MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL1207-2025

Radicación n.° 11001-31-05-006-2019-00050-01

Acta 09

Bogotá D. C., diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso extraordinario de casación que **NUBIA JEIN FIGUEROA ROJAS** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 31 de marzo de 2023, en el proceso ordinario laboral que instauró contra **ORIENTAL DE SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN LTDA.**

I. ANTECEDENTES

La actora llamó a juicio a Oriental de Servicios de Administración Ltda., con el fin de que se declarara que existió un contrato laboral por obra o labor entre el 15 de septiembre de 2015 y el 12 de enero de 2018, que la labor por la que fue vinculada sigue vigente, la ineficacia del documento que suscribieron el 11 de enero y el despido.

Por ende, pidió que se condenara a la empresa al reintegro a un cargo igual o superior, a la cancelación de los salarios dejados de sufragar, cesantías y sus intereses, primas, vacaciones, seguridad social integral, la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo ultra y extra *petita* y las costas.

Fundamentó sus peticiones en que inició el vínculo con la sociedad el 15 de septiembre de 2015, mediante contrato por obra o labor para desempeñarse como conserje, que tenía turnos diarios de 12 horas, no le pagaban horas extras ni descanso remunerado y ejecutó turnos de un día completo.

Indicó que el 7 de junio de 2016, al salir de su residencia al lugar de trabajo, tuvo un accidente que le ocasionó una lesión en la rodilla, el cual se mantuvo durante 2017 mientras acudía a valoraciones médicas. Relató que le informó a la empleadora que tenía una cita con la Junta Médica de Intervención Quirúrgica el 10 de abril de dicha calenda, pero, la empresa omitió tal información.

Señaló que para acudir al galeno, debía hacer turnos compensatorios de 24 horas; que el 26 de mayo de 2017, la compañía le comunicó que no estaba autorizada para seguir desarrollando sus tareas en su puesto de trabajo hasta nueva orden, a pesar de lo cual, acudió el resto del mes a la sede a poner a disposición sus servicios, y el 31 del mismo mes la sociedad le negó un permiso para acudir a una cita programada.

Narró que estuvo incapacitada entre el 8 de julio y el 6 de agosto de 2017, día en el cual se le renovó la convalecencia desde el 7 de agosto y hasta el 5 de septiembre de idéntica calenda; destacó que con todas las incapacidades sumó 194 días:

No. de Incapacidad	Fecha Inicial	Fecha Final	No. de días de incapacidad
21807171	08/07/2017	06/08/2017	30
21952733	07/08/2017	05/09/2017	30
22051882	06/09/2017	10/09/2017	05
22078604	12/09/2017	16/09/2017	05
22114517	19/09/2017	25/09/2017	07
22153428	27/09/2017	29/09/2017	03
22186738	02/10/2017	25/10/2017	24
22321514	26/10/2017	01/11/2017	07
22348243	26/11/2017	01/12/2017	05
22518465	02/12/2017	31/12/2017	30
22599138	03/01/2018	06/01/2018	04
22622017	07/01/2018	09/01/2018	03
22633689	10/01/2018	11/01/2018	02
22637653	14/01/2018	16/01/2018	03
18002857	22/01/2018	24/01/2018	03
22712572	27/01/2018	31/01/2018	05
22784359	12/02/2018	14/02/2018	03

Expuso que el 10 de enero de 2018, la EPS Sura remitió una recomendación médico laboral a la empresa; no obstante, adujo que el 12 de enero de ese año la empresa le exhibió un documento para su firma para terminar el contrato por su estado de salud.

Manifestó que el 18 de enero de dicha calenda se emitió un concepto de examen médico posterior a la incapacidad, en el que se estableció que no podía ejercer labores de alto riesgo de accidentabilidad en el trabajo, se sugirió prórroga

de incapacidad por ortopedia, controles de salud e iniciar el proceso de calificación de invalidez.

Agregó que la accionada conocía de su situación médica y que al terminar la relación que les unía vulneró su derecho a la salud y a la estabilidad laboral reforzada; que existió un nexo causal entre la terminación del contrato y su enfermedad; que le fue afectado su mínimo vital; que su cargo ahora lo desempeña otra persona que la sociedad contrató; que para su retiro no se pidió permiso al Ministerio de Trabajo; y que estaba derogado el artículo 7. º del Decreto 2463 de 2001 para la fecha de finalización del vínculo, por lo que no se le podía requerir la pérdida del 15% de su capacidad laboral (f.os 12 a 32 del c. del Juzgado).

