ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL1105-2025

Radicación n.° 73001-31-05-005-2021-00180-01

Acta 12

Manizales, ocho (8) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **YEISON ANDRÉS RODRÍGUEZ REYES** y **DIANA MARCELA ÁVILA MERCHÁN**, frente a la sentencia proferida el 11 de abril de 2024 por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, dentro del proceso que adelanta contra el **CONSORCIO ACUEDUCTO IBAGUÉ 2017, INGENIERÍA CONSTRUCCIONES Y EQUIPOS CONEQUIPOS ING S.A.S., COMPAÑÍA DE INGENIEROS CONSICAL S.A.S., INGENIEROS GF S.A.S.** y **COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA COLMENA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Yeison Andrés Rodríguez Reyes demandó al Consorcio Acueducto Ibagué 2017 conformado por Ingeniería

Construcciones y Equipos Conequipos Ing S.A.S. y Compañía de Ingenieros Consical S.A.S., Ingenieros GF S.A.S. y Compañía de Seguros de Vida Colmena S.A. (en adelante Conequipos Ing S.A.S., Consical S.A.S., Ingenieros GF S.A.S. y Colmena S.A. respectivamente), con el fin de que se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo sin solución de continuidad ejecutado desde el 1º de febrero de 2017, el cual fue terminado injustamente por la empresa, mientras estaba cobijado por la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud.

En consecuencia, que se ordenara el reintegro al mismo cargo o a uno similar, junto con el pago de los salarios dejados de percibir, así como de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y las indemnizaciones establecidas en los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, que se declarara la responsabilidad empresarial por los accidentes de trabajo que sufrió como obrero por una fuerte contusión y deterioro de salud e incumplirse las normas de seguridad en el trabajo establecidas en el Decreto 1072 de 2015.

En consecuencia, pidió que se condenara solidariamente a las sociedades que conformaban el Consorcio Acueducto Ibagué 2017 y a Colmena S.A., al pago de los perjuicios inmateriales por las afectaciones que sufrió junto con su compañera sentimental Diana Marcela Ávila Merchán, así como al lucro cesante.

Como fundamento de sus pretensiones contó que ingresó a laborar como obrero para el consorcio demandado a partir del 1º de febrero de 2017, en la ejecución del acueducto complementario de Ibagué, en el corregimiento de Coello-Cócora del municipio de Ibagué.

Manifestó que recibía instrucciones precisas sobre el lugar y horario de prestación del servicio, impartidas por su superior jerárquico. Dentro de sus funciones, debía ejecutar tareas como subir agua desde el río mediante motobombas, entubar con láminas de aproximadamente dos toneladas, enterrar tubos de gran diámetro, inspeccionar tuberías internamente, cargar cemento y varilla y extraer barro, sin haber recibido formación técnica previa, a pesar del alto riesgo implícito en estas.

Indicó que, el 18 de mayo de 2018 mientras participaba en pruebas hidrostáticas cerca del río Cócora, sufrió un accidente laboral, en un terreno de pendiente pronunciada, fue golpeado por una roca de aproximadamente diez kilos que se desprendió desde la parte alta de la montaña, por el movimiento de maquinaria pesada.

Narró que sufrió un intenso dolor lumbar y fue auxiliado por sus compañeros, quienes lo trasladaron a la Clínica Asotrauma. Allí le otorgaron 30 días de incapacidad; a pesar de persistir el dolor y no poder realizar esfuerzos físicos, se reincorporó al trabajo por temor a perder su empleo.

Relató que el 1º de diciembre de 2018, mientras cargaba cemento en una mezcladora, presentó un nuevo episodio de dolor lumbar. Al día siguiente acudió a urgencias y le fue expedida una incapacidad de cuatro días. Al culminar dicho período, regresó a sus labores y, en febrero de 2019, presentó su renuncia por motivos personales.

