



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL1112-2025

Radicación n.º 76001-31-05-014-2014-00532-01

Acta 13

Bogotá D. C., veintidós (22) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **GILBERTO GIRALDO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 27 de junio de 2024, en el proceso ordinario laboral que el recurrente instauró en contra de la **COMUNIDAD FRANCISCANA PROVINCIA DE LA SANTA FE**.

Reconózcase personería adjetiva para actuar en representación de la demandada al abogado Ricardo Armando Ángulo Martínez, identificado con la cédula de ciudadanía 1.090.372.695 de Cúcuta y, portador de la tarjeta profesional 194.319 del C. S. de la J. en los términos y para los efectos del poder general que le fue conferido a través de escritura pública 3207 del 23 de junio de 2022, otorgada en

la Notaría Setenta y Dos del Círculo de Bogotá y que reposa en la actuación digital de esta corporación.

I. ANTECEDENTES

Gilberto Giraldo demandó a la Comunidad Franciscana Provincia de la Santa Fe, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que operó del 26 de febrero de 2001 al 30 de noviembre de 2013; que la terminación unilateral del vínculo es ineficaz en atención a la estabilidad laboral reforzada que lo amparaba y, por ello, debe ordenarse el reintegro a un cargo de igual o similares condiciones al que ejecutaba al servicio de la accionada.

En consecuencia solicitó que la convocada sea condenada al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y acreencias extralegales causadas desde su desvinculación hasta el día en que sea nuevamente reintegrado; el pago de los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales; la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como la que se establece en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; la indexación de las condenas; lo que resulte probado en aplicación de las facultades ultra y extra *petita* y, las costas del proceso.

En forma subsidiaria pidió se declare que la finalización de la relación laboral fue sin justa causa, por lo que a su favor procede el reconocimiento de la indemnización prevista

en el artículo 64 del CST, así como la moratoria a que se refiere el artículo 65 *ibidem*, y aquella sanción a la que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la indexación de las condenas; lo que resulte probado en aplicación de las facultades ultra y extra *petita* y, las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que laboró para la sociedad demandada, en la casa de encuentros Villa Asís, de manera ininterrumpida, desempeñando el cargo de oficios varios, entre ellos, la jardinería desde el 4 de enero de 1999 hasta el 7 de febrero de 2001 y, sin solución de continuidad, en la misma actividad, desde el 26 de febrero de 2001 al 30 de enero de 2013.

Agregó que, sin previo aviso y de manera unilateral, fue desvinculado de sus funciones bajo el argumento de una reestructuración administrativa, reconociéndose a su favor, por concepto de indemnización la suma de \$6.071.848, cuando debió ser de \$6.428.799,21, al tomar como referencia para su cálculo el 26 de febrero de 2001 «*fecha en la cual comenzó el contrato laboral a término indefinido*».

Puso de presente que una vez retirado, fue reemplazado inmediatamente por dos trabajadores «*presuntamente de la empresa INDUASEO*», desatendiéndose que, previo a la terminación de la relación, de manera verbal había informado a su empleadora de las «*dolencias de su rodilla, además de algunas recomendaciones médicas al respecto*».

Acotó que su condición de salud al momento del finiquito contractual no era la mejor, pues *«ha presentado terigio (sic) en su ojo derecho, 1 operación de hernia, 2 operaciones de hemorroides y tiene problemas con su rodilla y oído, lo cual hace complejo el sustento propio y el de su familia»*.

Dijo que el 30 de noviembre de 2013 se autorizó, por parte de la accionada, la práctica de su examen médico de retiro, el que se realizó el 3 de diciembre siguiente por parte del Centro Médico Ocupacional del Valle, el que emitió el certificado correspondiente con diagnóstico no satisfactorio y algunas recomendaciones.

Expuso que el día siguiente, 4 de diciembre de 2013, así como el 24 del mismo mes y año, fue valorado por la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Valle del Cauca, última calenda en la que le fue diagnosticado *«gonartrosis no especificada»*; lo que fue comunicado a la pasiva *«por correspondencia de las entidades competentes»* condiciones de salud producto de sus 14 años en labores de jardinería al servicio de la demandada.

Precisó que su empleadora no solicitó autorización del Ministerio del Trabajo para despedirlo sin justa causa, lo que conducía al pago de la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Relató que cumplía un horario de ocho horas diarias sin exceder la jornada máxima ordinaria y que en los eventos en que laboró en tiempo suplementario este le fue cancelado en debida forma, así como las prestaciones sociales de manera anualizada y cumplida, así como los aportes parafiscales y a la seguridad social.

Que su apoderado el 3 de febrero de 2014 le pidió a la pasiva *«un dialogo conciliatorio, respecto de algunas reclamaciones»* a lo que se guardó silencio y que, el 23 de mayo de la misma anualidad presentó solicitud de investigación administrativa laboral ante el Ministerio del Trabajo en contra de la accionada, a lo que esta se opuso en la diligencia adelantada el 11 de julio siguiente, por no *«enmarcarse dentro del artículo 26 de la Ley 361 de 1997»*.

Afirmó que nunca se estudió la posibilidad de reubicarlo en un puesto de trabajo acorde a su condición de salud; que al momento de la finalización del contrato se le habían entregado dos de las tres dotaciones que le correspondía en ese año al tenor del artículo 230 del CST; que su último salario correspondió al monto de \$820.000 y las instrucciones le eran impartidas por parte de la *«administradora»*.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió que autorizó la práctica del examen médico de retiro, el horario cumplido por el promotor de la contienda y el pago

del trabajo suplementario cuando a ello hubo lugar; el inicio de una investigación administrativa en su contra a solicitud del actor, con la precisión de que el resultado de la aludida investigación fue negativo; la postura que asumió en el desarrollo de la diligencia que se llevó a cabo ante el Ministerio del Trabajo; así como el pago de la totalidad de las prestaciones sociales, aportes parafiscales y a la seguridad social a favor del extrabajador. De los demás supuestos fácticos manifestó que no eran ciertos o que no le constaban.

En su defensa señaló que aun cuando el actor sostenía que la empleadora desconoció las disposiciones de la Ley 361 de 1997 al desvincularlo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, lo cierto era que de manera legítima y, haciendo uso de su derecho de finalizar la relación de trabajo, pagó la indemnización a la que había lugar, así como la totalidad de los emolumentos que se causaron a favor del asalariado.

Precisó que su proceder se ajustaba en todo al ordenamiento constitucional y legal, en especial a las normas que en materia laboral regulaban las relaciones de trabajo, por lo que solicitó que las pretensiones de la demanda inicial fueran negadas.

Formuló como excepciones de mérito las que denominó: *«legalidad de las actuaciones de la parte demandada»*; *«ausencia de causa para demandar»*; *«cobro de lo no debido»*; *«buena fe en las actuaciones de la demandada»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 17 de febrero de 2017, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali resolvió:

PRIMERO: DECLARAR INEFICAZ LA TERMINACION (sic) DEL CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SEÑOR GILBERTO GIRALDO Y LA COMUNIDD (sic) FRANCISCANA PROVINCIA DE LA SANTA FE CURIA PROVINCIA POR LA CONDICION (sic) DE SALUD QUE PRESENTABA EL TRABAJADOR PARA LA FECHA DE TERMINACION (sic) DEL CONTRATO.