Al dar respuesta a la demanda, Oriental de Servicios de Administración Ltda. se opuso a la totalidad de las pretensiones condenatorias y aceptó las declarativas, salvo, la causa de la terminación que enunció que fue por renuncia de la trabajadora. Aceptó la duración del contrato y que se celebró por obra o labor para el cargo de conserje, la firma del documento del 12 de enero de 2018 y la veracidad del concepto médico que se emitió el 18 de enero de 2018. Los demás supuestos los negó o dijo que no le constaban. En su defensa, propuso las excepciones de mérito de cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, ausencia de causa, prescripción, temeridad y mala fe (f.os 121 a 133 del c. del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 31 de octubre de 2022, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá resolvió (f.° 216 del c. del Juzgado):

> **Primero.** Declarar que entre la señora Nubia Jein Figueroa Rojas y la Sociedad Oriental de Servicios de Administración Ltda. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de septiembre del año 2015 y que, a pesar de que como consecuencia de esta sentencia continuaba vigente, donde se desempeñó el cargo de conserje devengado como salario para el año 2018 la suma de $975.000, el cual terminó por la demanda de manera unilateral y sin justa causa el 10 de enero del año 2018, [...].
>
> **Segundo.** Como consecuencia de lo anterior declarar que Nubia Jein Figueroa Rojas a 10 de enero del año 2018 tenía el estatus de aforada por salud y, por ende, no podía ser terminado su contrato de trabajo sin autorización del Ministerio de Trabajo, por lo tanto la desvinculación efectuada en la fecha mencionada se tornará ineficaz de acuerdo con lo considerado y en consecuencia se condena a la demandada a pagar el título de indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997 la suma de $5.875.000 pesos por los 180 días de salario a título de restablecimiento o de resarcimiento y a razón de $32.500 diarios, [...].
>
> **Tercero.** Ordenar a Oriental Servicios de Administración Ltda. a que restablezca el contrato de trabajo de la demandante celebrado desde el [...] 17 de septiembre del año 2015 sin solución de continuidad y, como consecuencia de ello, entonces reinstale a Nubia Jein Figueroa en el cargo de conserje o a uno de igual o superior jerarquía con funciones activas, sin desmejorarle sus condiciones laborales, respetando por supuesto las recomendaciones médico-laborales dadas por la EPS a la que se encuentra afiliada la trabajadora o las que actualmente rijan en relación con el estado de salud de la demandante, [...].
>
> **Cuarto.** Condenar a Oriental de Servicios de Administración Ltda. a pagar a Nubia Jein Figueroa Rojas los salarios dejados de percibir desde el 11 de enero del año 2018 con base en una asignación mensual de $975.000 así como efectuar a su favor con este mismo salario el pago de primas de servicios, auxilios de cesantías, intereses de las cesantías, vacaciones y los aportes a seguridad social y salud y en pensiones, generados desde la misma fecha con destino a las entidades a las cuales actualmente se encuentra válidamente afiliada, [...].

Quinto. Declarar no probadas las excepciones propuestas por la demandada [...].

(Transcripción de la Sala).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

A través de sentencia del 31 de mayo de 2023, al resolver el recurso de apelación que las partes interpusieron, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá revocó el fallo de primer grado y absolvió a la llamada a juicio (f.os 16 a 25 del c. del Tribunal).

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal planteó si el contrato que unía a las partes finalizó por decisión unilateral y sin justa causa de la empresa y si para tal momento la actora estaba amparada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para ello, citó los artículos 13, 15, 22, 61, 64, 65, 259 y 488 del Código Sustantivo del Trabajo, 1502, 1503, 1508 y 2470 del Código Civil, 26 de la Ley 361 de 1997, 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y la providencia CC C-531-2000.

Consideró que la empresa demostró que el contrato finalizó el 11 de enero de 2018, por renuncia voluntaria de Nubia Figueroa Rojas, según consta en la carta que entregó a la empresa, la cual se firmó de manera libre y voluntaria, y que no fue objeto de tacha de falsedad. Sobre tal misiva, aseveró que era concordante con el acuerdo que suscribieron

el 12 de enero de 2018 y que también goza de plena validez, pues no se transaron derechos ciertos e indiscutibles ni hubo vicios del consentimiento.

