFANDI realizó*

pruebas de sangre a todos sus trabajadores», no obstante que aquello no fue señalado en la demanda, en las alegaciones ni en el examen ocupacional de egreso, a lo que se sumaba que no recordaba la época en que ocurrió.

Igualmente expresó que «*el actor sólo le había comentado que era portador del VIH cuando fue retirado de la empresa, pues siempre tuvo la creencia que éste tenía una hepatitis*», contradiciendo la versión del señor Triviño Jiménez, quien dijo que ella era quien tenía conocimiento de ese hecho.

Por otro lado, el último, adujo:

i) que el trabajador había comunicado a la dadora del empleo antes de su despido sobre su patología, pero sólo en la reunión con el señor Horario García en 1995 y al momento de hacerse el examen médico ocupacional de egreso. Sin embargo, más adelante precisó que lo informó a quien le entregó la carta de retiro, lo cual no presenció, porque fueron entregadas individualmente;

ii) que Confandi debía conocer del diagnóstico, pues cuando el accionante iba a controles médicos debía dejar una

constancia o justificación de su ausencia, pero negó conocer aquella o su entrega, pues lo afirmaba debido a que él enviaba correos electrónicos cuando no iría a su empleo.

Precisó que la información otorgada por el servidor al médico ocupacional no incidía en la garantía, pues no daba cuenta del conocimiento de la empleadora, toda vez que en el certificado no se dejó registro al respecto y esta no tenía acceso a la historia clínica, atendiendo su carácter reservado, según el artículo 34 de la Ley 23 de 1981; que incluso de haber aparecido reportado, tampoco probaría la vulneración a los derechos del trabajador, pues se requería «*[…] conexidad entre dicha condición y la desvinculación laboral*», que no se presentaba en el asunto, teniendo en cuenta que el despido fue anterior al examen de egreso.

Razonó que, además, el señor Gilbert Triviño Jiménez manifestó que había sido desvinculado de la entidad el mismo día que el peticionante; que en total fueron treinta los compañeros desvinculados del área de recreación, lo cual guardaba armonía con lo indicado por la señora Francy Serna Rodríguez, quien explicó que se debió a «*una decisión administrativa por cuestiones financieras del área de recreación para mantener la sostenibilidad económica de la*

caja de compensación», rompiéndose en el nexo causal de la discriminación.

Afirmó que,

> […] [e]n síntesis, las pruebas practicadas en juicio llevan a concluir que el diagnóstico de VIH positivo no le dificultaba al demandante el desempeño de sus labores en condiciones regulares, lo cual se reitera, es un presupuesto indispensable para que opere la protección de la estabilidad laboral reforzada, ya que lo que protege el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la imposibilidad de reinserción al mercado laboral de las personas que como consecuencia de una discapacidad, no pueden ejecutar en debida forma una actividad laboral, impedimento que no se presenta, si el trabajador puede realizar las labores contratadas en óptimas condiciones a pesar de tener algún padecimiento de salud, en razón a que la estabilidad laboral no se predica del trabajador enfermo en términos generales, sino del trabajador que, como consecuencia de su enfermedad, no puede desarrollar sus labores en condiciones normales. En ese caso, [AAAA] prestó sus servicios para COMFANDI sin dificultad o impedimento alguno durante veintiún años, dieciocho de los cuales fue portador del VIH (f.os 57 a 73, cuaderno del Tribunal, archivo «*2024110840519.pdf.pdf*», *ibidem*).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante concedido por el Tribunal, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia recurrida y, en sede de instancia, confirme la primera (f.° 6, demanda de casación, cuaderno de la Corte, archivo «*200008Anexo_masivo_de_memorial.pdf*», expediente digital).

Formula dos cargos por la causal primera de casación, que fueron replicados por la demandada y serán decididos conjuntamente por compartir su finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia que el Tribunal violó por la vía directa, en la modalidad de infracción directa, los artículos 2º de la Ley 972 de 2005; 3º, 6°, 8°, 12 y 18 de la Resolución 2346 de 2007; 35 del Decreto 1543 de 1997, en relación con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, 5º ibidem, 2º de la Ley 1618 de 2013 (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad), 210 del CPC, 34 de la Ley 23 de 1981, 48 y 53 de la CP.

Sostiene que no discute que el 5 de marzo de 1992, fue diagnosticado con VIH positivo y, el 4 de mayo de 2011,

finalizado su contrato de trabajo en forma unilateral e injusta, por lo que la opositora le pagó la indemnización tarifada; que sin embargo, disiente de dos premisas del fallo, las cuales debían analizarse «*no solo a la luz de las pruebas allegadas al plenario, sino en virtud de los preceptos que se denuncian como infringidos directamente*», por concernir con las exigencias de la dificultad en el desempeño de sus labores y el conocimiento de la empleadora sobre su diagnóstico.