SEGUNDO: CONDENAR A LA COMUNIDD (sic) FRANCISCANA PROVINCIA DE LA SANTA FE, CURIA PROVINCIA A REINTEGRA (sic) AL SEÑOR GILBERTO GIRALDO, A UN CARGO DE IGUAL L SUPERIOR JERARQUIA (sic) DEL QUE TENIA (sic) SIN SOLUCION (sic) DE CONTINUIDAD, CON EL CORRESPONDIENTE PAGO DE SALARIO Y PRESTACIONES SOCIALES Y APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL, HASTA QUE SE REALICE EL REINTEGRO.

TERCERO: CONDENAR A LA COMUNIDD (sic) FRANCISCANA PROVINCIA DE LA SANTA FE, CURIA PROVINCIA A PAGAR AL SEÑOR GILBERTO GIRALDO AL (sic) INDEMNIZACION (sic) DE 180 DIAS (sic) DE SALRIO (sic) POR DESPIDO SIN AUTORIZACION (sic) DE LA AUTORIDAD COMPETENTE QUE EQUIVALEN A 4.920.000.

CUARTO: COSTAS A CARGO DE LA PARTE DEMANDADA Y COMO AGENCIAS EN DERECHO SE FIJA LA SUMA DE \$4.000.000 A FAVOR DE LA PARTE ACTORA.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que ambas partes interpusieron, a través de sentencia fechada 27 de junio de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali decidió:

PRIMERO: REVOCAR en todas sus partes la sentencia No. 122 de febrero 17 de 2017, proferida por el Juzgador Catorce Laboral del Circuito de Cali para en su lugar ABSOLVER a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda incoadas

por el señor GILBERTO GIRALDO.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a la parte demandante, establézcase como agencias en derecho la suma de \$20.000, las de primera ajústense a las resultas de esta sentencia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juez plural fijó como problema jurídico determinar si el demandante era o no objeto de la estabilidad laboral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 «*que amerite su reintegro al cargo que desempeñaba*», junto con el pago de salarios y prestaciones sociales e indemnización de 180 días, tal como lo ordenó el *a quo*. En caso negativo, establecer si el promotor de la *litis* tenía derecho a que se reliquidara la indemnización por despido cancelada y, si era viable ordenar el pago de la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías.

Adujo que no era materia de discusión la relación de trabajo que existió entre las partes dentro de los siguientes extremos y modalidad contractual:

DESDE	HASTA	MODALIDAD
4/01/1999	3/07/1999	Término fijo 6 meses
4/07/1999	3/01/2000	Término fijo 6 meses
8/02/2000	7/02/2001	Término fijo 1 año
26/02/2001	15/02/2003	Término indefinido
1/05/2003	1/12/2013	Término indefinido

Además, que la terminación del último vínculo contractual lo fue sin justa causa, por lo que se canceló a favor del trabajador la correspondiente indemnización por despido.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada sostuvo que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 delimitaba la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo en aquellos casos en los que el trabajador sufriera una limitación, en el sentido de que debía ser autorizado por el inspector del trabajo, pues de lo contrario no surtía efecto alguno, para lo que citó la sentencia CC C-531-2000.

Agregó que la aplicación de la protección en mención suponía el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de la buena fe, una de las cuales era que el empleador conociera, previamente al despido, el estado de discapacidad del trabajador, dado que, si la ignoraba, no podía alegarse la vulneración de la protección.

Reprodujo el artículo 1 del Convenio 159 de la OIT, así como el 2 de la Ley 1618 de 2013 y puso de presente que la jurisprudencia de esta Sala, aun cuando en principio señalaba que no era cualquier limitación o discapacidad la que era objeto de protección, en tanto cobijaba solo a quienes padecían limitaciones superiores al 15% bajo la égida del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; también lo era que, a través de la sentencia CSJ SL1152-2023 tal tesis se había revaluado para dar paso a que tal porcentaje mínimo solo era exigible en los casos anteriores al 10 de junio de 2011, por corresponder a la calenda en la que entró a regir en Colombia la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De manera que, a partir de la última fecha, debía tenerse en consideración que lo determinante para establecer si una persona era objeto de estabilidad laboral reforzada eran tres aspectos, a saber:

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

Así mismo señaló el sentenciador de la alzada que la autorización del Ministerio del Trabajo se requería cuando la discapacidad del asalariado fuera un obstáculo insuperable para laborar, esto es, cuando el contrato de trabajo perdiera su razón de ser por la imposibilidad de prestar el servicio, caso en el que el funcionario de dicha entidad, debía validar que previamente se hubieran agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción, y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. Y que la omisión de tal obligación conducía a la ineficacia del despido, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y sanciones, al tenor de lo enseñado en la decisión CSJ SL1360-2018.

Por otro lado, indicó que esta corporación ha adoctrinado que el estado de discapacidad o limitación del

empleado se podía inferir de las condiciones de salud de este, como cuando era notorio, evidente y perceptible, así como precedido de elementos que constataran la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión y su incidencia en la realización de su trabajo, como se dijo en la providencia CSJ SL1735-2021.

Además, que si en el proceso se demostraba la situación de discapacidad, el despido se presumía discriminatorio, lo que imponía al empleador la carga de probar una justa causa de terminación del vínculo o, una razón objetiva para ello, pues el empleador para acudir *«al despido unilateral y sin justa causa tratándose de trabajadores en situación de discapacidad»*, debía contar con la autorización del Ministerio del Trabajo de acuerdo con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como se dijo en la sentencia CSJ SL535-2023.

Aludió a lo definido por la Corte Constitucional en las decisiones CC T-519-2003, SU-049-2017 para colegir que conforme al desarrollo que sobre ese tópico se había realizado tanto por la mencionada corporación como por esta Corte, no era cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubicaba en un estado de debilidad manifiesta y, por tanto, beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que era pregonable cuando la patología que padecía era notoria, evidente y perceptible; que, además, le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, era conocida por el empleador y, la desvinculación se daba con ocasión y causa de la limitación,

dada la imperiosa necesidad de que existiera un nexo causal, sin perjuicio de que, demostrada la situación de discapacidad del trabajador, se presumiera que *«tuvo génesis en esa circunstancia»*.

Descendió al caso en concreto y expuso que teniendo en cuenta que el último contrato fue terminado el 1 de diciembre de 2013, a efectos de establecer si el demandante era sujeto de esa especial garantía frente al presunto despido discriminatorio, debía advertir que ya se encontraba en vigor la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y 1352 del mismo año.