A su vez, estimó que la actora declaró en otra prueba que las partes se encontraban a paz y salvo; y ésta no acreditó el hecho del despido, sumado a que, para la data de terminación del vínculo, tampoco demostró que estuviera amparada por el fuero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo dicho, «*por cuanto no acreditó, dentro del proceso, que para el 11 de enero de 2018, padeciera de algún grado de discapacidad, moderada, severa o profunda, o, estuviese en proceso de calificación o en estado de incapacidad laboral temporal, por razón de las dolencias que le fueron diagnosticadas*», de acuerdo con la historia clínica.

También, aseveró que no hubo prueba de que el contrato finalizó con motivo de la situación médica de la actora, sino que fue una decisión autónoma, y el dictamen en que se determinó la pérdida del 17,89% de la capacidad laboral fue posterior a la finalización del vínculo, lo cual ignoraba la empresa para la data en que el contrato estaba vigente.

Por último, indicó que Nubia Figueroa Rojas se encontraba en «*condiciones aceptables para el desempeño de sus funciones al momento en que se materializó la terminación del vínculo laboral, sin que por tal razón, se haya puesto en condiciones de debilidad manifiesta a la demandante, situación que no fue acreditada debidamente dentro del*

juicio», por lo que la compañía no tenía el deber de solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, pues, insistió, se trataba de un caso de renuncia.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, confirme la del juez de primer grado.

Con tal propósito, formula dos cargos por la causal primera de casación, que no fueron objeto de réplica y serán estudiados de forma conjunta, pues, aunque se dirigen por vías distintas, denuncian un elenco normativo similar y pretenden la misma finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia «*por infracción directa (en la modalidad de interpretación errónea del artículo 26 de la ley* (sic) *361 de 1997) en relación con los articulos* (sic) *13, 21 del código* (sic) *sustantivo* (sic) *del trabajo* (sic)*; y el artículo 53 de la Constitución, respecto al principio de favorabilidad en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes*

formales del derecho en relación y garantía con los derechos mininos del trabajador».

Señala que al momento de la finalización del vínculo «*el 12 de enero de 2018*», el Decreto 1352 de 2013 había derogado el Decreto 2043 de 2001, por lo que no podía exigírsele un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que era procedente la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la cual establece que la persona es titular del amparo cuando *«cuente con limitaciones que le impida ejecutar adecuadamente sus funciones y que el empleador tenga conocimiento de la existencia de la condición de salud del trabajador».*

Afirma que la recurrente tuvo más de 180 días de incapacidad en los que requirió el uso de bastón, terapias y tuvo restricciones, por lo que el empleador conoció de su situación de salud y la limitación para ejercer sus funciones, por lo que era inequívoca su discapacidad.

Asevera que la interpretación correcta de la norma exigía que el empleador demostrara una causa objetiva, lo cual no ocurrió, pues conocía de su condición médica y las limitaciones que tenía en el empleo, por lo que requería permiso del Ministerio de Trabajo para el despido. Además, que contrario a lo dicho por el colegiado, la estabilidad laboral es un derecho cierto e indiscutible al que no podía renunciar, de conformidad con los proveídos CSJ SL1360-2018 y CC T-1023-2008.

Razona que no era necesario que se encontrara incapacitada al momento de la ruptura del vínculo para tener derecho al amparo y reitera que no se le podía exigir porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del *«artículo 26 de la ley* (sic) *361 de 1997 con lo que condujo a la infracción de los artículos 15, 43, 21 del Código Sustantivo del Trabajo; y el artículo 53 de la Constitución»*.

Indica que no discute que suscribió el acuerdo de 12 de enero y la renuncia del 14 de febrero, sino que lo que solicita es que se declaren ineficaces. Denuncia los siguientes errores de hecho:

> Primero: No dar por demostrado, estándolo (sic) que la demandante ostentaba la estabilidad laboral reforzada por su estado de salud.
>
> Segundo: No dar por demostrado; (sic) estándolo, que la demandante antes de romper el vínculo laboral con el empleador, (sic) se encontraba incapacitada.
>
> Tercero: No dar por demostrado estándolo que el empleador bajo engaños hizo firmar a la demandante carta de renuncia del 14 de febrero de 2018.
>
> Cuarto: No dar por demostrado estándolo que el acuerdo de terminación del 12 de enero de 2018 devenía en ineficaz por aceptarse dentro del mismo escrito por la demandada las condiciones limitadas de salud de la trabajadora.
>
> Quinto: No dar por demostrado estándolo que la demandante al momento de la finalización del vínculo laboral se encontraba

limitada en ejercicio de sus funciones como consecuencia de sus condiciones de salud.