Asegura que por ser portador del VIH no podía exigírsele tales presupuestos, pues esa circunstancia lo ubica en una condición de protección constitucional diferenciada, teniendo en cuenta que, conforme a los artículos 2º de la Ley 972 de 200 y 35 del Decreto 1543 de 1997, hace parte de un grupo poblacional que cuenta con una legislación especial, dada la naturaleza ruinosa, catastrófica, infecciosa, transmisible y mortal de su enfermedad, contexto en el cual esa

> […] circunstancia se tornaría más que suficiente para que, como erradamente lo sostuvo el sentenciador, se pudiera predicar que quien la padece lleva una vida normal y desempeña sus funciones sin ningún impedimento, sin obviar que "…los pacientes con VIH-SIDA son sujetos de especial protección constitucional debido al carácter de su enfermedad y al estado permanente de deterioro médico al que están expuestos; calidad que los hace merecedores de un trato igualitario, solidario y digno

> ante las circunstancias de debilidad manifiesta en que se encuentran." (T513-2015).

Expresa que en el ámbito del trabajo, aquello se ve reflejado en la inversión de la carga de la prueba del «*conocimiento que tuviese el empleador sobre esta patología [para la fecha […]]de la terminación del vínculo laboral*», según lo explicó la Corte Constitucional en la providencia CC T513-2015, poniendo en evidencia el error del colegiado, al imponerle «*demostrar una notoria imposibilidad de efectuar con normalidad las labores para las cuales era contratado, además de requerirle prueba fehaciente de que el empleador conocía de su estado*», pues era el último quien debía demostrarlo.

Dice que, además, en aplicación del «*artículo 210 del CPC –vigente para la fecha en que se llevó a cabo la audiencia de trámite-, se presumieron por ciertos los hechos susceptibles de prueba de confesión sobre los cuales versen las preguntas asertivas admisibles, contenidas en el interrogatorio escrito, entre ellos, los relacionados con estos aspectos*».

Señala que la jurisprudencia tiene establecido que «*frente a un eventual desconocimiento del empleador de esta patología, con solo enterarse de este tópico en sede judicial, es*

suficiente para que proceda el reintegro del trabajador, por gozar de fuero de estabilidad laboral reforzada».

Aduce que también erró el juez de apelación al exigirle probar una pérdida de capacidad laboral superior al 15 %, puesto que fue diagnosticado en 1992 y considerar que su contratante conocía el certificado médico ocupacional de retiro, «*sin que de él se desprend[iera] su padecimiento […]*» y «*sin antes verificar respecto del mismo si se cumplía con la normativa para su elaboración*».

Sostiene que, pese a que la historia clínica tiene reserva legal, la Resolución 2346 de 2007 (modificada en sus artículos 11 y 17 por la n.° 1918 de 2009), determinó unos lineamientos específicos en cuanto a la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, permitiendo en su artículo 3° que el empleador puede efectuar control frente a las alteraciones de salud de su personal, sin limitarlas al ámbito laboral.

Agrega que esa misma normativa disponía:

i) en su artículo 6°, que si

> […] en la evaluación ocupacional de egreso, se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentara el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación del origen.

ii) en el 12, *ibidem*, que si de diagnosticaba una enfermedad común o profesional, el médico que realizara la valoración debía remitir al subordinado a los servicios de atención en salud requerida y,

iii) el 18 *ib.*, que quien realizara aquellas valoraciones debía entregar al dador del empleo un diagnóstico general de la salud de sus trabajadores, para utilizarse en el cumplimiento de las actividades de medicina preventiva y del trabajo.

Plantea que al juez de alzada le era imperativo *«valorar el certificado médico ocupacional de retiro presentado por la demandada, a la luz de las prerrogativas antes citadas»*, el cual debía contener información relevante y específica de su estado de salud; que

> […] al omitirse la aplicación de los preceptos acusados para el efecto, desconoció también que el certificado médico de retiro sobre el cual la demandada funda su desconocimiento, omite información relevante, como fue la condición de portador de VIH, como se le informó a la médica ocupacional y así registro en la

> historia clínica –aspecto que acreditó el Tribunal y no se discute- más no en el certificado entregado al empleador, situación que se ahondara en el siguiente cargo por el sendero fáctico, no obstante se hace imperioso abordar para demostrar la necesidad de haber acudido a cada una de las normas denunciadas y desconocidas por el fallador.

Concluye que, por tanto, la segunda providencia infringió las normas de la proposición jurídica, teniendo en cuenta que: *i)* por su diagnóstico «*no era razonable concluir que las desarrollara las labores para las que fue contratado con absoluta normalidad*»; *ii)* debió invertir la carga de la prueba «*frente al conocimiento del empleador de dicha patología al terminar el contrato de trabajo*» y, *iii)* porque

> […] de haber aplicado las normas relacionadas con las evaluaciones médicas ocupacionales, habría encontrado que el certificado presentado en el asunto de marras no satisface con dichos requisitos, al no haber incluido en su reporte la patología de VIH que le fue informada al momento de llevar a cabo dicha evaluación […] (f.os 6 a 13, *ibidem*).

VII. RÉPLICA

Dice que el ataque es inestimable, porque: *i)* las normas que se denuncian como infringidas no regulan directamente el conflicto entre las partes y la censura omite explicar de qué manera esa omisión incidiría en las resultas del proceso; *ii)* no controvierte la totalidad de premisas de la segunda

providencia; *iii)* acusa la trasgresión de normas procesales, sin aducirse su violación medio y, *iv)* introduce cuestionamientos fácticos, ajenos a la senda seleccionada.

