OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL1216-2025

Radicación n.° 05001-31-05-015-2018-00620-01

Acta 14

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **CONSENTIDO HUMANO S. A. S.** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 26 de abril de 2024, en el proceso que **CELMIRA DEL SOCORRO HERNÁNDEZ BETANCUR** instauró contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

Celmira del Socorro Hernández Betancur instauró proceso ordinario laboral, con el fin de que se declare que entre ella y Consentido Humano S. A. S. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de marzo de 2011 «*hasta la fecha dada* (sic) *las condiciones de tratamiento médico y valoración de la pérdida de capacidad laboral,*

minusvalía y movilidad permanente en que se encuentra», y que el despido realizado el 1 de diciembre de 2016 es «*arbitrario*», ya que «*goza de condición reforzada ante la Ley*»; que fue desvinculada sin justa causa y, por tanto, tiene derecho al reconocimiento y pago de las indemnizaciones previstas en los artículos 64 y 65 del CST; que también al salario, «*incluido*» el respectivo ajuste con los «*factores que debió cancelarse*», las horas extras nocturnas y festivos laborados; los derechos a que hubiere lugar en uso de las facultades ultra y extra *petita;* la indexación, los perjuicios, las costas y agencias en derecho.

Sustentó sus pretensiones en que, para la fecha de la presentación del escrito inaugural, mantenía vínculo laboral a término indefinido con la empresa demandada desde el 1 de marzo de 2011; que su labor era la de cuidadora de ancianos en los lugares y turnos designados por la empresa, prestando sus servicios de forma exclusiva, «*observando la diligencia y cuidado necesario en el ejercicio de las funciones propias del cargo y en las labores anexas o complementarias del mismo oficio*» y era quien cubría las carencias de supernumerarios hasta que «*perdió su salud*», a raíz de la sobrecarga, malos tratos y extensas jornadas impuestas por la accionada.

Señaló que, durante la vigencia de la relación, Consentido Humano S. A. S. le imponía cargas excesivas, llegando a cumplir la tarea «*de dos o tres personas*». Además, le doblaban los turnos ante la falta de personal, y cuando se enfermaba, le solicitaban que no presentara incapacidades

para continuar prestando sus servicios, situaciones evidenciadas en los cuadros de turnos y «*bitácoras*».

Expresó que, cinco años después de haber iniciado la relación laboral, comenzó a presentar dolores en la «*REGION LUMBAR, TALONES, manguitos rotadores, Y PRINCIPALMENTE EN HEMICUERPO DERECHO*», producto de las largas jornadas y pesadas tareas cuidando pacientes, en su mayoría, personas de avanzada edad con reducida movilidad, a quienes debía asistir en aseo personal y alimentación, etc.; tareas que realizaba sin ayuda de otros trabajadores.

Indicó que dicho «*cuadro clínico*» inició el 2 de junio de 2016, cuando tras movilizar a una paciente comenzó a sentir dolor lumbar, por lo que la EPS le emitió una serie de recomendaciones «*médicas funcionales por seis meses*», junto con incapacidades y restricciones laborales, a saber:

> [...] SE RECOMIENDA REALIZAR ACTIVIDADES QUE NO IMPLIQUEN MOVIMIENTOS DE ELEVACIÓN DEL BRAZO, TENOSINOVITIS DE QUERVAIN: DEBE EVITAR MANIPULAR CARGAS Y/O PESOS SUPERIORES A 6 KILOGRAMOS DE MANERA BIMANUAL Y 3 KILOGRAMOS CON CADA MANO Y EMPUJAR O TRACCIONAR 12 KILOGRAMOS DEBE EVITAR ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN AGARRES FUERTES PROLONGADOS LUMBALGIA: DEBE EVITAR ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE FLEXION, EXTENSION Y ROTACIÓN DE LA COLUMNA LUMBAR, DEBE EVITAR MANEJAR CARGAS MAYORES A 10 KILOGRAMOS, DEBE EVITAR SUBIR Y BAJAR ESCALERAS DE MANERA REPETITIVA MAS DEL 50% DE SU JORNADA LABORAL.