Describió el contenido de los medios de prueba allegados correspondientes a: *i)* la historia clínica ocupacional de fecha 20 de noviembre de 2012; *ii)* valoración de optometría que se le hizo al actor el 30 de mayo de 2011; *iii)* el formato preimpreso visto a folio 65; *iv)* la evaluación médica ocupacional de egreso fechada el 3 de diciembre de 2013; *v)* autorización de valoración por nutrición del 4 de diciembre de 2013 y el soporte de atención por dicha especialidad; *vi)* historia clínica del 4 de diciembre de 2013; *vii)* consulta del 23 de diciembre de la misma anualidad; *viii)* documento del Centro Médico Ocupacional del Valle S. A. S. fechado 20 de noviembre de 2012; y *ix)* historia clínica allegada por Comfenalco Valle en respuesta al requerimiento efectuado por el juzgado de conocimiento.

Aludió a la versión de Víctor Velásquez y Fanery Ruiz Santacruz; asimismo señaló que con la finalidad de establecer si el actor era o no sujeto de estabilidad laboral reforzada eran importantes «*en la historia clínica*» las consultas del 12 y 15 de febrero 2010, así como la cita de control postquirúrgico y orden de examen del 21 de marzo y 28 de abril de la misma anualidad y, las valoraciones efectuadas en agosto y octubre de 2011, mayo y julio de 2012; las incapacidades concedidas en 2011 por tres días y en 2012 por siete días, así como las consultas a las que asistió el promotor del litigio el 20 de diciembre de 2012, 15 de enero, 27 de febrero y 23 de diciembre de 2013.

Afirmó que al valorar los medios de prueba mencionados, podía advertirse de diversas consultas «*por sintomatologías de enfermedades generales*», a lo largo de los años 1999 a 2013 en forma interrumpida, así como de los procedimientos quirúrgicos que le fueron realizados al promotor del litigio; y que a partir del año 2010 tuvo una mayor asistencia a chequeos y controles médicos, específicamente por las patología de «*hemorroides y fistula rectal*», pero que, en todo caso, ninguna de esas documentales daba sustento a la declaración de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del actor.

Ello, pues de los padecimientos que aquejaban al trabajador no emergía una condición de discapacidad, como se derivaba de los cortos periodos de incapacidad que se le concedieron en los años 2011 y 2012 unido a que, a pesar de que en el certificado médico de egreso del 3 de diciembre de

2013 se indicó que su resultado era «*no satisfactorio*» no tenía la contundencia para determinar que el demandante poseía una enfermedad «*incapacitante o grave*», pues las recomendaciones que se le dieron con posterioridad a la terminación del vínculo estaban ligadas a las patologías descritas en su historia clínica «*como es valoración por medicina laboral por la EPS, control anual de optometría por la EPS, valoración por nutricionista y seguimiento de patología por la EPS*».

De esa manera adujo que a pesar de que no era dable desconocer que el trabajador presentaba en su historia clínica diversos padecimientos de salud, de estos no surgía un obstáculo para que este desempeñara sus funciones de servicios generales, pues no se avizoraba una correlación entre aquellos y las labores por él ejecutadas, como para concluir que había alguna barrera que diera paso a considerar que su desvinculación obedeció a una conducta discriminatoria.

Agregó que, en todo caso, no estaba demostrado en el proceso que la demandada tuviera conocimiento de las patologías referenciadas, pues la historia clínica relacionada en la actuación se allegó en respuesta al requerimiento que hizo el *a quo*. Que tampoco obraba evidencia de que la empleadora, en vigencia de la relación de trabajo lo hubiera conocido lo que se respaldaba en los dichos de la testigo Fanery Ruiz Santacruz quien adujo que solo tuvo conocimiento de las incapacidades en «*2010 y 2011*» por cirugías, las que no superaron siete días y, en todo caso, no

generaron ninguna restricción al trabajador, menos que estuvieran vigentes a la terminación del contrato.

En ese orden de ideas, coligió el juez de la apelación que el demandante no era titular de la estabilidad laboral reforzada deprecada, y en esa medida, no era dable ordenar su reintegro ni el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que conllevaba a la revocatoria de la decisión de primer grado sobre el particular.

Luego se ocupó de estudiar si era viable la reliquidación de la indemnización por despido del actor y sostuvo que en la medida en que la vinculación de este estuvo regida por diferentes modalidades de contrato de trabajo, no era posible tomar como fecha de inicio, para efectuar el cálculo de la indemnización, el 26 de febrero de 2001, pues la última de las relaciones de trabajo comenzó el 1 de mayo de 2003, la que se tomó, con acierto, para la determinación de la suma a pagar por ese concepto; por lo que no era pertinente esa súplica.

Sobre la sanción moratoria de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, sostuvo que no era posible efectuar un pronunciamiento sobre su procedencia pues, revisadas las pretensiones de la demanda, no estaba relacionada y, el recurso de apelación no correspondía a la oportunidad para «*hacer nuevas peticiones*» pues ello conduciría a la vulneración del derecho de defensa y contradicción que le asiste a los sujetos procesales.

A pesar de lo precedente afirmó:

Ahora que, si en gracia de discusión se tuviera como una petición la indemnización por falta de consignación de cesantías, no saldría avante, atendiendo la misma manifestación y que constituye confesión, cuando se indica en la demanda en el hecho 24 que, “las prestaciones sociales eran liquidadas anualmente en forma cumplida, le pagaba parafiscales y seguridad social”.

Por lo expuesto, revocó la decisión condenatoria de primera instancia en su totalidad.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que esta corporación «*case parcialmente*» la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia:

[...] se declare la ineficacia de la terminación del vínculo laboral por parte de la demandada por enmarcarse como discriminatoria, así mismo ordenando el reintegro del demandante y el pago de salarios, prestaciones sociales, seguridad social desde el momento de su despido y hasta su vinculación, junto con los ajustes razonales que se requieran, la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., y la sanción que prescribe el #3, del Artículo (sic) 99, de la Ley 50 de 1990 por no pago de cesantías.

Con tal propósito formula cinco cargos por la causal primera de casación, los cuales son replicados por la demandada de manera conjunta.

La Sala en primer lugar decidirá agrupadamente los cargos primero, tercero, cuarto y quinto ya que adolecen de graves defectos técnicos que impiden su decisión de fondo y por último la segunda acusación.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de segundo grado por la vía directa en la modalidad de infracción directa *«respecto del Parágrafo del artículo 6 y el Inciso 2 del artículo 12 de la Resolución No. 2343 del 11 de julio de 2017, proferida por el Ministerio de Protección Social»*.

Para demostrar su inconformidad dice que el juez plural debió invocar *«como norma sustancial de sus fundamentos la Resolución de orden nacional reseñada»* en consideración a que esta prevé el deber del empleador de elaborar y presentar un reporte a las entidades administradoras, para que se pueda iniciar la determinación de origen de la presunta enfermedad profesional o eventuales secuelas de sucesos laborales, no diagnosticados, que se desprendían del resultado no satisfactorio de su examen médico de retiro.

Dijo que aun cuando la anterior valoración se realizó por autorización de la administradora de su empleadora,

Fanery Ruiz Santacruz, quien en su testimonio confesó la omisión de dicho reporte, así como de cualquier seguimiento al respecto, lo que impidió la determinación de origen de sus padecimientos y, de contera, favorecieron a la pasiva, en tanto *«de esta manera no habría prueba del origen de la enfermedad, circunstancias que alteraron las consecuencias jurídicas la sentencia impugnada en casación»*.