Sexto: No dar por demostrado estándolo que el empleador se encontraba obligado a solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo para suscribir cualquier forma de finalización de la relación laboral con la demandante.

(Mayúsculas ajustadas por la Sala).

Como pruebas incorrectamente apreciadas menciona:

1. Confesión por la representante legal de la demandada.
2. Incapacidades médicas de (folio 34 al 50 del expediente digital) (sic)
3. Historia clínica (folio 56 al 76 del expediente digital) (sic)
4. Dictámen (sic) de pérdida de capacidad laboral.
5. Liquidacion (sic) laboral que finaliza vínculo desde el 10 enero 2018 (folio 132 del expediente digital).
6. Documento de autorización de retiro de cesantías. (sic) que finaliza vínculo desde el 10 enero 2018 (folio 135 del expediente digital) (sic)
7. Carta de renuncia del 14 de febrero de 2018. (folio (sic) 135 del expediente digital) (sic)
8. Acuerdo formal del 12 de enero de 2018 (folio 78 y 132 del expediente digital) (sic)

Sostiene que el juez plural cometió un yerro al concluir que la terminación fue por renuncia libre y voluntaria, pues el acuerdo del 12 de enero de 2018 vulneraba sus derechos.

Relata que la representante legal de la empresa confesó en la declaración de parte que conocían sus incapacidades entre julio de 2017 y enero de 2018, que se realizó una cirugía, que radicó la carta de terminación porque no podía trabajar, que se hizo un acuerdo para pagarle la seguridad social por 6 meses a la espera de su trámite pensional por invalidez, que luego del procedimiento médico tuvo que utilizar bastón y que radicó la misiva de renuncia en febrero

de 2018 para legalizar la terminación del contrato que se hizo el mes anterior.

Expone que, de lo dicho, se hace manifiesto que el juez de alzada omitió valorar que la sociedad conocía de su situación de salud, que estaba en proceso de tramitar su pensión de invalidez, sus incapacidades, la cirugía que se hizo y que al momento del retiro utilizaba bastón. Además, que el documento contentivo de la renuncia fue posterior a la fecha de terminación del contrato el «*10 de enero de 2018*», pues se radicó el «*14 de febrero de 2018*» cuando fue a retirar las cesantías. De manera que, considera que la empresa aceptó que el vínculo feneció el 12 de enero de 2018 y no con la renuncia de ella, la cual no fue espontánea o voluntaria, sino para «*legalizar la terminación del contrato*».

Describe que de la historia clínica y el dictamen de pérdida de capacidad laboral se evidencia que la actora se encontraba en proceso de calificación en 2018; que de la liquidación laboral y el documento de autorización de retiro de cesantías se confirma que el vínculo lo finalizó la empleadora el 10 de enero de ese año de forma unilateral; que de la carta de renuncia del 14 de febrero de idéntica calenda y la confesión antes advertida se observa que esta se firmó únicamente para legalizar la culminación del contrato, por lo que en realidad se suscribió fuera del mismo e, itera, no fue libre ni espontánea.

Argumenta que el acuerdo del 12 de enero de 2018 demuestra que la finalización del vínculo se dio como

consecuencia del estado de salud de la actora, por lo que tenía derecho a la protección por discapacidad, y expone que, a pesar de que el colegiado destacó que no fue tachado de falso, éste olvidó que se pidió su ineficacia por irrespetar los derechos de la trabajadora, en tanto, no hubo ni siquiera concesiones recíprocas. Además, que la jurisprudencia establece que no tienen efectos ese tipo de acuerdos cuando la persona goza de estabilidad laboral reforzada, debido a que se trata de un derecho irrenunciable, máxime cuando no medió permiso de la autoridad administrativa.

Concluye que se acreditó la situación de salud y la afectación laboral, al igual que el conocimiento de la empleadora y que esta la indujo a presentar la carta de renuncia mediante engaños, con la idea de que así se le apoyaría para el trámite pensional por invalidez, pues tal documento solo se suscribió hasta el 14 de febrero de 2018 para legalizar la terminación del contrato, de manera que no fue libre ni espontánea.