Sin embargo, la empresa omitió dichas indicaciones, «*incluso impedía* [...] *utilizara el bastón de apoyo a ella recomendado*»; por el contrario, le impuso la misma carga de

trabajo, agravando su estado de salud y generándole estrés y afectaciones psicológicas.

Con fundamento en lo anterior, manifestó que la terminación unilateral del contrato por parte Consentido Humano S. A. S. desconoció su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, ya que se encontraba en «*tratamiento médico y rehabilitación*», sin contar aún con la calificación de pérdida de capacidad laboral.

Aseveró que se vulneró el debido proceso al finiquitar el convenio sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ni la calificación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; que ha estado incapacitada durante dos años sin poder trabajar ni ser calificada, encontrándose en un estado de indefensión y debilidad manifiesta, lo que ha afectado su derecho al mínimo vital, a la vida digna y a la salud, sin contar con pensión de invalidez.

Agregó que:

> […] actualmente persiste con dolor crónico e incapacitante generalizado intenso calificado con EVA 10/1 o con fatiga severa se encuentra en manejo por ALGESIOLOGÍA quien valoró a la paciente y deciden que ante efectos secundarios de otros medicamentos remitir a junta médica de FARMACOVIGILANCIA para definir manejo, médico mi poderdante PRESENTA SINDROME DE AMPLIFICACIÓN DOLOROSA DE ORIGEN CENTRAL VS TRANSTORNO SOMATOMORFO SIN RESPUESTA A LOS ANALGESICOS POR LO QUE LA CLÍNICA DEL DOLOR SOLICITA ELECTROMIOGRAFIA DE 4 EXTREMIDADES E INFUSIÓN ANALGÉSICA. EN LOS PARACLÍNICOS REALIZADOS SE OBSERVA DEFICIENCIA DE VITAMINA D SE ORDENÓ REPOSICIÓN, PERO NO SE LA APROBARON.

Añadió que la empleadora le terminó el contrato el 2 de

diciembre de 2016, de forma unilateral y sin justa causa, sin notificación previa y obrando de mala fe. Desde esa fecha, la empresa dejó de pagarle salarios, bajo el argumento de que «*se estaba haciendo la enferma para no trabajar*», desconociendo su verdadero estado de salud y generándole mayores daños físicos y mentales.

Finalmente, señaló que la liquidación fue «*deficitaria*», ya que el salario tenido en cuenta no incluyó las horas extras laboradas, y no fue indemnizada, a pesar de encontrarse en tratamiento médico y rehabilitación. Por tal motivo, convocó a la empresa a audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo, la que fracasó por falta de ánimo conciliatorio de la parte convocada; en ausencia de una calificación oficial, contrató al perito Adiel Gómez Chica, quien, con base en el Manual Único de Calificación y la revisión física e historia clínica, determinó una pérdida de capacidad laboral del 66.82%.

Al dar respuesta a la demanda (f.° 505), la entidad enjuiciada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, únicamente aceptó la vinculación laboral y su extremo inicial, la audiencia de conciliación realizada ante el Ministerio del Trabajo el 10 de abril de 2018 y la contratación de un perito médico por parte de la demandante para determinar su pérdida de capacidad laboral. Frente a los demás supuestos fácticos, dijo que se trataban de meras apreciaciones de aquella o de su apoderada o no eran ciertos, al menos como los planteaba.

Como razones de defensa, argumentó que no existían motivos para concluir que el despido fue injustificado, ya que la empresa tenía «*razones de peso*» para finalizar la relación laboral que tuvo con la actora, pues fue ella quien decidió unilateralmente dejar de «*prestar sus servicios y se negó a presentarse a laborar*», pese a varios llamados o requerimientos, por lo que la terminación del contrato estaba justificada, así como el no pago de salarios por el tiempo que dejó de prestar el servicio.