Sostiene que si se obviara lo precedente, el cargo no podría prosperar, porque no se probó la existencia de una barrera en el entorno laboral que impidiera el desempeño de las labores en igualdad de condiciones que los demás compañeros de trabajo; además, desconoció el diagnóstico del trabajador y existió una causal objetiva que no daba lugar a la imposición de la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Agrega que pese a que el artículo 2º de la Ley 972 de 2005, tiene por objeto evitar la discriminación por razón de diagnósticos del VIH, cuando se sabe de esa situación, incluso, el parágrafo 1º del artículo 35 del Decreto 1543 de 1997 hace referencia a los trabajadores deciden voluntariamente informar su condición; que el examen de egreso fue posterior al despido (f.os 4 a 13, archivo «*200032Anexo_masivo_de_memorial.pdf*», *ibidem*).

VIII. CARGO SEGUNDO

Denuncia que el fallador de alzada violó por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, 5º *ibidem*, en relación con los artículos 14, 2º de la Ley 1618 de 2013 (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad), 34 de la Ley 23 de 1981, 48 y 53 de la CP.

Afirma que el colegiado incurrió en los siguientes errores de hecho:

> 1. Dar por demostrado, sin estarlo, que "no existen elementos de juicio que permitan colegir que su diagnóstico le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares."
>
> 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que no aparece acreditado que el actor hubiese recibido recomendaciones o restricciones médico-laborales.
>
> 3. Dar por demostrado, sin estarlo, que no se logró determinar que la patología del actor le impidiera o dificultara sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares.
>
> 4. Dar por demostrado, sin estarlo, que COMFANDI no tenía conocimiento del diagnóstico de su trabajador previo al despido.
>
> 5. No dar por demostrado, estándolo, que pese a que el actor notificó a su empleadora de su estado de salud al momento de efectuar la evaluación médica de egreso, dicha situación fue

omitida por la médica ocupacional en el certificado entregado a la accionada.

6. No dar por demostrado, estándolo, que la patología que padecía el demandante ocasionaba que no pudiese llevar a cabo una vida normal, ni a nivel personal ni laboral, cuyo ámbito se afectaba ostensiblemente al no poder ejecutar sus funciones como cualquier otro trabajador.

7. No dar por demostrado, estándolo, que el actor dada su condición de salud es sujeto de especial protección constitucional, por lo que gozaba de un fuero de estabilidad laboral reforzada, y para la terminación de su vínculo laboral le correspondía a la empleadora solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, lo que al haber omitido genera que el despido se torne ineficaz.

Aduce que tales yerros derivaron de la errónea apreciación de:

1. Historia clínica ocupacional. (Pág. 38 a 40 del Cuaderno de Primera Instancia 20241002556294O7.)
2. Certificado médico ocupacional de retiro. (Pág. 79 ibidem).
3. Certificación expedida por el señor HORACIO GARCÍA. (Pág. 73 ibidem).
4. Testimoniales rendidas por: FRANCY SERNA RODRÍGUEZ TERESITA FATME YUSEF GUTIÉRREZ MIRIAM BOTERO LONDOÑO GILBERT TRIVIÑO JIMÉNEZ.

Así como la falta de estimación de su interrogatorio de parte y las incapacidades de los f.os «80 y 81 ibidem».

Señala que disiente de la segunda providencia en que no diera por demostrado que su empleadora conocía su diagnóstico previo al despido, pues le «*notificó […] su estado*

de salud al momento de efectuar la evaluación médica de egreso, situación que fue omitida por la médica ocupacional en el certificado entregado a la accionada».

Sostiene que, a pesar de la reserva legal de la historia clínica, la evaluación médica ocupacional de egreso debía ajustarse a unas exigencias normativas, «*como se determinó en el primer cargo*», sin que pudiese cargar las consecuencias de la omisión cometida por el médico en la expedición de su certificado.

Dice que, además, la historia clínica ocupacional *«(Pág. 38 a 40 del cuaderno de Primera Instancia 20241002556294O7)»,* daba cuenta que en la valoración de retiro del 5 de mayo de 2011, se dejó la siguiente constancia sobre su condición patológica de VIH, por lo que «*no tiene sentido que en el certificado médico ocupacional que se entregó al empleador*», se indicara que no contaba con alteraciones que afectaran su capacidad laboral ni tenía limitaciones funcionales, circunscribiéndose sus observaciones a una dieta balanceada, ejercicios circulatorios, control visual anual EPS y seguir en control EPS.

Acota que

> […] El documento en cita constituía el mecanismo idóneo para alertar al empleador respecto de la situación de salud del trabajador al momento del retiro, sin embargo, la médica ocupacional encargada, omitiendo por completo la información otorgada […] guard[ó] absoluto silencio y de la forma más absurda concluye que «no omitió ningún dato relevante sobre antecedentes ocupacionales, familiares y personales que puedan influir sobre su estado de salud», como si [su] padecimiento […] obedeciera a una simple afección pasajera o sin importancia que no amerite mayor connotación.