VII. CARGO TERCERO

Impugna la providencia del Tribunal por la vía indirecta en la modalidad de **«FALTA DE APLICACIÓN DE UN PRECEPTO, como modalidad de APLICACIÓN INDEBIDA, respecto del Parágrafo del artículo 6 y el Inciso 2 del artículo 12 de la Resolución No. 2343 del 11 de julio de 2017, porferida (sic) por el Ministerio de Protección Social, lo cual configura el ERROR DE HECHO MANIFIESTO»**.

Como sustento de inconformidad reproduce los argumentos expuestos en el cargo primero, motivo por el que la Sala considera innecesario reproducirlos.

VIII. CARGO CUARTO

Controvierte la decisión del juez plural por la vía indirecta *«por **ERROR DE HECHO MANIFIESTO** por la **FALTA DE ESTIMACIÓN** de los elementos probatorios»*.

Fundamenta su inconformidad en que se dejó de apreciar el documento auténtico que reposa en los folios 98 a 103 del Cuaderno Principal denominado «***Carga física en jardinería: principales riesgos y sus consecuencias para la salud***, emitido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como Órgano científico-técnico de España» que afirma, tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Reproduce un fragmento de la prueba titulado «NOTA TÉCNICA DE PREVENCIÓN» y argumenta que el sentenciador de la alzada, sin respaldo científico ni técnico concluyó que el demandante tenía antecedentes de diferentes enfermedades, y no dijo que las mismas se presentaron «dentro de los más de 14 años de servicios de jardinería prestados» a la accionada, en donde su sede física tenía una extensión aproximada de «2 plazas, es decir, 12.800 M2 o 1,28 hectáreas», como lo refirió el testigo Orlando Barona.

Por lo expuesto, afirma que la carga laboral «era grande y que producto de ese ritmo de trabajo generó el desencadenamiento de diferentes padecimientos en su salud» como es el caso de las «hernias, hemorroides, dolor abdominal, mareos, visión borrosa y vértigos», lo que era la «tesis más obvia de abordar» de haberse valorado el medio probatorio referenciado, en el que se «daba luces para entender» que las actividades a cargo, debido a las posturas, cargas y movimientos repetitivos podía generar patologías

gastrointestinales, vesiculares y de gonartrosis, última diagnosticada en su examen médico de retiro.

Manifiesta que, aun cuando la administradora, Fanery Ruiz Santacruz autorizó la realización de su valoración médica de retiro, conforme esta lo reconoció no realizó seguimiento ni reporte a las administradoras como lo impone el parágrafo del artículo 6 y el inciso 2 del artículo 12 de la Resolución 2343 del 11 de julio de 2017 del Ministerio de la Protección Social.

Destaca que el colegiado, también dejó de estudiar el documento que milita a folio 75 correspondiente a la historia clínica 956285, de la que se puede inferir que antes de la terminación del vínculo laboral, informó su condición de salud «*respecto de sus dolores de rodilla*», tal como se confirmó en el testimonio de Víctor Velasco, quien como guarda de seguridad cubría el turno «*en el momento*» en que tuvo que desplazarse al médico por sus dolencias.

Así las cosas, asegura que la falta de apreciación de la «*prueba calificada expuesta*» sin precisar a cuál se refiere, impidió que el sentenciador estableciera que la condición de debilidad manifiesta había sido conocida por el empleador en el momento previo al despido.

Agrega que, de la misma manera, se dejó de examinar el «*DOCUMENTO AUTÉNTICO*» denominado demanda, en el que en su pretensión séptima se aludió a la sanción que

prescribe el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por la falta de pago de cesantías, *«contrario a lo establecido por el ad quem, que, por falta de estimación, concluyó que tal pretensión no existía»*.

IX. CARGO QUINTO

Acusa la providencia de segundo grado, por la «**VÍA INDIRECTA** por **ERROR DE HECHO MANIFIESTO** por la **APRECIACIÓN ERRÓNEA** de los elementos probatorios».

Sostiene que su discrepancia se funda en la valoración equivocada de la confesión judicial que acota proviene de los testimonios rendidos por los señores Víctor Velásquez y Orlando Barona, por medio de los cuales afirma que se demuestra, que tenía padecimientos de dolor de rodilla y cadera, de manera previa a la su desvinculación, por lo que acudió a la EPS y que fue reemplazado por trabajadores de INDUASEO.

Por lo anterior argumenta que la condición de debilidad manifiesta había sido conocida por la demandada, antes de su despido y que la terminación del contrato, por una supuesta reestructuración administrativa no corresponde a una causa justa u objetiva y, por ende, se constituye en discriminatoria.

Se refiere al testimonio de Fanery Ruiz Santacruz y señala que confesó que no realizó ningún reporte a las

entidades administradoras de las patologías que lo aquejaban al momento del retiro, ni les hizo el seguimiento correspondiente, con lo que se le privó de la determinación del origen de sus padecimientos y, en consecuencia, alteró los efectos jurídicos de la sentencia controvertida.

X. RÉPLICA

La demandada se opone de manera conjunta a los cargos indicando que reitera lo expuesto en la sustentación del recurso de apelación y que solicita que se «*mantenga*» la decisión de segundo grado en tanto se encuentra ajustada a derecho.

XI. CONSIDERACIONES

Conforme al sistema constitucional y legal, la demanda de casación está sometida a un conjunto de formalidades que, más que un culto a la técnica, son supuestos esenciales de la racionalidad del recurso; por ende, constituyen su debido proceso y son necesarios para que este no se desnaturalice.

Lo anterior, en consideración a que la labor de la Corte se supedita a que el recurrente formule de manera adecuada la acusación, para a partir de ello confrontar la sentencia con la ley, y así determinar si el fallador plural atendió las disposiciones legales que debía aplicar para solucionar correctamente la controversia sometida a su escrutinio.

Por lo expuesto, al censor le corresponde identificar los soportes del fallo que debate, para con base en ello, establecer la senda por la cual debe dirigir el ataque, ya sea por la vía de los hechos ora por la jurídica, o por ambas, en cargos separados, desde luego, cuando el fundamento de la decisión que se confuta sea mixto. Lo anterior a efectos de que el recurso extraordinario sea susceptible de un estudio de fondo, en tanto, acorde con las normas procesales de nuestro ordenamiento laboral, el mismo debe reunir los requisitos de técnica que aquellas exigen, pues de no cumplirse puede conducir a que este resulte infructuoso.

Sobre este tema, la Corte en proveído CSJ SL3478-2024 recordó los requisitos de la demanda de casación, así:

Para que la demanda de casación tenga vocación de prosperidad, debe cumplir, entre otros, con los siguientes requerimientos (num. 4 y 5, art. 90):

i) señalar qué es lo que se espera que la Corte haga como tribunal de casación, esto es si se pretende el quiebre parcial o total del fallo proferido por el Tribunal y, en tratándose de este último aspecto, en relación con cuáles puntos específicos del mismo;

ii) lo que se pretende que haga la Corte en sede de instancia, ya sea confirmar, modificar o revocar la sentencia de primer grado y, en este último evento, si se debe proferir condena total o parcial, por ejemplo, actuación que no puede presumir la Corte, en tanto ello pertenece al fuero exclusivo de quien acude a la jurisdicción en procura de los derechos que cree le asisten.