Señaló que, en septiembre de ese año, suscribió un nuevo contrato con el mismo consorcio y fue afiliado a la ARL Colmena S.A. El 17 de ese mes sufrió un nuevo accidente laboral al manipular el *vibro o canguro*. Al día siguiente informó el hecho a la SISO, pero no recibió atención médica inmediata, ya que su servicio de salud no figuraba como activo en las entidades prestadoras; fue remitido finalmente a la Unidad de Salud de Ibagué E.S.E., donde, el día 19 siguiente, le otorgaron cuatro días de incapacidad.

Manifestó que esta se fue reiterando de manera sucesiva, el 23 de septiembre por dos días más, el 26 del mismo mes recibió tratamiento en la IPS Avenida Ambalá – Mi IPS Tolima, con ocho días adicionales.

Posteriormente, tras una resonancia magnética de columna lumbosacra y evaluación por neurocirugía, le otorgaron trece días más del 23 de octubre al 4 de noviembre de 2019; quince días, dos meses del 21 de noviembre de 2019 al 19 de enero de 2020, del 31 de enero al 14 de febrero de 2020 y desde el 17 de febrero hasta el 16 de mayo de 2020.

Sostuvo que, pese a su insistencia, no le fue posible obtener más incapacidades a partir de esa fecha, debido a obstáculos relacionados con la pandemia y a la falta de atención por parte de neurocirugía y medicina laboral.

Refirió que existían recomendaciones de reubicación laboral desde noviembre de 2019, después le fue imposible acceder a una nueva junta médico-quirúrgica.

Expresó que no asistió a su lugar de trabajo ni presentó nuevas incapacidades debido a que las oficinas del consorcio estaban cerradas por efectos de la emergencia sanitaria, y a pesar de sus intentos de contacto con la jefe de talento humano en Bogotá D.C., no obtuvo respuesta alguna.

Indicó que el 8 de junio de 2020 tuvo consulta de control, donde se le prescribió una nueva incapacidad, el 31 de julio le fue otorgada otra por 20 días y el 31 de agosto se le practicó una resonancia lumbar.

Posteriormente fue citado a diligencia de descargos el 17 de julio y asistió el 21 del mismo mes y su contrato fue finalizado el 23 de julio siguiente. Inconforme, promovió acción de tutela ante el Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Conocimiento, que mediante fallo del 7 de septiembre de 2020, ordenó su reintegro.

Agregó que, el 15 de septiembre de 2020, neurocirugía ordenó junta quirúrgica y el 29 del mismo mes se prorrogó la

incapacidad. Afirmó que se presentó para su reintegro, pero la jefe de talento humano le indicó que podía retirarse.

El 5 de octubre se ordenó nueva valoración con la prestación económica, que recibió hasta el 7 de abril de 2021 y siguió acudiendo a consultas médicas.

Posteriormente el 13 de octubre el Juzgado Quinto Penal del Circuito con Función de Conocimiento revocó el fallo de primera instancia y declaró improcedente el amparo constitucional.

Colmena S.A. al contestar, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos dijo que no le constaban.

Propuso las excepciones que denominó falta de legitimación frente a las pretensiones relacionadas con la responsabilidad del empleador y por pagos derivados del contrato de trabajo; total cumplimiento de las obligaciones a su cargo; inexistencia de cobertura para eventos ocurridos por fuera de los períodos de afiliación del demandante; buena fe; prescripción y compensación.

Por su parte las sociedades Conequipos Ing S.A.S., Consical S.A.S., Ingenieros GF S.A.S. y JJ Ingeniería y Construcciones S.A.S. - JJ Incon S.A.S. (en adelante JJ Incon S.A.S.) se opusieron a las pretensiones. Frente a los hechos aclararon que entre el demandante y el Consorcio Acueducto Ibagué 2017 jamás existió relación laboral anterior al 1° de diciembre de 2018, fecha en la que sí se

suscribió su primer contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, al que renunció en el mes de enero de 2019; teniendo un segundo vínculo entre el 2 de septiembre y el 23 de julio de 2019 que finalizó por justa causa imputable al trabajador, por abandono del cargo. Frente a los demás dijeron que no eran ciertos o no les constaban.