Asegura que la galena incurrió en «*omisión, desidia y falsedad*», lo que implica que «*NO es cierto que no haya omitido un dato relevante*», pues en la historia clínica se reportó su antecedente patológico de VIH positivo, que es una enfermedad infecciosa, transmisible y mortal, razón por la cual es equivocado considerar que

> […] conforme al certificado médico ocupacional expedido al ente empleador, aquel no podía tener conocimiento de la patología que aquejaba al actor, cuando es evidente que […] cumplió con el deber de informar esta situación al momento en que se le efectuó el examen médico de retiro, aspecto que fue totalmente ignorado por la médica ocupacional.

Refiere que también erró el colegiado al señalar que no probó que su patología le impedía o dificultara sustancialmente el desarrollo de sus funciones, pues su diagnóstico le generaba «*una serie de condiciones físicas que*

de ninguna manera pueden ser desconocidas o desatendidas, y que ineludiblemente afectaban [su] entorno social, laboral y personal», sin que la reserva que mantuvo sobre el mismo pueda conducir a que «*no las haya sufrido*».

Indica que «*sobresale de bulto, que un individuo que padezca esa enfermedad ineludiblemente NO pueda llevar a cabo una vida normal, ni a nivel personal ni laboral, cuyo ámbito se afectaba ostensiblemente al no poder ejecutar sus funciones como cualquier otro trabajador*»; que la prueba testimonial informó sobre las incapacidades médicas, reportadas en la documental de folios 80 a 81.

Agrega, frente a esa prueba no calificada, que fue contundente en demostrar que su jefe, el señor Horacio García, «*conocía de [su] situación de salud*»; sin embargo, el juez de apelación «*decidió restar credibilidad […] acudiendo a la certificación expedida por el citado señor (Pág. 73 ibidem), sin siquiera detenerse a ponderar el contenido de dicha misiva con las reiteradas [declaraciones]*», las cuales enfatizaron en lo siguiente:

i) Francy Serna Rodríguez: que la dadora del empleo solo tenía acceso a un certificado médico del área de salud

ocupacional, pero no la historia clínica en la que se registró su patología, es decir, justificando la omisión de la médica ocupacional.

ii) Teresita Fatme Yusef Gutiérrez, médica que realizó el examen de egreso: que solo realizó el concepto, sin saber más del paciente, haciendo énfasis en que para llevar a cabo la valoración indagó sobre los antecedentes patológicos y la situación actual del trabajador, dejando los reportes en la historia clínica, que es confidencial; que en la valoración «*solo se anota el estado actual del trabajador, esto es si puede trabajar, no se aporta ningún diagnóstico de los exámenes de retiro, y que en el certificado expedido simplemente informó las recomendaciones que [le] efectuó*», pues «*consideró que no tenía ninguna alteración física*».

Asegura que la justificación de la médica ocupacional es infunda, pues

> […] no es admisible que señale que en los certificados de retiro nunca se debe consignar ningún diagnóstico y éste solo se deben registrar en la historia clínica del paciente, cuando ella misma concluyó que "no omitió ningún dato relevante sobre antecedentes ocupacionales, familiares y personales que puedan influir sobre su estado de salud", lo que dista de la realidad, al contar con pleno conocimiento de […] antecedentes patológicos […], dentro de los cuales se registró VIH Positivo, circunstancia a la cual pretende restarle relevancia.

Añade que

> […] se equivocó también al sostener que no se informó a COMFANDI, según su ética profesional, de ese tipo de patologías, ya que ello es solo para informar de patologías profesionales no cualquier patología que el trabajador refiera, cuando tal como se expuso con anterioridad aquella hizo alusión a todo tipo de afecciones, esto es, ocupacionales, familiares y personales, no solo las que tenían la primera naturaleza. Con todo, es necesario reiterar que la citada testigo, en efecto afirmó que sí se registró que el actor tenía VIH porque él lo dijo en ese momento.

iii) Miriam Botero Londoño: que lo conocía desde 1991, pues fue su jefe desde 1993, por cinco o seis años; que era quien otorgaba el permiso para asistir a controles de sangre y siempre asumió que «*tenía hepatitis en un estado de gravedad, y con el tiempo supo que era SIDA, lo que se manejó muy discretamente*»; que cuando se retiró se enteró de lo que él realmente tenía; que el jefe del departamento de recreación, Horacio García y sus compañeros, supieron de su diagnóstico pero lo manejaron con reserva; que «*COMFANDI sabía del estado de salud del demandante, por cuanto tenía que estar constantemente en la realización de exámenes médicos, aunado a que en cierta época ordenó a todos sus empleados realizarse un examen específico de VIH*».

iv) Gilbert Triviño Jiménez: que conocía a AAAA desde 1993, pues trabajaron juntos; que supo que «*padecía de*

hepatitis y en una reunión de integración supo, al igual que varios compañeros en el año 1995, que era portador de VIH»; que le constaba que cuando llegaba tarde se debía a su tratamiento y debía pedir permiso a sus superiores; que supo que el trabajador informó su condición al momento del retiro; que ese hecho lo afectó ostensiblemente, pues pensaba que se pensionaría en la empresa; que sufrió de depresión y otras afecciones emocionales y económicas; que esa decisión fue sorpresiva, pues siempre lo consideraron un ejemplo, ya que cumplía con las áreas que le eran asignadas.