También debe darse cumplimiento a lo dispuesto en los lit. a) y b) del num. 5, que a continuación se señalan y explican:

iii) indicar cuál es «el precepto legal sustantivo, de orden nacional, que se estime violado, y el concepto de la infracción, si directamente, por aplicación indebida o por interpretación errónea». (Subrayas de la Sala);

iv) y, «en caso de que se estime que la infracción legal ocurrió como consecuencia de errores de hecho o de derecho en la apreciación

de pruebas, citará éstas singularizándolas y expresará qué clase de error se cometió».

Así las cosas, advierte la Sala que en la sustentación de los cargos primero, tercero, cuarto y quinto se incurre en desatinos técnicos que comprometen su prosperidad, los cuales no son susceptibles de corregir en virtud del carácter dispositivo que rige el recurso extraordinario, conforme se señala a continuación.

1.- Tal como emerge de los cargos primero y tercero, en su formulación se olvida que, el literal a) del numeral quinto del artículo 90 del CPTSS exige que la demanda de casación contenga *«el precepto legal sustantivo, de orden nacional, que se estime violado»*, lo cual en términos jurisprudenciales ha llevado a la Sala a manifestar que es necesario señalar por lo menos una disposición sustantiva de orden nacional que *«constituya la base esencial de la sentencia o que haya debido serlo»*.

Se afirma lo anterior en consideración a que la censura denuncia en estos cargos, uno enfocado por la senda del puro derecho por infracción directa, y el otro por la vía de los hechos por *«falta de aplicación en la modalidad de aplicación indebida»*, el parágrafo del artículo 6 y el inciso 2 del artículo 12 de la Resolución 2343 del 11 de julio de 2017 proferida por el Ministerio de Protección Social, sin que correspondan a normas sustantivas de orden nacional.

Al respecto debe destacarse que la violación de la ley en la casación del trabajo, tal como se destacó en la sentencia CSJ SL, 20 mar. 2013, rad. 40252 «*se pregona de las normas sustantivas laborales o de la seguridad social “del orden nacional”, es decir las expedidas por el órgano legislativo, creador por antonomasia de estas*», calidad que no se predica de las disposiciones de la resolución a la que el censor alude en estos cargos. Falencia insuperable que impide una decisión de fondo de la inconformidad propuesta por el recurrente en los cargos primero y tercero.

2.- Esta grave deficiencia también se pregona de los cargos cuarto y quinto, en los que no se incluye norma sustantiva alguna en su formulación ni desarrollo, con lo que se omite por completo la proposición jurídica que, resulta indispensable a efectos de que la casación del trabajo cumpla con su finalidad.

Así las cosas, surge evidente que estas acusaciones también deben desestimarse, al no enunciar cuáles fueron las normas sustantivas de alcance nacional infringidas que constituían base esencial del fallo impugnado o debían serlo. De esa manera lo ha sostenido la Corte en diversas providencias, entre ellas la CSJ AL408-2021, AL407-2021 y AL264-2021, en tanto uno de los principales objetivos del recurso extraordinario no sería dable de cumplir, esto es, la uniformidad de la jurisprudencia que, como es sabido, se orienta a elucidar la aplicación, interpretación o integración del orden normativo frente al caso propuesto por el recurrente en casación.

Al respecto, dijo la Sala en auto CSJ AL1545-2021:

Se hacen las anteriores precisiones porque el cargo acusa la insuperable deficiencia técnica de no denunciar las normas legales que consagran los derechos sustanciales pretendidos en el proceso y a cuyo reconocimiento fueron condenados los recurrentes, lo que impide a la Corte el estudio de fondo, al no cumplirse con la exigencia mínima contemplada en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo, en correspondencia con el numeral 1 del 51 del Decreto 2651 de 1991, convertido en legislación permanente por el 162 de la Ley 446 de 1998, que si bien modificó la vieja construcción jurisprudencial de la proposición jurídica completa, reclama que la acusación señale “cualquiera” de las normas de derecho sustancial “que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada”.

Acerca del cumplimiento de esa exigencia mínima para que la demanda de casación merezca ser atendida, esta Sala, en sentencia de 4 de noviembre de 2004, Radicación 23427, en la que se hizo acopio de varias decisiones anteriores en igual sentido, asentó:

“Basada en el sistema constitucional y legal, tiene dicho esta Corporación que la demanda de casación está sometida a un conjunto de formalidades para que sea atendible, porque su finalidad básica es la unificación de la jurisprudencia nacional y no constituye una tercera instancia que permita alegaciones desordenadas.

“Uno de los presupuestos para que el recurso pueda ser estudiado por la Corte es el que establece el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, conforme al cual el recurrente tiene la carga procesal de indicar la norma sustancial que se estime violada, entendiéndose por tal norma sustancial la que por su contenido crea, modifica o extingue derechos. Por su parte, el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, convertido en legislación permanente por el 162 de la Ley 446 de 1998, precisa que será suficiente señalar cualquiera de las normas sustanciales que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada”.

Aun cuando lo anterior es suficiente para desestimar los cargos como se enunció, advierte la Corte que en estas acusaciones se incurre en otras graves deficiencias como se explica a continuación.

3.- Como se desprende del cargo primero, que se afirma se dirige por la senda del puro derecho, el recurrente incurre en una mezcla inadecuada de vías, al proponer aspectos probatorios.

Lo anterior en consideración a que pretende sustentar su inconformidad en las manifestaciones que afirma emergen del testimonio rendido en la actuación por parte de Fanery Ruiz Santacruz, lo que resulta del todo desacertado, más aún, cuando se refiere a un asunto completamente novedoso para el proceso, como lo es el supuesto incumplimiento de la demandada de proceder con el reporte de los resultados de su examen médico de retiro y que ello impidió la calificación del origen de sus patologías, asunto que tan solo vino a plantearse en sede extraordinaria y no puede ser abordado sin vulnerar el derecho a la defensa y contradicción de la demandada.

Sobre esta materia, es valioso traer a colación lo enseñado a través de la sentencia CSJ SL17447-2014 en la que se dijo:

Para ello importa recordar, en primer lugar, que siempre ha sido una preocupación de esta Sala de Casación Laboral el de velar por el respeto y la observancia del debido proceso y la buena fe en sus distintas expresiones.

Sobre esa base, en innumerables oportunidades esta Corporación ha considerado que las partes no pueden introducir al proceso *hechos nuevos* a los planteados en la demanda o su contestación, dado que sobre esos actos se asienta la relación jurídico-procesal y el objeto del litigio. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 2 mar. 2007, rad. 28174, dijo:

Este argumento no fue expuesto por la accionada al contestar la demanda, constituyendo un hecho nuevo, una variación del

objeto del litio (sic) y, en consecuencia, una vulneración de los derechos de defensa, contradicción y debido proceso, toda vez que la parte actora no tuvo, desde un comienzo, la oportunidad de controvertir el argumento que ahora invoca.