VIII. CONSIDERACIONES

A pesar de la senda escogida en el segundo cargo, no es objeto de discusión que la recurrente y Oriental de Servicios de Administración Ltda. suscribieron un contrato laboral por obra o labor entre el 15 de septiembre de 2015 y el 11 de enero de 2018 para el cargo de conserje.

La Sala recuerda que el colegiado fundó su decisión de forma principal en que la empresa demostró que el vínculo

de trabajo finalizó porque la trabajadora renunció y que no se requería autorización del Ministerio de Trabajo, y que, en todo caso, la demandante no era titular de la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La recurrente considera que la alzada se equivocó i) en la interpretación de la norma, pues la compañía debía acreditar una causa objetiva, dada su condición de salud, el conocimiento que la compañía tenía de esta y que era un derecho cierto, mínimo, indiscutible e irrenunciable, por lo que se necesitaba permiso de la autoridad administrativa; a su vez, indicó que tampoco se le podían exigir baremos de discapacidad, porcentajes de pérdida de capacidad laboral ni incapacidades para el estudio de la protección.

Por otro lado, ii) en la apreciación probatoria, pues era una persona con discapacidad, por lo que su renuncia y el acuerdo del 12 de enero de 2018 eran ineficaces, además de que los firmó bajo engaños y no se verificó el permiso de la autoridad administrativa.

De modo que, le corresponde a la Corte determinar si el Tribunal se equivocó: i) en la intelección del ordenamiento al no exigir la demostración de la causa objetiva y la autorización del Ministerio de Trabajo, y si la estabilidad laboral reforzada se trata de un derecho cierto, mínimo e irrenunciable, y al requerir graduaciones o incapacidades para la demostración de la discapacidad; y ii) en la valoración probatoria al darle efectos a la renuncia y al documento suscrito por las partes el 12 de enero de 2018, a pesar de que

la censora indica que era una persona con discapacidad, que su voluntad fue permeada por falsedades y no hubo permiso de la autoridad administrativa.

Sobre el primer punto en cuestión, la Sala estima que este no puede prosperar, debido a que, contrario a lo advertido en la demanda de casación, la realidad es que el juez plural no pretermitió el estudio de la causa objetiva para la finalización de la relación laboral; es más, fue precisamente con tal argumento que sostuvo que la culminación del contrato obedeció a la renuncia de la trabajadora, por lo que no podía alegarse ningún despido y mucho menos que el empleador estuviera obligado a obtener la aquiescencia de la autoridad competente, en razón también a la ausencia del fuero pretendido.

A su vez, sin importar para el análisis del cargo si la trabajadora era una persona con discapacidad o no, la Sala ha dicho que es posible que se culmine el contrato de trabajo de las personas que son titulares de este amparo por una causa objetiva o justa, renuncia, transacción, conciliación o mutuo acuerdo, que fue lo que el colegiado estudió para resolver el asunto.

Asimismo, si bien la censura aduce que la protección para los trabajadores con discapacidad es un derecho mínimo e indiscutible, lo cierto es que la certeza de la protección por discapacidad se alcanza cuando se acreditan los presupuestos previstos por la norma para su

salvaguarda, es decir, no opera de facto y el Tribunal no los encontró demostrados.

Lo dicho, en tanto estos casos implican un análisis de los elementos que generan el derecho a la estabilidad laboral reforzada según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo cual conlleva que desde su inicio no se trata de un derecho cierto e indiscutible, pues está presente la presunción de discriminación y la posibilidad de refutarla.

Con lo anterior, se excluyen asuntos en que no existe duda sobre los hechos que dan origen al derecho a la estabilidad, o que exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad (CSJ SL1062-2018), como para inferir que se trata de derechos ciertos e indiscutibles.

Ahora, con respecto a si es un derecho mínimo y, por ende, irrenunciable, la Sala recuerda que lo que resguarda la garantía de estabilidad es la permanencia en el empleo con ajustes razonables, y proporcionales, que compatibilicen la discapacidad con el ejercicio de la labor en igualdad con los demás, determinación que debe quedar a disposición del trabajador, que es el directamente afectado e interesado, para que libre u autónomamente evalúe y analice su continuidad. Al respecto, se indicó en la sentencia CSJ SL10507-2014:

> Si bien el ordenamiento jurídico laboral es garantista para el trabajador en razón a que se considera la parte débil de la relación, a causa del poder subordinante del empleador propio del contrato de trabajo, también lo es que aquel le pone límites a ese poder al sobreponerle el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos vigentes en el país, artículo 23 del CST.
>
> En ese orden, la protección al trabajador reconoce también el respeto a su capacidad de tomar las decisiones que, a su juicio, mejor le convengan, sobre la base de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos concedidos en la ley laboral.