Aseguró que, al absolver interrogatorio de parte, también dio cuenta que en 1992 fue diagnosticado con VIH e informó a su jefe que padecía de hepatitis; que «*al momento de la terminación del contrato de trabajo notificó a la demandada de la patología de VIH que padecía*»; que su empleadora de sus controles médicos y su superior inmediato de su diagnóstico, lo cual había «*notific[ado] […] de manera formal dicha circunstancia desde el año 1994*».

Plantea que

> […] se equivocó el Colegiado al considerar que no aparece acreditado que el actor hubiese recibido recomendaciones o restricciones médico-laborales, cuando la prueba testimonial fue contundente en indicar que el demandante, en razón a su

> patología, debía asistir constantemente a realizarse análisis médicos, controles periódicos, incluso hicieron alusión a quimioterapias por las que tuvo que atravesar al momento de padecer de hepatitis.

De ahí que la segunda instancia erró al no tener por demostrada su condición de sujeto de especial protección constitucional en razón a su estado de salud, siendo necesario para su retiro la autorización del Ministerio del Trabajo, so pena de la ineficacia de esa decisión patronal (f.os 13 a 22, *ibidem*).

IX. RÉPLICA

Sostiene que la censura incumple las exigencias del recurso extraordinario, puesto que se soporta exclusivamente en prueba no calificada; no cumple con la carga demostrativa de la senda seleccionada y no atacan todos los soportes de la segunda decisión; que no demostró los presupuestos del fuero de discapacidad y existió una causal objetiva que otorgaba validez a la finalización del contrato (f.os 13 a 17, archivo «*200032Anexo_masivo_de_memorial.pdf*», *ibidem*).

X. CONSIDERACIONES

Conforme los artículos 228 de la CP; 16 y 55 de la Ley 270 de 1996 y 48 del CPTSS, en aras de salvaguardar el derecho al acceso de administración de justicia, es necesario interpretar la demanda extraordinaria, escenario en el que la jurisprudencia ha flexibilizado el rigor con el que en otrora exigía el cumplimiento de los requisitos para estimarla.

Así, por ejemplo, en lo que respecta al *alcance de la impugnación*, ha obviado las deficiencias que se presentan cuando el censor no precisa la tarea que se debe emprender una vez casada la segunda sentencia, siempre que se entienda el querer del promotor del recurso (CSJ SL3044-2022, SL3142-2022, SL3045-2022, SL2862-2022, SL2882-2022, SL2860-2022).

Adicionalmente, aunque no se hubieren enlistado *normas en la proposición jurídica del cargo*, la Corporación ha realizado el control de legalidad, en relación con las que hallare mencionadas en el desarrollo del ataque, siempre que su vulneración haya sido debidamente sustentada (CSJ SL2264-2022).

Y tratándose del *sub motivo de violación*, la Sala ha emprendido la tarea como juez de casación, en relación con la *aplicación indebida*, a pesar de que no se hubiere adjudicado ninguna afrenta, siempre y cuando se encause el debate por la vía indirecta (CSJ SL817-2018, SL2767-2022) o ha asumido que la *«falta de aplicación»* se dirige a adjudicar la *«infracción directa»* (CSJ SL994-2017, SL20406-2017 y SL5540-2019) o ha estudiado el embate en relación con el cuestionamiento que devela el esquema argumentativo del cargo, no del que se refiere textualmente en la proposición jurídica (CSJ SL2054-2022, SL781-2022, SL950-2022).

En igual forma, ha salvado la *desarmonía entre la naturaleza de los argumentos planteados y la vía a través de la cual se cuestiona la legalidad del fallo*, analizando el cargo de acuerdo con su crítica esencial, excluyendo del control de legalidad los argumentos que no son acordes con el sendero escogido (CSJ SL3155-2022, SL2002-2022, SL2003-2022, SL2012-2022, SL2290-2022, SL1148-2022, SL874-2022, SL413-2022, SL154-2022).

Sin embargo, esas múltiples maneras que ha hallado la jurisprudencia para solucionar la tensión que se genera entre el derecho sustancial y los requisitos técnicos que deben

verificarse en cualquier impugnación *extraordinaria*, no implica el desconocimiento de la naturaleza de este recurso, porque aún en el marco de esas salvedades, se exige que la impugnación cuente con los *«supuestos básicos para emprender su estudio»* (CSJ SL2266-2022), es decir, que contenga «*los requisitos mínimos para (realizar) el análisis de la cuestión jurídica traída a colación por la censura»* (SL2259-2022), que no es nada distinto, que en ella se aprecien los elementos que permitan determinar *«los errores jurídicos y fácticos que le atribuye a la decisión del Tribunal»* (SL3156-2022), que busca quebrar.