En relación con la estabilidad laboral reforzada alegó que al momento de la finalización del vínculo no existía calificación de pérdida de capacidad laboral, por lo que no aplicaba el fuero invocado por la accionante; y que el dictamen aportado con la demanda solo demuestra que cualquier pérdida de capacidad se estructuró «*con posterioridad al 2 de diciembre de 2016*». Añadió que le pagó la liquidación de las prestaciones sociales conforme a lo establecido en la ley, por lo que las pretensiones condenatorias eran inviables.

Como excepciones de fondo propuso la prescripción e inexistencia de la obligación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 16 de agosto de 2019, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín resolvió:

> **PRIMERO**: Se DECLARA probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN propuesta por la parte accionada. Las

demás excepciones propuestas se declaran no probadas.

SEGUNDO: DECLARAR que entre la señora CELMIRA DEL SOCORRO HERNÁNDEZ BETANCUR, identificada con le cédula de ciudadanía 22.229.612 y la empresa CONSENTIDO HUMANO S.A.S. representada legalmente por ALEXANDRA OBANDO ESPINEL, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo a término indefinido que tuvo vigencia entre el 1 de marzo de 2011 hasta el 1 de diciembre de 2016, desempeñándose en el cargo acompañante en el autocuidado de las actividades de los Seres Humanos, con un salario básico actual de 917.700, vínculo que fue terminado unilateralmente y con justa causa por abandono del puesto de trabajo sin justificación.

TERCERO: DECLARAR que la señora CELMIRA DEL SOCORRO HERNÁNDEZ BETANCUR, al momento de la terminación del contrato de trabajo NO se encontraba en estado de debilidad manifiesta y, por lo tanto, no podía acceder a las prerrogativas especiales que establece la Ley 361 de 1997, así como tampoco el empleador tenía la obligación de solicitar la autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

CUARTO: ABSOLVER a la demandada CONSENTIDO HUMANO SAS, de todas las pretensiones incoadas en su contra por parte de la señora CELMIRA DEL SOCORRO HERNÁNDEZ BETANCUR.

QUINTO: Las demás excepciones propuestas por la demandada, en el escrito de la contestación de la demanda, han quedado resueltas implícitamente con lo determinado en la parte motiva.

SEXTO: En caso de no ser apelada esta providencia, se ordena él envió del proceso al H. TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA DE DECISIÓN LABORAL, en grado jurisdiccional de consulta, debido a que la sentencia ha sido adversa en su totalidad a las pretensiones de la demanda.

SÉPTIMO: Las costas serán asumidas por la parte demandante vencida en juicio. Para lo cual se fijan las agencias en derecho en la suma de un salario mínimo legal mensual vigente $828.116, a favor de la demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que la demandante interpuso, a través de sentencia del 26 de abril de 2024, la Sala Laboral

del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín decidió:

> **PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín para en su lugar efectuar las siguientes DECLARACIONES Y CONDENAS:
>
> -**SE DECLARA** ineficaz el despido acaecido el 1 de diciembre de 2016 por parte de CONSENTIDO HUMANO S.A.S.
>
> -**SE ORDENA** el reintegro de la señora **CELMIRA DEL SOCORRO HERNÁNDEZ** a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares que las del puesto de trabajo desempeñado hasta su desvinculación y **en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, que esté acorde con sus condiciones** y con el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo.
>
> -**SE CONDENA** a **CONSENTIDO HUMANO S.A.S**. al pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por la señora **CELMIRA DEL SOCORRO HERNÁNDEZ** desde el 1 de diciembre de 2016 y hasta el momento en que opere el reintegro. Que las sumas anteriores sean indexadas en la forma expuesta en la parte motiva de esta providencia.
>
> Las cotizaciones en pensiones a partir del **1 de diciembre de 2016** deberán hacerse en **COLPENSIONES** teniendo como IBC inicial para aquel año la suma de **$840.000**, indexada anualmente.
>
> Y se condena a la **INDEMNIZACIÓN** de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por la suma de CINCO MILLONES CUARENTA MIL PESOS $5.040.000) y sobre la que también procede la INDEXACIÓN que será calculada en la forma expuesta en la parte motiva de esta providencia.
>
> **SEGUNDO**: Se condena en costas en ambas instancias a **CONSENTIDO HUMANO S.A.S.** El valor de las agencias en derecho en segunda instancia equivale a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2024.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal delimitó los problemas jurídicos a resolver, así:

> En primer lugar, se determinará si en este caso se acredita la existencia de una causal de nulidad que conlleve a anular la sentencia y ordenar que en primera instancia se reciba la declaración del perito ADIEL GÓMEZ CHICA en relación con el

dictamen realizado el 24 de enero de 2018 en el que se definió una Pérdida de Capacidad Laboral del 66.82% con fecha de estructuración del 6 de septiembre de 2017 y el origen laboral de la enfermedad; así como para practicar la prueba testimonial solicitada en la demanda y decretada en la audiencia pública del 16 de agosto de 2019. Y se analizará si conforme la solicitud efectuada con memorial radicado el **13 de abril de 2021,** resulta procedente recibir en esta instancia la declaración del perito ADIEL GÓMEZ CHICA.

- En segundo término, y dado que no es objeto de discusión que la terminación del vínculo laboral acaeció el **1 de diciembre de 2016,** se abordará el análisis de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de lo definido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que entró en vigor el 10 de junio de 2011, así como de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, y el precedente jurisprudencial de las Altas Cortes sobre la materia.

- Y solo en caso de que no resulte procedente la pretensión derivada de la estabilidad laboral reforzada por la situación de discapacidad al momento del despido, se analizará si se acredita el pago deficitario de los conceptos que fueron reconocidos en la liquidación definitiva de prestaciones sociales en los términos afirmados en la demanda, así como la procedencia o no de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S. T.

En relación con el primer problema planteado, luego del análisis jurídico y fáctico, el colegiado concluyó que por tratarse de un dictamen aportado con la demanda, la solicitud de comparecencia del perito para su sustentación se encontraba en cabeza de la empresa demandada, quien guardó silencio sobre el particular en la contestación; que, además, la jueza no la encontró necesaria como tampoco el reabrir el debate probatorio para decretar la intervención del perito, ya que se contaba con la historia clínica en la que se sustentó tal experticia, al igual que los dictámenes emitidos por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que fueron incorporados en virtud de la prueba decretada por esa Sala.

En cuanto al segundo problema planteado, después de

aludir al Convenio 159 de la OIT, a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas en Condición de Discapacidad, a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y al canon 26 de la Ley 361 de 1997, refirió los lineamientos jurisprudenciales sobre el tema, emitidos tanto por esta Corte como por la homóloga Constitucional.

En relación con el precedente de esta Sala Laboral dijo que «*tenía adoctrinado*» que no toda afectación de salud es merecedora de la protección foral, sino aquella que fuese relevante, por lo que no resultaba suficiente la acreditación de patologías, incapacidades médicas o limitaciones temporales en el trabajador, sino que debía demostrarse, por regla general, que se contaba con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, independientemente del origen; postura jurisprudencial que, advirtió, fue reevaluada.

Precisó que en efecto, a partir de la sentencia CSJ SL1152-2023, reiterada en las providencias SL1154-2023, SL1181-2023, SL1184-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1491-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1817-2023 y SL1818-2023 se acogió el modelo social de ese colectivo de personas para la determinación y análisis de los titulares de la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, siempre que el despido se hubiere producido con posterioridad a la vigencia de la Convención sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad (10 de junio de 2010).

Expuso que en tales decisiones se estableció que la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está determinada por dos factores objetivos que componen la discapacidad en los términos del literal e) del preámbulo y el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). De ahí que eran titulares de la prerrogativa foral los trabajadores que demostraran de manera concurrente los siguientes elementos:

> i) 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". ii) 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 impide ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.

Indicó que lo anterior implica que al demandante le corresponde demostrar su condición de discapacidad a través de la acreditación de: *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 los anteriores factores, deficiencia o limitación con el entorno laboral.