De igual manera, al adocinar sobre los denominados *medios nuevos* en casación, cuyas consideraciones sirven para explicar el fenómeno de los hechos nuevos en las instancias, ha dicho:

No hay que olvidar que la jurisprudencia se ha ocupado de señalar que el medio nuevo en casación, además de presentarse cuando no forma parte de la causa petendi, esto es, de la demanda inicial del proceso, también puede hacer presencia en la defensa que hace la parte demandada a través de la contestación de la demanda o de las excepciones, en tanto es esa causa la que determina la congruencia de la sentencia, que debe estar de acuerdo con los hechos y los medios de defensa alegados y probados en juicio.

[...]

Desde esta perspectiva, se ha considerado que ese camino que las partes desde un inicio le trazan al juez y sobre el cual recíprocamente –demandante y demandado– depositan su confianza en el sentido que no se incluirán en el proceso sorpresivamente elementos diferentes a los que motivaron la petición de justicia al Estado y la formulación de la defensa, debe ser respetado por el funcionario judicial al momento de adoptar su decisión, procurando que ésta sea congruente «*con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda*» (art. 305 C.P.C.) y se refiera «**a todos los hechos y asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales**» (art. 55 L. 270 de 1996).

4.- En lo que tiene que ver con los cargos tercero, cuarto y quinto que, se indica se encauzan por la senda fáctica, vale señalar que en estos se omite íntegramente referirse a los supuestos errores de hecho cometidos por el colegiado, así como detallar con suficiencia las pruebas cuya falta de estimación o indebida apreciación pudieron inducir al fallador de segundo grado a incurrir en un desatino fáctico.

Es decir, no se desplegó de manera adecuada el ejercicio argumentativo tendiente a demostrarle a la Sala cómo desde

la vía de los hechos el juez plural en su decisión incurrió en un determinado error.

Al punto ha sostenido la Corte, que cuando la acusación se endereza formalmente por la vía indirecta, debe la censura cumplir con el deber de presentar un razonamiento mínimo que permita hacer un examen sobre la sentencia y determinar si la misma violó o no la ley, lo cual, en el presente caso no se cumplió. Sobre este particular en la providencia CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15148 se enseñó:

En lo que tiene que ver con los errores fácticos y con la apreciación probatoria, debe recordarse que el hecho de no compartir la censura la razonable estimación efectuada por el fallador a las pruebas existentes en el expediente no constituye necesariamente un yerro ostensible.

En efecto, cuando la acusación se enderece formalmente por la vía indirecta, le corresponde al censor cumplir los siguientes requisitos elementales: precisar los errores fácticos, que deben ser evidentes; mencionar cuáles elementos de convicción no fueron apreciados por el juzgador y en cuáles cometió errónea estimación, demostrando en qué consistió ésta última; explicar cómo la falta o la defectuosa valoración probatoria, lo condujo a los desatinos que tienen esa calidad y determinar en forma clara lo que la prueba en verdad acredita.

Dicho en otras palabras, cuando de error de hecho se trata, ha dicho la jurisprudencia, es deber del censor en primer lugar precisar o determinar los errores y posteriormente demostrar la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, sirviéndose para ello de las pruebas que considere dejadas de valorar o erróneamente apreciadas. Es decir, en el cargo ha debido quedar claro qué es lo que la prueba acredita, cuál es el mérito que le reconoce la ley y cuál hubiese sido la decisión del juzgador si la hubiera apreciado, aspectos que no tuvo en cuenta el recurrente y que compromete la técnica propia del recurso extraordinario. (Subrayas de la Sala)

De otro lado, es preciso insistir en que no basta con remitirse al contenido de algunos medios de persuasión y

destacar lo que de ellos se concluye, sino que es indispensable confrontar el juicio valorativo vertido en la sentencia recurrida contra el que el censor considera se desprende de las pruebas hábiles en sede extraordinaria y sobre las cuales se soportó la decisión (CSJ SL, 16 nov. 2005, rad. 26070), labor que se echa de menos.

De la misma manera, advierte la Sala que, a pesar de que la censura se refiere a un documento que afirma emitió el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, que se asimila a la declaración de un tercero, así como a los testimonios de Fanery Ruiz Santacruz, Orlando Barona, Víctor Velasco; es del caso indicar que no son medios de prueba hábiles en sede extraordinaria al tenor de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969.

Así se dijo entre muchas otras en la sentencia CSJ SL, 22 nov. 2011, rad. 41076:

Tal cual lo preceptúa el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, son pruebas aptas para estructurar un yerro fáctico en casación, el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial, por manera que, a no ser que se demuestre la comisión de un desatino fáctico protuberante en la labor de juzgamiento sobre uno de esos medios de prueba, la Corte está impedida para incursionar en el análisis de un eventual error de hecho, por errónea valoración de las declaraciones de terceros, o por su falta de apreciación.

Ahora, si bien el recurrente sostiene en los cargos analizados, que de los testimonios en mención emergen sendas confesiones, debe señalar la Corte que tales afirmaciones prontamente arriban al fracaso, pues los declarantes no son parte en el proceso y, en esa medida, la

alusión a un hecho que le interese, no produce una consecuencia que favorezca «a la contraparte» pues proviene de un tercero ajeno al conflicto, que tan solo cumple con la función de llevar al proceso información sobre la ocurrencia de supuestos fácticos que le constan porque los presencié o percibió directamente, sin que implique la disposición de un derecho.

5.- Además pasa el recurrente por alto, en el cargo tercero, que la falta de aplicación no es un concepto de violación de la ley en la casación del trabajo, como sí lo es en materia civil; empero de considerar que a lo que se refiere es a la infracción directa, debe advertirse que para su formulación es necesario acudir a la senda del puro derecho, la que, como se precisó con anterioridad, por regla general corresponde a una modalidad del todo ajena a los aspectos probatorios.

Al punto, es menester destacar que la Sala ha explicado que la infracción directa no es compatible con la vía indirecta, y sólo en excepcionalísimos casos es factible invocar tal modalidad *sui generis* de trasgresión de la ley, «cuando un hecho alegado como fundamento de las pretensiones, y que se probó debidamente, no se tiene por establecido en la sentencia» (CSJ SL, 19 feb. 2001, rad. 14972), situación que no se presenta en el asunto bajo examen, en tanto que el recurrente se refiere no a la demostración de un hecho sino a que el sentenciador ignoró la existencia de la resolución denunciada de la que afirma emerge una obligación que

empleador desatendió, en torno al reporte del resultado de su examen médico de egreso. De manera que sus reparos se encuentran llamados al fracaso.