Lo último se comprende, porque la función que le ha sido constitucionalmente asignada al juez de casación es la de verificar la sujeción de la *sentencia cuestionada al ordenamiento jurídico* que se denuncie trasgredido, con la finalidad legal y constitucional de proteger la coherencia normativa y la aplicación del derecho objetivo.

Por ello se ha insistido que la labor de la Corte en sede extraordinaria es diferente de la de los jueces de instancia, contexto en el que se ha explicado en las providencias CSJ SL17693-2016, SL925-2018, SL1980-2019 y SL643-2020 y en los fallos de constitucionalidad CC C586-1992, C1065-

2000, C252-2002, C261-2001 y C668-2001, que este medio no puede ser utilizado por las partes como una «*tercera instancia*».

A partir de lo cual acentúa la Sala que la superación de los defectos de la acusación no puede ser de tal entidad, que termine suplantando los deberes mínimos del recurrente, pero tampoco, las competencias asignadas a los funcionarios judiciales de primer y segundo grado, por cuanto la naturaleza no ordinaria de esta impugnación es un asunto definido de manera previa por el legislador y el constituyente, en pro de salvaguardar «*los principios de certeza y confianza legítima que generan las decisiones tomadas por un funcionario público investido de jurisdicción y competencia, en ejercicio de [sus propias] facultades y deberes […]*» (CSJ SL9012-2017).

Tiene la Corporación por necesario efectuar las anteriores precisiones, en razón a que, aun cuando superara las protuberantes deficiencias que exhibe la demanda de casación al entremezclar las sendas de vulneración normativa del recurso extraordinario, halla otras deficiencias de mayor relevancia que inciden en su desestimación, por cuanto:

1. En la proposición jurídica del cargo inicial, la censura refirió que el colegiado quebrantó el artículo 210 del CPC. Sin embargo, no denunció su violación medio y ni explicó, como le era imperativo, de qué manera ello desató la vulneración de las disposiciones sustantivas que fueron o debieron ser sustento de la providencia recurrida, como se ha explicado, entre otras, en las CSJ SL, 2 dic. 1997, rad. 10157 y SL, 25 mar. 2009, rad. 34401 y SL1379-2019.

2. Además, en ese mismo elemento de la demanda extraordinaria, pretermitió precisar la modalidad de vulneración normativa de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, 5º *ibidem*, 2º de la Ley 1618 de 2013 (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad), 210 del CPC, 34 de la Ley 23 de 1981, 48 y 53 de la CP, no obstante que, al tenor del literal a) del numeral 5º del artículo 90 del CPTSS, en relación con las sentencias CSJ SL18400-2017 y SL5498-2018, le era imperativo, por dirigir su embate por la vía directa.

3. Adicionalmente, olvidó que, conforme se ha explicado, por ejemplo, en la providencia CSJ SL4315-2019, quien elige la senda de puro derecho, «*debe estar conforme*

con todos los soportes de hecho en que el juzgador de la alzada fundó su decisión», que en el caso serían: *i)* la ausencia de una condición de discapacidad en el trabajador, debido a que su diagnóstico no interactuaba con barreras en el ámbito del empleo, particularmente en el ejercicio de sus funciones y, *ii)* el desconocimiento de la dadora del empleo de la patología del VIH con anterioridad a su despido; premisas que impedirían la prosperidad del ataque, por cuanto, como bien lo anotó la réplica, al quedar indemnes, hacen que la providencia continúe con la doble presunción de acierto y legalidad.

4. Así mismo, en el segundo embate, la censura atribuye al fallador de alzada la comisión de siete errores fácticos, derivados de, entre otros, la errónea apreciación del testimonio de «*TERESITA FATME YUSEF GUTIÉRREZ*», lo que no es posible, pues su proveído no se sustentó en él (CSJ SL1695-2019).

5. Igualmente omitió las exigencias demostrativas señaladas, entre otras, en las decisiones CSJ SL4959-2016 y SL9162-2017 y SL643-2020, pues aunque refirió varios errores fácticos e identificó las pruebas que, dijo, fueron omitidas o tergiversadas por el colegiado, olvidó confrontar

mediante un razonamiento lógico lo que este dedujo de cada medio de convicción y lo que demuestran, explicando de qué manera todo ello impactó la vulneración normativa de la proposición jurídica y en la decisión recurrida.

Tal afirmación, en razón a que se limitó a señalar: *i)* que no debía cargar con las consecuencias de la omisión de la médica ocupacional de no precisar su diagnóstico de VIH en el certificado médico entregado al empleador y, *ii)* a través de manifestaciones subjetivas, generales e imprecisas, que carecía de sentido que el último documento no dejara reporte de la existencia de impedimentos en el desempeño de sus labores, atendida la naturaleza ruidosa de su patología y el reporte de incapacidades médicas de la que dieron cuenta los testigos y los documentos de folios 80 a 81, agregando que a aquellos se les restó credibilidad debido a la certificación del señor Horacio García, sin siquiera ponderar su contenido, pero sin controvertir las razones por las cuales el Tribunal no les otorgó eficacia demostrativa y tuvo por desvirtuado el nexo de causalidad entre el despido y la enfermedad del trabajador.