También, en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Colombia a través de la Ley 1346 de 2009, en cuyo literal n) del Preámbulo y a) del artículo 3.º, se consignó que:

> **Preámbulo**
>
> [...]
>
> n) Reconociendo la importancia que para las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones,
>
> [...]
>
> **Artículo 3**
>
> **Principios generales**
>
> Los principios de la presente Convención serán:
>
> a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; [...].

Tal importancia reviste dicho principio, que fue incluido también en el artículo 3.º de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que estableció las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y que también se ratificó en los postulados del artículo 6.° de

la Ley 1996 de 2019 -norma que aunque no estaba vigente al momento de los hechos, resulta pertinente como marco de referencia - que establece la presunción de capacidad para las personas con discapacidad, lo que aplica para el ejercicio de sus derechos laborales (inciso 3.°).

En tal sentido, también cabe traer a colación la sentencia CSJ SL1152-2023, en la que se indicó:

> La Corte debe advertir que no existe justificación que impida a las personas con discapacidad acordar o ejercer la disposición de sus derechos, pues sin desconocer que estos están protegidos por la Constitución e incluso, por tratados y normas de carácter internacional, la voluntad que emerge es la misma de la que gozan todos los trabajadores para acordar, conciliar o transigir, esto es, la auto determinación, entendida como el derecho de toda persona para ejercer sus derechos y obligaciones.
>
> [...]
>
> De ese modo, se tiene que es precisamente, en garantía de tal escenario, el de la capacidad que tienen todas las personas para disfrutar de sus derechos, facultades o prerrogativas, que no es posible considerar irrenunciable el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que ello se traduciría en un paternalismo del Estado que les impondría barreras que el resto de la sociedad no tiene, dado que mientras que cualquier trabajador puede pactar un acuerdo con su empleador para dar por terminada la relación laboral, aquellos con discapacidad tendrían vedado renunciar a su labor con alguna clase de beneficio adicional, como podría eventualmente hacerlo cualquier otro trabajador al terminar el contrato por mutuo acuerdo.

En consecuencia, la estabilidad laboral reforzada por discapacidad no es un derecho mínimo ni irrenunciable, por lo que sin discutir si la trabajadora estaba amparada o no por tal protección, lo cierto es que en cualquier evento podía dar por terminado el contrato, pues no estaba vedada de ejercer su facultad de finiquitar la relación laboral, en

atención al derecho que tienen todas las personas a autodeterminarse.

Con lo dicho, las demás reflexiones del ataque en torno a la exigencia de graduaciones de discapacidad, baremos en su medición o los periodos de incapacidad, aunque pudieran envolver un error del colegiado, pierden importancia, porque en todo caso la trabajadora tenía la facultad para renunciar, tal cual el Tribunal determinó que aconteció en el asunto.

De esta manera, el primer cargo no prospera.

Con respecto al ataque fáctico, se recuerda que la recurrente aduce que el colegiado cometió un desatino en la apreciación probatoria, pues era una persona con discapacidad, por lo que su renuncia y el acuerdo del 12 de enero de 2018 eran ineficaces, además de que los firmó bajo engaño y no se requirió el permiso de la autoridad administrativa.

Sobre el primer supuesto de que era una persona protegida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, este solo sería relevante si se demuestra que la renuncia fue ineficaz, en tanto, como se adelantó, los trabajadores protegidos por tal figura tienen derecho a dar por terminado su vínculo laboral (errores de hecho 1.º, 2.º y 6.º).

Acerca del segundo, este es, que las personas con discapacidad no pueden terminar el vínculo laboral o suscribir acuerdos relacionados con la culminación del

contrato de trabajo porque existe un amparo que les impide firmarlos o renunciar, además de que se requiere autorización del Ministerio de Trabajo, este es un ataque de orden jurídico que no puede dirigirse por la senda fáctica y, de cualquier manera, basta con lo ya dicho en el análisis del primer cargo para que quede clara la inocuidad de este embate (errores de hecho 4.º y 5.º y 6.º).