Propusieron las excepciones que denominaron inexistencia de la obligación a cargo del consorcio, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Ibagué, mediante sentencia del 15 de noviembre de 2023, resolvió:

> PRIMERO. – DECLARAR que entre YEISON ANDRÉS RODRÍGUEZ REYES y el CONSORCIO ACUEDUCTO IBAGUÉ 2017, existieron dos contratos de trabajo término fijo inferior a un año: i) entre el 8 de diciembre del año 2018 terminado el 31 de enero del año 2019, y ii) entre el 2 de septiembre del año 2019 con vencimiento el 1 de noviembre del año 2019, prorrogado hasta el 23 de julio del año 2020, cuya terminación obedeció a una justa causa endilgable al trabajador demandante YEISON ANDRÉS RODRÍGUEZ REYES.
>
> SEGUNDO: DECLARAR PROBADAS las siguientes excepciones de mérito: i) la propuesta por ARL COLMENA: falta de legitimación frente a las pretensiones relacionadas con la responsabilidad del empleador y por emolumentos derivados del contrato de trabajo; ii) las propuestas por INGENIERÍA CONSTRUCCIONES EQUIPOS CON EQUIPOS ING SAS, CONSICAL SAS, INGENIEROS GF SAS, JJ INCON SAS y el CONSORCIO ACUEDUCTO IBAGUÉ 2017; inexistencia de la obligación a cargo del CONSORCIO ACUEDUCTO IBAGUÉ 2017 y cobro de lo no debido
>
> TERCERO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Tras la apelación del demandante, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, mediante sentencia del 11 de abril de 2024, confirmó la del juzgado.

Estableció como problema jurídico, definir «*[…] si, a la terminación del contrato de trabajo el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada y si tiene derecho a ser reintegrado a su cargo o a uno de igual o superior jerarquía*».

Para resolverlo tuvo en cuenta que la protección especial a las personas en situación de discapacidad encontraba sustento en el artículo 13 de la Constitución Política, que imponía al Estado el deber de promover condiciones para la igualdad real y efectiva, adoptar medidas en favor de grupos marginados y proteger especialmente a quienes estuvieran en circunstancia de debilidad manifiesta, sancionando los abusos o maltratos que contra ellos se cometieran.

En cuanto al concepto de discapacidad y el alcance de la estabilidad laboral reforzada, trajo a colación la sentencia CSJ SL1259-2023 en la cual se precisó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 debía ser interpretado en armonía con normas internacionales, ampliando la comprensión del término más allá de una calificación formal, en pro de una mirada funcional y garantista.

Citó la sentencia CC SU-061-2023 donde se reiteró que las personas con afecciones de salud que limitaran o

impidieran el desempeño habitual de su trabajo, sin requerir una calificación de pérdida de capacidad laboral, se encontraban cobijadas por el fuero de estabilidad reforzada, y no podían ser despedidas sin autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Mencionó la sentencia CC SU-087-2022, en la que se abordó la necesidad de proteger a quienes presentaban condiciones de salud que podían ser consideradas discapacitantes, reiterando la prohibición de despido sin las garantías legales correspondientes y el deber del empleador de realizar ajustes razonables.

Frente al caso en concreto, con base en las pruebas del expediente, constató que Yeison Andrés Rodríguez Reyes sufrió un accidente de trabajo el 17 de septiembre de 2019, que derivó en una serie de incapacidades médicas sucesivas otorgadas desde el 19 de septiembre de ese año y hasta el 16 de mayo de 2020, a partir de las múltiples consultas médicas y especializadas que recibió, incluyendo atención en urgencias, manejo por neurocirugía y rehabilitación.

Posteriormente, evidenció que entre el 16 de mayo y el 31 de julio de 2020 no se expidió ninguna incapacidad; en dicho lapso, específicamente el 21 de julio de 2020, fue citado a diligencia de descargos por parte del consorcio, a fin de explicar su inasistencia al trabajo desde el 17 de mayo del mismo año. En esta, aceptó que no contaba con incapacidad vigente y expuso como justificación las dificultades para obtenerla debido a la pandemia por Covid-19.