Lo anterior tiene trascendencia, teniendo en cuenta que esa omisión le impidió desquiciar las premisas del juez de

alzada, según las cuales: i*)* la historia clínica ocupacional y el certificado médico ocupacional de retiro no podían demostrar el conocimiento del empleadora del diagnóstico del trabajador, con antelación a la decisión de finalizar sin justa causa el contrato de trabajo, por ser posteriores a ese hecho; *ii)* que la prueba testimonial era poco creíble, por advertirse contradictoria entre sí y con los demás elementos de convicción y, especialmente, porque se soportaron sobre conjeturas, suposiciones o comentarios, incluso del demandante, sin dar cuenta de la ciencia de su dicho y del conocimiento directo de los hechos y, *iii)* finalmente, que junto al recurrente, fueron retirados 30 trabajadores más, debido a una decisión administrativa motivada por cuestiones financiera en relación con el área de recreación, desvirtuándose cualquier relación causal con la discriminación que protege el fuero peticionado.

De ahí que la insuficiencia del ataque mantenga indemne las presunciones arriba mencionadas (acierto y legalidad del fallo), según asiduamente lo recuerda la Corte, por ejemplo, en las sentencias CSJ SL9159-2017 y SL5003-2019.

6. Además, la acusación se soporta sobre prueba no calificada, al tenor del artículo 7° de la Ley 16 de 1969, pues por lo antes expuesto, al no demostrarse la comisión de ninguno de los errores de hecho con la prueba documental representativa, que es la única del cargo que es hábil en casación, no puede la Corte valorar la testimonial y el interrogatorio, salvo que el último contenga confesión, que no es lo que pretende la censura, conforme al artículo 191 CGP, en relación con el 145 del CPTSS.

7. Apareja lo expuesto, que el impugnante plantea su acusación como un alegato de instancia, olvidándose que, conforme se explicó en la sentencia CSJ SL717-2018, el recurso extraordinario debe estar «*respaldado con argumentos concisos y claros, compatibles con la completa comprensión de las razones expuestas y los cometidos de eficacia que exige la casación del trabajo*».

Con todo, precisa la Sala a modo de doctrina, que si se obviara todo lo anterior, lo que no es posible, tampoco la acusación prosperaría, pues:

1. Desde lo jurídico, el colegiado no incurrió en equivocación de ninguna naturaleza, toda vez que conforme

se explicó en la decisión CSJ SL3505-2024, a la que se remite la Corte en aras de la brevedad, los artículos 35 del Decreto 1543 de 1997 y el 2° de la Ley 972 de 2005, que hacen parte de la legislación de especial que busca garantizar, entre otros, el derecho de no discriminación de la población que padece VIH, deben ser leídos y aplicados en armonía con la finalidad y propósito del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que no es otro que proscribir y sancionar la terminación del contrato de trabajo por razones *discriminatorias*.

De ahí que, a pesar de que la primera norma previó: *i)* una «*excepción al deber de información contractual en materia laboral, al excluir expresamente la obligación del trabajador de informar la condición de persona portadora del virus a su empleador, tanto al inicio de la relación laboral como durante el transcurso o ejecución de sus labores»;* ii) en el evento de comunicarlo, la correlativa obligación del último de «*brindar las oportunidades y garantías laborales que sean razonables de acuerdo con su capacidad*» y la prohibición de que «*esa situación de salud puede ser causa eficiente del despido*», ello por sí solo no conduce, como lo quiere hacer ver la censura, a la aplicación automática de la garantía foral por discapacidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Lo dicho, porque si el trabajador mantiene en reserva su patología, como es su derecho, no puede posteriormente alegar una discriminación en su retiro por ese motivo, pues, como lo enfatizó la Sala *«[…] la falta de conocimiento del empleador por cualquier otro medio, trae como consecuencia lógica la imposibilidad de alegar un trato discriminatorio derivado de esa precisa situación, en el curso de la relación laboral y/o al momento del despido*».

Tal afirmación, teniendo en cuenta que, como pacíficamente lo ha señalado la jurisprudencia laboral y constitucional, por ejemplo, en las decisiones CC T-519-2003, T-277-2017, T-426-2017, T-581-2023, en tales casos resulta preeminente probar *«[…] la conexidad entre la condición de salud y la terminación del vínculo*», lo cual

> […] está íntimamente relacionada con el conocimiento previo que tenga o pueda llegar a tener el empleador sobre aquella; lo contrario, implicaría exigirle el cumplimiento de *deberes especiales* a quien desconoce que tiene tal obligación legal y constitucional, y dejar de lado que, en este tipo de casos, lo que se previene y castiga a partir de la garantía por estabilidad laboral reforzada son los tratos discriminatorios que, si bien se presumen, pueden también desvirtuarse en el proceso.