Ahora, para estudiar la otra tesis que la censora propone, acerca de que renunció y firmó el acuerdo denunciado engañada por la empresa (error de hecho 3.º), la Sala procederá a analizar los diferentes medios de convicción acusados, a fin de establecer si el colegiado se equivocó en el fallo. Para ello, se empezará por el análisis de las pruebas hábiles y, en caso de encontrarse error, se procederá con aquellos que no son calificados, de conformidad con las reglas de la técnica de casación.

La censura denuncia la misiva fechada a 14 de febrero de 2018 y signada por Nubia Figueroa Rojas, en la que señaló como referencia *«retiro voluntario»* y consignó *«con la presente informo a ustedes que presento* (sic) *mi carta de renuncia irrevocable al cargo que venía desempeñando a partir del 11 de enero de 2018, lo anterior por motivos personales»*. También, acusó el acuerdo del 12 de enero de 2018, en el que expresamente se suscribió:

> Bogotá, Enero (sic) 12 de 2018
>
> Acuerdo formal (sic)

> Se acordó por una parte ORIENTAL DE SERVICIOS DE ADMÓN LTDA representada por CAROLINA GONZALEZ y por otra parte la señora NUBIA FIGUEROA […] que teniendo en cuenta que la señora Nubia nos informa que no se siente capacitada para laborar y que según diagnóstico de medicina ocupacional no está apta para laborar porque estará muy propensa a (sic) accidente laboral y que como la EPS no le da más incapacidad (sic) empezará a gestionar la pensión.
>
> Como ya no existe vínculo laboral entre las partes por retiro voluntario, se acuerda que la compañía ORIENTAL DE SERVICIOS LTDA cancelará la seguridad social durante los 6 meses a partir de febrero, tiempo en el cual la señora NUBIA FIGUEROA se compromete a gestionar ante las entidades correspondientes la PENSIÓN. Con el hecho de cancelar seguridad social durante 6 meses más no quiere decir que la señora Nubia tenga algún vínculo laboral con la compañía.
>
> FIRMAN DE COMÚN ACUERDO

En el documento, se observa que las partes aceptaron que el vínculo finalizó por decisión de Nubia Figueroa Rojas, al afirmar que hubo «*retiro voluntario*», que se firmó el 12 de enero, pero, a dicha data la recurrente asevera ya no trabajaba para la entidad y que por ningún motivo el cumplimiento de lo ahí acordado significaba el restablecimiento del contrato.

También, atacó el documento de retiro de cesantías con fecha del 14 de febrero de 2018, en el que se le informa al Fondo Nacional del Ahorro que la trabajadora ya no estaba vinculada con la sociedad desde el 10 de enero de 2018, por lo que se autorizaba el retiro de tales emolumentos.

Asimismo, enjuició la liquidación laboral, en la que consta que su retiro ocurrió el 10 de enero de 2018, que ejercía el cargo de conserje desde el 1.º de enero de 2016 y que se apartó de la compañía de forma voluntaria; a su vez,

aparece la rúbrica de Nubia Figueroa Rojas en el apartado *«firma de conformidad»*.

Ahora, del análisis de las documentales antes descritas no se colige ningún motivo para considerar que Nubia Figueroa Rojas renunció o firmó el documento del 12 de enero de 2018 mediante engaños; si bien la carta de renuncia tiene fecha posterior al día en que efectivamente la recurrente tomó tal decisión, lo cierto es que eso no le resta validez alguna a tal determinación, ni permite inferir un engaño, lo que se acompasa también del contenido del acuerdo ya citado, en el que la actora reconoció que ese fue el motivo por el que se desvinculó de la empresa y quedó por escrito el 12 de enero de dicha calenda.

En tal sentido, el hecho de que la carta de renuncia haya sido firmada con posterioridad a la fecha en que se hizo efectiva no compromete su validez ni los efectos que el Tribunal le atribuyó. En efecto, el colegiado interpretó que el vínculo laboral culminó por decisión de la trabajadora el 11 de enero de 2018, conforme al acuerdo que suscribió al día siguiente.

Por otra parte, al revisar las incapacidades médicas que la actora acusa, se observa que entre julio de 2017 y febrero de 2018, estuvo incapacitada en reiteradas ocasiones por afecciones médicas relacionadas con su rodilla, a saber, desgarro del cartílago articular de la rodilla (S833), gonartrosis primaria bilateral (M170), herida de la rodilla (S810), dolor en articulación (M255), gonartrosis no

especificada (M179), artrosis primaria de otras articulaciones (M190) y otros trastornos de la rodilla (M238).