6.- Por otra parte, aun cuando se sostiene en el cargo cuarto que el «*documento auténtico*» de la demanda, que en verdad corresponde a una pieza procesal, se dejó de apreciar, pues en su pretensión séptima se aludió a la sanción que prescribe el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, lo cierto es que no se ocupa de explicarle a la Corte, cual fue la incidencia de tal proceder en la decisión controvertida ni incluyó en la proposición jurídica del cargo las disposiciones en cuya infracción incurrió el juzgador con ello, lo que se itera, impide el estudio de fondo del reparo.

7.- Lo dicho pone de relieve que los cargos primero, tercero, cuarto y quinto se quedan en una formulación genérica de la inconformidad de la censura, la cual se asemeja más a unos alegatos, en los que en todo caso, no se despliega un planteamiento lógico y jurídico tendiente a demostrar cómo el sentenciador de segundo grado, transgredió las normas denunciadas, pues a decir verdad tan solo insiste en que de la valoración de los testimonios de los que sostiene emergen confesiones se ha debido advertir la estabilidad laboral reforzada alegada, lo que no va más allá de una enunciación contenida de afirmaciones que persiguen respaldar las pretensiones de la demanda inicial pero que no se presentan con observancia de la técnica que se debe atender en sede extraordinaria y, en esa medida, impide que

la Corte incursione en su estudio.

Así las cosas, la demostración y desarrollo de los cargos resultan insuficientes, pues a lo largo de los mismos no se estructuran argumentos sólidos y concretos, sino que se alude a manifestaciones genéricas que lejos están de conformar una acusación que diera paso a atender el propósito de la casación del trabajo, que es, precisamente, confrontar la sentencia con la ley.

Al respecto, en la providencia CSJ SL, 23 mar. 2011, rad. 41314, entre otras múltiples decisiones, se puntualizó:

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

Todo lo reseñado impone a la Sala insistir en el carácter extraordinario y técnico, del recurso de casación, el cual no tiene por objeto juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste razón, sino enjuiciar la sentencia para así establecer si al dictarla el Tribunal observó las preceptivas jurídicas que como parte del sistema normativo propio estaba obligado a aplicar para rectamente solucionar el conflicto, mantener el imperio e integridad del ordenamiento jurídico y proteger los derechos constitucionales de las partes.

Por todo lo anterior, los cargos primero, tercero, cuarto y quinto se desestiman.

XII. CARGO SEGUNDO

Combate la decisión de segunda instancia por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para sustentar su inconformidad señala que el colegiado, al efectuar la intelección de la norma denunciada decidió acudir tanto a jurisprudencia de esta Corte como de la Corte Constitucional, concluyendo la existencia de cuatro presupuestos «*de estabilidad laboral reforzada para tener en cuenta*», cuando le bastaba decir que lo que correspondía era seguir el derrotero consignado en la providencia CC SU-049-2017.

Dice que teniendo en cuenta las decisiones CC T-434-2020 y T-211-2023, la estabilidad laboral reforzada, en principio, se sustenta en tres requisitos relativos a:

Primero, que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. **Segundo**, que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. **Tercero**, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que pueda presumirse que el despido fue discriminatorio.

Por otro lado, pone de presente que por medio de la sentencia CSJ SL1268-2023, se establece que es conveniente tener en cuenta tres premisas al momento de evaluar la

discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, las cuales son:

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

Por lo expuesto, sostiene, se podía extraer un análisis jurisprudencial que arrojaría cinco exigencias de interpretación más garantistas y que enmarcan mucho más integra y proteccionista la estabilidad laboral reforzada, *«sacando de tajo los presupuesto (sic) I, II y IV) establecidos por el ad quem»* que corresponden a los siguientes:

1. Que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.
2. Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.
3. Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que pueda presumirse que el despido fue discriminatorio.
4. Que El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico – factor contextual.
5. Que en la contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

Y agrega que: *«la inteligencia del precepto legal vista desde estos 5 presupuestos obviamente hubiese dado un ejercicio de valoración probatoria diametralmente distinta al*

planteado por el ad quem» sin efectuar consideración adicional alguna.

XIII. CONSIDERACIONES

De manera preliminar debe señalarse que aun cuando, el cargo no es ningún modelo, de los argumentos que en este se exponen, la Sala logra extraer que la inconformidad de la censura se centra en la interpretación que el juzgador de segundo grado le impartió al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los presupuestos que dan paso a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada.

Precisado lo anterior se memora que el Tribunal fundamentó su decisión absolutoria en que no era cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubicaba en un estado de debilidad manifiesta y, por tanto, beneficiario de la estabilidad laboral reforzada; sino que dicho fuero era pregonable cuando la patología que padecía fuera notoria, evidente y perceptible y, además, le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, además, era conocida por el empleador y, su desvinculación se daba con ocasión y causa de la limitación, dada la imperiosa necesidad de que existiera un nexo causal, sin perjuicio de que, demostrada la situación de discapacidad del trabajador, se presumiera que *«tuvo génesis en esa circunstancia»*.

Así las cosas, el problema jurídico que convoca a la Sala gravita en definir si el fallador de segundo grado erró en la intelección dada al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Pues bien, para desatar el reparo expuesto debe indicarse que para la concesión de la estabilidad laboral reforzada desde la expedición de la providencia CSJ SL1152-2023, se señaló que la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (vigente desde el 10 de junio de 2011) y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (en vigor desde el 7 de febrero de 2013), resultaban vinculantes en nuestro ordenamiento jurídico y por ello debían tenerse en cuenta al momento de darle contenido y alcance a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, para los eventos consolidados en vigencia de estas normas, como ocurre en el asunto, la situación de discapacidad no dependía de un factor numérico sobre PCL, sino que se debían tener en cuenta 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 estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*
- b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

La postura anteriormente referenciada se ha reiterado,

entre otras, en las sentencias CSJ SL1503-2023, SL1504-2023 y SL1508-2023. En la primera de las decisiones antes aludidas, en la que el empleador, igualmente que en el caso bajo análisis, dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo, se enseñó:

Pese a que uno de los cargos se dirige por la vía indirecta, no fue objeto de discusión en el proceso que Olga Catalina Moreno Solórzano trabajó al servicio de Bimbo de Colombia S.A. desde el 4 de abril de 2011 hasta el 5 de enero de 2017, con un último cargo de controladora de equipo con un salario de \$3.749.777, vínculo que terminó por decisión unilateral de la empleadora sin justa causa con el pago de la correspondiente indemnización. De igual manera, se encuentra demostrado que la actora padece de fibromialgia como da cuenta la historia clínica aportada, entre otras enfermedades, por las que ha recibido la correspondiente atención médica.

Expuesto lo anterior, debe la Sala definir si en el caso concreto opera la garantía a la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, teniendo en cuenta que la demandante padece fibromialgia; de ser así, determinar si, según las pruebas incorporadas al proceso, se demostró la empleadora se enteró de dicha condición.

1º) Consideraciones previas

a. Sobre los criterios de la Sala respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

La jurisprudencia vigente de la Sala, por mayoría, tiene asentado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es suficiente que, al momento del despido, el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 e independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ

SL058-2021 y CSJ SL497-2021).