Por tanto, a pesar de que en la citada providencia la Corporación admitió frente a la población referida la aplicación de «*este especial y alternativo derecho a la*

estabilidad [laboral], específicamente [...],por el contexto histórico de segregación al que han estado sometidos», también enfatizó que «*debe estar suficientemente acreditado que la terminación de sus contratos de trabajo ha tenido un* ***nexo causal*** *con su patología*», lo cual solo se presume cuando existe conocimiento previo del diagnóstico por parte el contratante o se demuestra que la condición patológica (incluso solo sintomática), que enfrenta, le genera «*limitantes que impiden su participación en la sociedad en condiciones de igualdad, en el caso concreto, en el ámbito del trabajo*».

Así las cosas, partiendo de los supuestos fácticos que quedaron indemnes de la segunda decisión, no cometió el juez de apelación en la infracción directa de la normativa que se le atribuye, pues no puede presumirse el conocimiento del empleador del diagnóstico de VIH de su trabajador, toda vez que es precisamente la acreditación de aquello, lo que invierte la carga demostrativa de la justificación del despido o la causa objetiva que lo motivó.

Lo precedente, se extiende a esa misma afrenta respecto de los artículos 3°. 6°, 8°, 12 y 18 de la Resolución 2346 de 2007, modificada por la n.° 1918 de 209, puesto que, como se señaló en el segundo proveído, el recurrente informó sobre

su diagnóstico al médico ocupacional con posterioridad a la terminación de su contrato de trabajo, toda vez que el examen de egreso se realizó al día siguiente de su ocurrencia y, en todo caso, la información relevante que debía quedar consignado en el certificado remitido al empleador, tenía que estar «*directamente relacionada con las necesidades del cargo*» o la incidencia de su ejecución en la salud del servidor, pues de lo contario, «*podrían interpretarse como posibles indicios de discriminación*», que además atentan contra el derecho a la intimidad del paciente.

2. Finalmente, desde el sendero fáctico, tampoco se configuraron los errores de hecho atribuidos al juez de alzada, pues no lo constituye: *i)* la desarmonía entre lo que considera la acusación y lo que el fallador soportó razonablemente en las pruebas existentes; así como tampoco, *ii)* la prelación que el juez de segunda instancia hubiere otorgado de determinados medios de convencimiento en desmedro de otros, pues tal ejercicio se inscribe en el fuero de valoración probatoria del artículo 61 del CPTSS.

En ese contexto, la prueba documental calificada por su carácter representativo, no resulta contraria a la conclusión del Tribunal, toda vez que el certificado médico ocupacional

de retiro (f.os 41 y 79, cuaderno del juzgado, archivo «*2024100255629.pdf*», expediente digital), calendado en fecha posterior a ese hecho (supuesto relevante), que fue avalada y firmada por el trabajador, registra que no contaba con ninguna limitación en su capacidad laboral ni tenía limitaciones funcionales.

Además, el reporte en la historia clínica ocupacional de f.os 38 a 40, *ibidem*, que identifica el diagnóstico de VIH dentro de sus antecedentes médicos, tampoco pueda desvirtuar la premisa principal del fallo, pues tiene fecha posterior a la resolución del contrato y, en todo caso, no se discute su carácter reservado.

Lo mismo ocurre con los registros de incapacidades médicas de f.os 80 a 81, *ib.*, pues se generaron por enfermedad general, por tres días, del 11 al 13 de septiembre 2009 y del 23 al 25 de marzo de 2010.

De ahí que, al no probarse un error fáctico con prueba calificada, la Corte estaría impedida de estudiar la documental proveniente de tercero (no tachada ni desconocida), los testimonios y el interrogatorio de parte del señor AAAA, respecto de los cuales, en todo caso, se repite,

no se controvirtieron las razones por las cuales el Tribunal le restó credibilidad a los segundos, atendido su carácter de oídas frente a los supuestos relevantes del litigio y a sus notorias contradicciones.

Además, porque la declaración del recurrente, pese a su carácter de medio de convicción, no puede, por sí solo, tener el mérito demostrativo pretendido, pues se trasgrediría el principio según el cual la parte «*no puede construir su propia prueba*».

Finalmente, la censura no controvierte siquiera sumariamente, las razones por las cuales la cesación del vínculo no tuvo nexo causal con su diagnóstico de VIH, pues el trabajador fue despedido junto con treinta compañeros más, en razón a una decisión administrativa de estirpe financiera frente al área de recreación, en la que prestaba sus servicios.

De ahí que, por lo expuesto y, especialmente lo inicial, los cargos se desestiman.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente. Fínjanse como agencias en derecho la suma

de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), las cuales se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

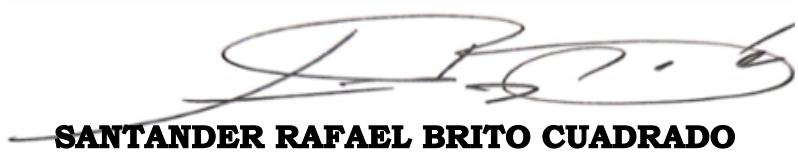
XI. DECISIÓN

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 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que le instauró **AAAA** a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA – COMFAMILIAR ANDI - COMFANDI.**

Costas como se dijo en la considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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: DB62980D922AD8A9C426EEDB2A885BF89CDC22876FFCBB6BC6388ABE884B2CCA
Documento generado en 2025-05-02