De ellas, se evidencia que incluso para la fecha de retiro seguía presentando los inconvenientes médicos descritos y que tuvo incapacidades sucesivas entre el 2 de enero de 2018 y el 10 del mismo mes y año, y luego se le volvió a ordenar otra incapacidad el día 19 del mes descrito.

No obstante, de ninguna de las pruebas se deriva algún obstáculo para que la recurrente suscribiera su renuncia o ningún acuerdo posterior encaminado a materializarla, pues recuérdese que, incluso estando incapacitada, la trabajadora no ve afectada su capacidad legal para firmar acuerdos o terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

Sobre la declaración de parte de la representante legal de la compañía, la Corporación recuerda que esta solo es prueba calificada si de ella deviene una confesión, en los términos previstos en el artículo 191 del Código General del Proceso, aplicable por el principio de integración normativa dispuesto en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ SL2262-2022).

Al revisar el elemento de juicio, se observa que la representante legal de la empresa relató que conocía las incapacidades de la recurrente entre julio de 2017 y enero de 2018, que la empleada se realizó una cirugía, que radicó la carta de terminación porque no podía trabajar, que se hizo un acuerdo para pagarle la seguridad social por 6 meses a la

espera de su trámite pensional por invalidez, que luego del procedimiento médico tuvo que utilizar bastón y que radicó la misiva de renuncia en febrero de 2018 para legalizar la terminación del contrato que se hizo el mes anterior.

Al respecto, explicó que la diferencia entre los documentos signados el 12 de enero y el 14 de febrero de 2018 se debió a que necesitaban tener la evidencia documental de la renuncia para el reclamo de las cesantías que Nubia Figueroa Rojas impulsó, pero, no tenían el soporte documental que requerían para adelantar otros trámites.

Todo esto, no sirve para desacreditar la validez de la renuncia y el acuerdo del 12 de enero de 2018, pues no demuestran el engaño que la censura acusa por parte de la empresa; de modo que, tales declaraciones no tienen los efectos de una confesión, por lo que tampoco obran como medio hábil en casación.

Por otra parte, el dictamen de pérdida de capacidad laboral no es prueba calificada en este mecanismo extraordinario, de acuerdo con lo que la Sala ha dispuesto, entre otras, en la providencia CSJ SL2749-2023.

De manera que, el Tribunal no cometió los desaciertos que la censura le atribuye al valorar que la trabajadora estaba facultada para renunciar y tal decisión fue libre y autónoma, sin que la empresa la engañara por tal motivo; tampoco lo hizo al considerar que esto era una causa objetiva para finalizar un vínculo contractual y darle tales efectos.

En consonancia, no resulta necesario analizar si era o no titular del amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en tanto, como se advirtió, tal estudio pierde relevancia a raíz de que el colegiado acertadamente concluyó que la razón de la terminación del contrato fue la decisión unilateral de Nubia Figueroa Rojas. En tal sentido, la culminación del vínculo obedeció a una de las causas por las que, incluso si fuera una trabajadora con discapacidad, no habría lugar a que se le reconocieran las pretensiones que incoó en la demanda.

Por último, la Sala debe recordar que existe libertad probatoria, de modo que el juez de segunda instancia no incurre en un error de hecho manifiesto cuando, en virtud del principio de libre formación del convencimiento establecido en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, fundamenta su decisión en aquellas pruebas que le ofrecen mayor certeza, y en las inferencias que concluye del análisis del litigio.

Adicionalmente, como esta Corporación adoctrinó en innumerables ocasiones, la violación indirecta de la ley supone la comisión de errores manifiestos o protuberantes en el ejercicio de valoración probatoria, con la trascendencia o entidad necesaria para variar el curso de la decisión. Nada de esto logra demostrar la censura, de manera que la sentencia gravada conserva la doble presunción de acierto y legalidad con la cual viene revestida y debe mantenerse intacta.

En consecuencia, este cargo tampoco prospera.

Sin costas, en vista de que estas no se causaron ante la ausencia de réplica por parte de la opositora.

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 que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 31 de marzo de 2023, en el proceso ordinario laboral que **NUBIA JEIN FIGUEROA ROJAS** instauró contra **ORIENTAL DE SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN LTDA.**

Sin costas.

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

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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: B41A73408EA8E11458D9390008DCF935B88ECEBF2B28D489977A95FF09C04E99
Documento generado en 2025-05-12