Estableció que no se acreditó una situación de discapacidad pues, aunque estuvo incapacitado de forma continua hasta el 16 de mayo de 2020, no había prueba que permitiera inferir una afectación funcional persistente o una condición que impactara de forma prolongada en su capacidad laboral para esa fecha.

Resaltó que existe un concepto de rehabilitación favorable, expedido el 11 de mayo de 2020 y conocido por el empleador.

Tampoco encontró probado que, tras la última incapacidad, hubiera informado a su empleador sobre la imposibilidad de retornar al trabajo o que hubiera gestionado una nueva prestación. Por el contrario, la siguiente constancia médica es del 31 de julio de 2020, es decir, con posterioridad a la finalización del vínculo contractual.

Afirmó que los argumentos del demandante sobre la imposibilidad de obtenerlas por causa de la emergencia sanitaria, no tenía respaldo probatorio, pues no había evidencia documental o testimonial que acreditara tal circunstancia ni que se hubiera comunicado con el empleador para advertir dicha situación.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver con el alcance del recurso extraordinario y según los términos en que es presentado.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, revoque la del juzgado y en su lugar condene a la demandada al reconocimiento y pago de las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, el cual es replicado y se resuelve a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía directa, mediante la modalidad de interpretación errónea de los artículos 5 y 26 de la Ley 361 de 1997, lo que conllevó a la infracción directa del 64, 127, 186, 249 y 306 del Código Sustantivo de Trabajo, 1º de la Ley 52 de 1975 y 13 de la Constitución Política.

En la demostración del cargo cuestiona que tanto el juez como el Tribunal desconocieron los fundamentos fácticos y probatorios expuestos sin asesoría legal y con nivel educativo hasta quinto de primaria, narrando desde un inicio las razones que justificaron su inasistencia.

Enfatiza en que las restricciones médicas permanentes recomendadas por neurocirugía desde noviembre de 2019 no fueron acatadas por la empresa, ni tampoco se gestionó su remisión a medicina laboral para evaluar una posible reubicación.

Argumenta que sus restricciones clínicas, deben ser tenidas como prueba indiciaria relevante que claramente hace concluir que el llamado a descargos y el ausentismo que presentó, no fue por necedad, capricho o deseo de no trabajar, precisamente fue porque se encontraba mal de salud, esperando una junta médica laboral, y un acatamiento por parte de la empresa para la reinstalación, situación que nunca ocurrió porque la empresa solo estaba pendiente si contaba con incapacidades.

En ese sentido, señala que la falta de estas entre el 17 de mayo y el 31 de julio de 2020 no puede interpretarse como prueba concluyente de una recuperación médica, pues dicha circunstancia obedeció a fallas del sistema de salud en el contexto de la pandemia, al colapso de las IPS y a la falta de acompañamiento por parte del empleador.

Alega que, incluso antes de la finalización del contrato, su estado clínico evidenciaba deterioro funcional, y que posteriormente, el 31 de julio de 2020, le fue otorgada una nueva incapacidad por veinte días, además de ordenarse junta quirúrgica por neurocirugía el 15 de septiembre siguiente.

Sostiene que el concepto de rehabilitación favorable emitido por Medimás EPS no fue debidamente informado ni entregado y no existe constancia de su notificación formal por parte del empleador. En tal sentido, considera que no podía presumirse que se encontraba en condiciones aptas para laborar, y mucho menos, que su ausencia obedeciera a una voluntad injustificada.

Critica que el Tribunal no consideró que, al momento de la terminación del contrato, había acumulado más de 240 días de incapacidad continua, superando el umbral legal para ser valorado por pérdida de capacidad laboral, lo cual, conforme a la jurisprudencia de esta Corte, en especial de la sentencia CSJ SL1152-2023 permite inferir la configuración de una situación discapacitante protegida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Reprocha que no se hubieran evaluado los deberes del empleador en materia de ajustes razonables ni su obligación de mitigar barreras por sus afectaciones de salud. Sostiene que no se trató de un ausentismo injustificado, sino de una conducta amparada por la expectativa legítima de un acompañamiento institucional que nunca se materializó.