Que verificado lo anterior, debía acreditar el conocimiento del empleador sobre la discapacidad al momento del despido, a través de cualquier medio

probatorio, a menos que fueran notorios para el caso, es decir, que se tratara de situaciones evidentes e irrefutables en relación con la «*deficiencia y las barreras*» en el entorno laboral.

Añadió que, probados estos dos elementos, nacían los dos efectos jurídicos concurrentes, esto es:

> En primer lugar, las obligaciones a cargo del empleador (acciones afirmativas). Se refiere a las cargas derivadas de los ajustes razonables que se constituyen en un elemento determinante para eliminar o mitigar cualquier tipo de discriminación y que son imperativas en el marco de la garantía de dignidad humana, dignidad en el empleo y no discriminación, así como en virtud de los principios de solidaridad consagrados en el artículo 95 y función social de la empresa en el artículo 333 de la Carta Política.
>
> Estos ajustes razonables sólo pueden evaluarse después de haberse establecido que la persona presenta deficiencias, enfrenta barreras actitudinales y/o del entorno y que ello le genera efectivamente un tratamiento desigual (CSJ SL1268-2023), es decir, que es presupuesto para ello el que se hubiese definido que el trabajador es titular de la garantía foral por contar con una condición de discapacidad; pues, como también se puntualizó en la decisión CSJ SL1152-2023, la condición de enfermedad o deficiencia no justifica por sí sola su adopción, ya que existen casos en los que aquella condición resulta irrelevante dentro del contexto laboral.
>
> Y, en todo caso, la evaluación de los ajustes razonables requiere de la comprobación del conocimiento del empleador del impacto en el trabajo de la condición de salud de su trabajador, a fin de que pueda inferirse el correlativo deber de implementación efectiva para remover las barreras que obstaculizaban el goce de los derechos del trabajador (CSJ SL1259-2023 y CSJ SL1268-2023). Lo anterior, porque sin duda es imperativo que exista evidencia que el empleador supo las implicaciones laborales del estado de discapacidad de su subordinado (deficiencia de mediano y largo plazo que constituyen barreras al ejercicio de sus derechos) y así por predicar la obligación de realizar algún ajuste razonable, adaptar el puesto de trabajo o adoptar alguno otro remedio para lograr la permanencia del trabajador (CSJ SL1268-2023).

Afirmó que para ello resultaban importantes y relevantes las recomendaciones de reubicación o de cambio de puesto de trabajo, concepto de rehabilitación, restricciones, limitaciones o recomendaciones dirigidas al empleador, siempre que estén vinculadas a las actividades laborales del trabajador (CSJ SL1268-2023 y SL1184-2023).

Agregó que para la evaluación de esa obligación afirmativa debía tenerse en cuenta que los ajustes debían fundarse en criterios objetivos que no supusieran una carga desproporcionada o indebida para el empleador, lo que variaba según cada situación; y en caso de no poder hacerlos debe comunicar al trabajador; que la razonabilidad implica la necesidad de analizar su aplicación inmediata o progresiva en el lugar de trabajo en cada caso concreto, (CSJ SL1268-2023), entre las cuales, están la reinstalación en un cargo acorde con la discapacidad, la reducción de su tiempo de trabajo, el suministro de dispositivos o insumos necesarios para ejecutar la labor, y la modificación del cargo o puesto de trabajo.

Añadió que el conocimiento de la situación de discapacidad del trabajador limitaba la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente sin justa causa o sin causa y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo; por tanto, este debía probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, que eran una carga desproporcionada o irrazonable, además, que había sido comunicada al trabajador y, que se tipificó una causal objetiva.

Al efecto precisó que «***no se requiere la autorización previa*** *para extinguir el contrato de trabajo de los titulares de la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuando esa decisión esté motivada en un principio de razón objetiva que* ***deberá demostrarse en el proceso***» (CSJ SL1360-2018) (Subrayado de la Sala).

Acto seguido refirió al precedente de la Corte Constitucional y remató afirmando que para esa corporación el fuero de salud está compuesto por cuatro garantías a saber: *i)* la prohibición general de despido discriminatorio; *ii)* el derecho a permanecer en el empleo; *iii)* la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador; y *iv)* la presunción de despido discriminatorio.