A partir de ese porcentaje, se ha considerado que la condición o situación de discapacidad es relevante o de un grado significativo, de carácter considerable y prolongado en el tiempo que afecta el desarrollo de las funciones del trabajador en el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, por lo que merece la protección legal.

Adicionalmente, la Sala ha precisado que, para acreditar la discapacidad, no se requiere de prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, toda vez que, por el carácter finalista de la norma, lo importante es que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador, para asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella.

Entre tanto, el contenido y los alcances del concepto de discapacidad han sido tópicos en constante discusión y desarrollo, de manera que son varios los instrumentos que impactan el entendimiento que debe asumir esta Sala, específicamente en lo que concierne al ámbito del trabajo y a la estabilidad que consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En efecto, el concepto de discapacidad no ha sido estático, pues ha evolucionado como consecuencia de diferentes factores de acuerdo con las realidades sociales. Desde la década de los años 60 se propuso un concepto de modelo social de discapacidad, tal como puede notarse de la aprobación del Programa de Acción Mundial para la Discapacidad por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que buscaba el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas en situación de discapacidad, enfocado no solo en medidas de rehabilitación, sino de prevención y equiparación de oportunidades.

Tal objetivo también puede advertirse en la Resolución n.º 48/1996 del 20 de diciembre de 1993 emanada de la Asamblea de las Naciones Unidas relativa a las *«Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, que puso de presente los «obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades», y la necesidad de «centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad».*

Posteriormente, con la expedición de la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, se enfatizó en un modelo con enfoque social y de derechos humanos, y se reafirmó que la discapacidad resulta

de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado.

La Convención adoptó el *«enfoque de los derechos humanos»*, por cuanto, con base en el *«modelo social»* de concepción de la discapacidad, se fijó como propósito *«promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente»*, artículo 1.º.

Dicha convención *«configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad»* (CC C-066-2013) y, en particular para Colombia, al ser aprobada a través de la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020).

En vigencia de dicho instrumento, las sentencias CSJ SL711-2021 y CSJ SL572-2021 reiteraron el criterio de la Sala referido con anterioridad y, en esta última decisión se amplió y señaló que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una «calificación técnica descriptiva», en el evento en que esta no obrara en el proceso, bajo el principio de libertad probatoria, la limitación podía inferirse «del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación».

Por ello, la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada Convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades con las demás personas.

Pues bien, según el inciso 2.º del artículo 1.º de la convención, *«Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de*

condiciones con las demás».

Así mismo, señala:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).

Este concepto también concuerda con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, que incluso lo amplió a las deficiencias de mediano plazo, en tanto establece:

ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Destaca la Sala.

Además, la Ley 1618 de 2013 también definió que las «*acciones afirmativas son políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan*».

A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.

Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte, debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.

b. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de

la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurran los siguientes elementos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.

2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como *«algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo»*.

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso

particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales».

Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.

Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer «una carga desproporcionada o indebida» para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador.

Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que *«adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo».*

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, *«los problemas en las funciones 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.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y

sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decreta y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. Se considera que el baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestaciones.

En este punto la Corte destaca que en el 2001 la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, que tiene por objetivo ser una herramienta descriptiva en la medición de la salud y la discapacidad en el contexto de la atención e investigación médica y en políticas públicas sanitarias compatible con el modelo social de la discapacidad.

Con todo, este último documento no puede utilizarse por sí solo para determinar la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, sino que debe leerse en armonía con otros instrumentos normativos de aplicación obligatoria en nuestro ordenamiento jurídico que han abordado el concepto de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

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

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia,

acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

(Subrayado de la Sala).

Atendiendo el lineamiento jurisprudencial transcrito, contentivo del criterio actual de la Corte, para la aplicación de la protección a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, se debe tener en cuenta, en primer lugar, si el subordinado al momento del despido padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; luego, si en su caso particular, existían barreras (actitudinales, comunicativas, físicas, sociales, culturales o económicas etc.) que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás subordinados de la empresa; y

finalmente, si tales circunstancias habían sido conocidas por el empleador.

Entonces, al momento de evaluar la situación de discapacidad del trabajador, en aras de establecer si la deficiencia que padece conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, resulta imperioso analizar el cargo desempeñado por el subordinado, las funciones, los requerimientos, exigencias, en el entorno laboral y actitudinal (factor contextual); y por último, realizar la «*contrastación e interacción*» entre la deficiencia o limitación con el entorno laboral, para verificar la imposibilidad del asalariado de desarrollar la función para la que fue vinculado.

Si del análisis anterior se concluye que el asalariado estaba en situación de discapacidad porque además de sufrir de algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo, tenía barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su actividad en igualdad de condiciones con sus compañeros, que fueran conocidas por el empleador; ha de averiguarse si la terminación del vínculo en realidad se fundó en una causa objetiva o justa. Si la respuesta es negativa, la decisión debe considerarse discriminatoria, y, por tanto, ampararse al empleado con el fuero deprecado.

En otras palabras, antes de entrar a confirmar si la terminación del contrato de trabajo se fundó en causa objetiva o justa, o si lo fue de manera unilateral sin justa causa, resulta ineludible establecer si el empleado era titular

o no de la protección en los términos anteriormente señalados.

Los anteriores parámetros jurisprudenciales fueron seguidos y advertidos por el colegiado quien evidenció que el actor no tenía ninguna deficiencia que le impidiera ejercer el cargo para el que fue contratado, además que las patologías que se reportaban en la historia laboral no eran de conocimiento del empleador; y en esa medida, no se encuentra error jurídico alguno en su decisión, pues, se insiste, se acogió a la pauta que legal y jurisprudencialmente se han fijado para poder otorgar la protección foral implorada.

En ese orden de ideas, el sentenciador se ajustó a la hermenéutica de la norma acusada no cometió yerro jurídico alguno y, en consecuencia, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente demandante y a favor de la opositora demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de \$6.200.000 la que deberá ser incluida en la liquidación de costas que efectúe el juzgado de conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XIV. 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 que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 27 de junio de 2024, dentro del proceso ordinario laboral que **GILBERTO GIRALDO** siguió contra **COMUNIDAD FRANCISCANA PROVINCIA DE LA SANTA FE**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

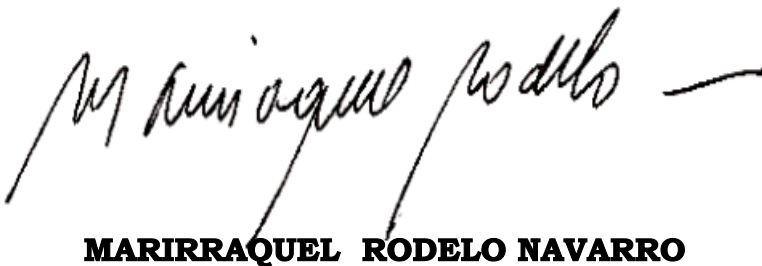
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: 015C708796BC8341F86F5FC3C0103D931BE0E8D0CD948C88B9E5620D3642F0B9

Documento generado en 2025-05-02