Agrega que el Tribunal no apreció que, como lo indicó la directora de talento humano, las actividades del consorcio comenzaron nuevamente a finales del mes de junio.

VII. RÉPLICA

El Consorcio Acueducto Ibagué 2017 y las sociedades que lo integran, sostienen que el cargo no cumple con los requisitos exigidos por cuanto no se identifica con precisión los yerros de hecho atribuibles al fallo ni establece cuáles fueron las pruebas indebidamente valoradas o no apreciadas.

Resaltan que, aunque el recurrente invoca la vía directa, en el desarrollo del cargo introduce argumentos de índole fáctica, lo que configura una contradicción

insuperable que impide su estudio de fondo.

Expresan que la demanda se limita a reiterar los argumentos de instancia, sin controvertir técnica ni jurídicamente los fundamentos centrales de la sentencia cuestionada.

Afirman que el Tribunal efectuó un estudio riguroso y ajustado a derecho, fundado tanto en la normatividad interna como en la jurisprudencia constitucional y de esta Corporación.

Precisan que, conforme al análisis probatorio realizado, no se acreditó que Yeison Andrés Rodríguez Reyes se encontrara en situación de discapacidad para el momento de la terminación de su contrato de trabajo, ni que hubiera desconocido restricciones funcionales vigentes o una condición de salud que limitara su desempeño laboral.

Indican que el demandante no acreditó barrera alguna que justificara su inasistencia al trabajo entre el 17 de mayo y el 23 de julio de 2020, período en el cual no presentó incapacidad ni ordenó tratamiento o intervención que evidenciara la continuidad de su condición médica.

Añadieron que no existe constancia en el expediente de que el trabajador le hubiera informado sobre la finalización de sus incapacidades ni la intención de reincorporarse a las labores, lo cual le impidió conocer y valorar de manera oportuna el estado de salud.

Cuestionan que el recurrente pretenda derivar

responsabilidad del empleador a partir de documentos médicos reservados, cuya existencia y contenido no fueron puestos en su conocimiento, como las recomendaciones de reubicación emitidas en noviembre de 2019.

Igualmente, enfatizaron que el concepto de rehabilitación favorable emitido por Medimás EPS, era indicativo de la recuperación funcional del demandante.

En cuanto a la actuación disciplinaria, sostuvieron que el proceso fue adelantado con respeto del debido proceso y que la justa causa por ausentismo injustificado fue acreditada plenamente. En consecuencia, estiman que el recurso no logra desvirtuar los pilares de la decisión de segunda instancia.

Por su parte, Colmena S.A. precisó que la demanda de casación no contiene reproche alguno frente a su exoneración de responsabilidad, por lo cual, incluso en caso de prosperar el recurso, su situación no podría modificarse.

Adicionalmente, cuestionó la técnica del cargo, en tanto se cuestionó la valoración probatoria sin adecuarse a la vía indirecta ni cumplir con los requisitos jurisprudenciales exigidos para esa modalidad, según lo ha reiterado la Sala en decisiones como la sentencia CSJ SL2991-2023.

Agrega que las alegaciones del recurrente se sustentan en conjeturas o inferencias subjetivas, sin respaldo probatorio directo y no logran demostrar error manifiesto en la apreciación de la prueba.

VIII. CONSIDERACIONES

Le asiste razón a la oposición frente a los errores de técnica que señala. La demanda de casación debe cumplir con las reglas que su planteamiento y demostración requieren, a efectos de ser estudiada de fondo. Aunque el rigor en la técnica del recurso extraordinario ha sido morigerado con el propósito de materializar los objetivos fundamentales de este medio de impugnación, como son la unificación de la jurisprudencia, el mantenimiento del orden jurídico y el respeto a las garantías y derechos mínimos de las personas, también lo es que el recurrente debe satisfacer unas exigencias mínimas y lógicas que no pueden ser suplidas por la Corte, dado el carácter dispositivo del recurso extraordinario.