Advirtió que ambas cortes coincidían en que la finalidad foral se sustenta en la protección frente a la segregación laboral en razón de la condición de discapacidad del trabajador; que la anuencia previa por parte de la autoridad del trabajo vigoriza la garantía, pero no constituye la esencia de la protección, «*pues su omisión genera una presunción de despido discriminatorio susceptible de ser desvirtuada, siendo del resorte del empleador demostrar la existencia de una causal objetiva para el despido o la terminación del contrato*» (Subrayado de la Sala).

Finalmente, destacó que en la sentencia CC T-425-2022, en relación con los ajustes razonables, se explicó que las personas en condición de discapacidad tienen derecho a

ellos, con el fin de que puedan ejercer su labor en condición de igualdad, lo cual constituye una obligación de resultado y no de medio; de manera que «***un ajuste que no supere efectivamente las barreras a las que se enfrentan las personas en condición de discapacidad y que no sean razonables no puede ser aplicado***».

Al efecto, insistió en que el empleador debía realizar los ajustes razonables antes y durante la vigencia de la relación laboral, los cuales debían ser fruto del acuerdo de voluntades sin que en manera alguna ello implicara cargas desproporcionadas para quien los efectúa; y que el dador del laborío estaba compelido a realizarlos con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos laborales del trabajador en condiciones de igualdad y de eliminar cualquier tipo de barreras a las que se enfrenta, actuaciones que están encaminadas a garantizar la inclusión social.

Al descender al estudio del caso concreto precisó que no era objeto de discusión que Celmira Hernández se vinculó laboralmente con la empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el 1 de marzo de 2011, para desempeñar el cargo de cuidadora de bienestar y la salud, ejecutando funciones en las casas y clínicas donde estuviesen los pacientes de avanzada edad a su cuidado; y que el vínculo fue terminado por la empleadora el 1 de diciembre de 2016 (f.° 30-32) invocando justa causa.

Arguyó que obraba abundante prueba que daba cuenta de las condiciones de salud de la demandante, siendo

relevante lo acontecido en el año 2016 a partir del mes de abril, en el que se acreditan múltiples consultas a la EPS relacionadas con:

> TENOSINOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL y SÍNDROME DE ABDUCCIÓN DOLOROSA DE HOMBRO, DOLOR EN REGIÓN LUMBAR Y LUMBAGO CON CIÁTICA, LUMBALGIA CON RADICULOPATÍA, DOLOR EN CADERA DERECHA Y MARCHA ANTÁLGICA CON USO DE BASTÓN, TRASTORNO DE ANSIEDAD NO ESPECIFICADO y SÍNDROME DE MANGUITO ROTATORIO.

Destacó que, en efecto, la historia clínica mostraba que la actora asistió de manera frecuente a consultas médicas desde abril a diciembre de 2016 con ocasión de los diagnósticos antes referidos; que auscultando en su contenido advertía que se dejó constancia de los síntomas de dolor crónico en hombro, región lumbar y cadera, así como los diversos exámenes, procedimientos, terapias y medicamentos formulados con el fin de procurar, sin éxito, la mejoría. También verificó que la atención para los tratamientos inicialmente estuvo a cargo de especialistas en ortopedia y, posteriormente, ante «*la cronicidad de los dolores y el trastorno de ansiedad*», con psiquiatría y medicina del dolor.

Resaltó que habiendo finalizado el vínculo en diciembre de 2016, las consultas, procedimientos, terapias y medicamentos subsistieron con la misma intensidad a lo largo de los años 2017, 2018, 2019 y 2020; que la documental daba cuenta no solo de la subsistencia de los síntomas que iniciaron desde abril de 2016 y los diagnósticos, sino el agravamiento de los padecimientos con

nuevos diagnósticos relacionados (pseudocoxalgia, cervicalgia, reumatismo, trastorno de dolor persistente somatomoformo) a cargo de especialistas en medicina del dolor, psiquiatría, fisiatría y reumatología.