El cargo, aunque se dirige por la vía directa al sustentarse, plantea reparos fácticos y de valoración de las pruebas lo que supone una mixtura de temas jurídicos y probatorios en una misma acusación, lo que resulta inadecuado.

Conforme la modalidad seleccionada, esto es, la interpretación errónea, el recurrente no plantea ninguna argumentación encaminada a demostrar la supuesta trasgresión legal denunciada, dicho de otro modo, no expone cuál fue el alcance o sentido equivocado que dio el Tribunal a la norma y cuál es el correcto entendimiento.

Ahora bien, aun cuando se entendiera que el verdadero propósito del recurso era dirigirlo por la vía indirecta,

tampoco cumpliría los requisitos exigidos para tal modalidad. Conforme lo sostenido en la sentencia CSJ SL731-2024, corresponde al casacionista señalar con precisión el error de hecho o de derecho cometido por el sentenciador, identificar las pruebas no valoradas o mal apreciadas y demostrar cómo este condujo al desacierto en la decisión.

No basta con expresar una discrepancia subjetiva con la valoración judicial ni con enunciar la existencia de pruebas que, en criterio del recurrente, permiten arribar a una conclusión diferente. Se requiere, además, que el error sea ostensible y manifiesto, lo que en el presente caso no se configura.

Incluso, si se estudiara el fondo del recurso, tampoco prosperaría por las siguientes razones:

De acuerdo con la sentencia CSJ SL1818-2023, para ser sujeto de la mencionada protección, se deben cumplir los siguientes parámetros:

> 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 o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.
>
> 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.

A su vez determinó que no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino

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

Bajo esa perspectiva, la Sala evidencia que el demandante no ostentaba la calidad de sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada alegada, en tanto no hay en el expediente prueba que permita concluir la existencia de una limitación funcional permanente o significativa al momento de la finalización del vínculo contractual.

Se aclara que dicha condición no puede presumirse únicamente con base en el número o la duración de las incapacidades médicas, pues su reconocimiento exige la demostración de una afectación real y persistente que, en interacción con el entorno laboral, impida el ejercicio pleno de las funciones en condiciones de igualdad, conforme a los criterios fijados por esta Corporación y por la normativa internacional sobre discapacidad.

Finalmente, la terminación del contrato se produjo como consecuencia de una justa causa, por inasistencia injustificada al trabajo, lo que constituye una causal objetiva

de terminación del vínculo laboral, (CSJ SL1360-2018, CSJ SL260-2019 y CSJ SL487-2021), circunstancia que no se debatió en la sede extraordinaria pues el argumento estuvo dirigido a su justificación, la que no se logró.

Por último, si bien esta Corporación reconoce que la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del Covid-19 generó una afectación de la vida social y económica y en particular en la operación del Sistema de Salud, tales circunstancias no eximían al trabajador del deber de comunicación con su empleador.

La existencia de dificultades en la prestación del servicio de salud debió ir acompañada de gestiones razonables por parte del trabajador para informar su situación, solicitar apoyo, establecimiento de medidas diferenciales o plantear alternativas, lo que no se encuentra acreditado en el expediente.

Por las razones expuestas no prospera el cargo.

Costas en sede extraordinaria a cargo del recurrente y en favor de la entidad opositora. En la liquidación, inclúyanse seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el once (11) de abril de dos mil veinticuatro (2024) por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **YEISON ANDRÉS RODRÍGUEZ REYES** y **DIANA MARCELA ÁVILA** contra el **CONSORCIO ACUEDUCTO IBAGUÉ 2017, INGENIERÍA CONSTRUCCIONES Y EQUIPOS CONEQUIPOS ING S.A.S., COMPAÑÍA DE INGENIEROS CONSICAL S.A.S., INGENIEROS GF S.A.S.** y **COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA COLMENA S.A.**

Costas como se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Salvamento de voto

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: 59690064B83F7008B5E9713B5421FC4DE8DE6900A6E3A0A0951CB72AF45DE165
Documento generado en 2025-05-02