También dio por acreditado (f.° 84-101, 519) que la accionante «*no solo fue incapacitada a partir del 8 de junio de 2016 y hasta el 14 de noviembre de 2016*», durante 124 días por tales diagnósticos (lumbago no especificado, lumbago con ciática y radiculopatía); y además, que fueron dos los trámites dirigidos a la calificación de sus padecimientos: El primero, inició justamente en el segundo semestre del año 2016 el 22 de septiembre de 2016 ante la EPS SURA, («*valoración del origen de la patología bursitis de cadera izquierda, referida entre otros a las actividades del cargo de CUIDADORA DE BIENESTAR Y LA SALUD que desempeñó en CONSENTIDO HUMANOS S.A.S.*») siendo claro que el largo período de incapacidades comenzó tres días después, trámite del que tuvo conocimiento el empleador, conforme el comunicado del 12 de octubre de 2016, dado que la empresa realizó el estudio del puesto de trabajo el 26 de mayo de 2016 (f.° 518).

Indicó que en esta primera valoración la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia definió las patologías de «*Lumbago no especificado, Mialgia, Síndrome de Manguito Rotatorio Derecho, Tenosinovitis de estiloides radial (de quervain Bilateral y trastornos de los discos intervertebrales*» como de origen común; lo que había sido

confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con el dictamen del 5 de septiembre de 2019 (f.° 20 cuad. seg. ins.).

Destacó que la empresa demandada el 12 de agosto de 2019, había allegado a la Junta dos documentos generados en vigencia del vínculo laboral pocos días antes de la terminación unilateral del contrato: «*i) Envío a la EPS SURA de las Actividades de Riesgo por Oficio – AROS- y Estudio del Puesto de Trabajo del 30 de noviembre de 2016; ii) Concepto del Staff del Instituto Colombiano del dolor y sus RECOMENDACIONES FUNCIONALES del 15 de noviembre de 2016*».

Adujo que, si bien la segunda evaluación inició con posterioridad a la finalización del contrato, ésta daba cuenta de «*los diagnósticos que la actora padecía para el momento de la finalización del vínculo laboral*», evaluación que había sido confirmada por la Junta Nacional el 19 de agosto de 2021 por «***enfermedad degenerativa* de origen común**».

Con fundamento en los anteriores medios de convicción concluyó:

> En primer lugar, desde el segundo trimestre del año 2016 comienzan las consultas de la actora por los fuertes dolores en sus extremidades superiores y región lumbar que se reflejaban con marcha antálgica ocasionada por el dolor, siendo incapacitada de manera continua por más de cinco (5) meses y hasta poco antes de finalizar la relación de trabajo, momento para el cual los dolores seguían presentes dado que padecía patologías degenerativas relevantes, que más adelante supusieron una pérdida de su capacidad laboral en un **45.01%.** Así, se acredita que la actora en manera alguna presentaba un padecimiento de índole temporal constituyendo sin duda, una

deficiencia de **LARGO PLAZO**

Contrario al análisis efectuado en la providencia que se revisa, la copiosa histórica clínica allegada al plenario lejos está de evidenciar que la demandante, para el momento de su despido, hubiera presentado una evolución favorable en su estado de salud, pues pese a ver sido incapacitada para trabajar de manera continua por **124 días** entre el **8 de junio** y el **14 de noviembre de 2016,** subsistían los múltiples dolores crónicos en diversas partes del cuerpo que muestran la existencia de barreras que dificultaron ejercer sus labores como CUIDADORA DE BIENESTAR Y LA SALUD y le generaron una dificultad de cara a su condición inicial y en relación con los demás trabajadores que desempeñaban la misma labor.

En otras palabras, lo que su historia clínica acredita es que su recuperación y rehabilitación no fue del todo posible y que, en estricto sentido, existía una condición física que, dada su labor en el **acompañamiento y cuidado en las actividades diarias de los pacientes** en los hogares, clínicos u otros espacios extramurales, imponía barreras serias en la ejecución de esa labores de acompañamiento a pacientes: asistencia en la ducha, arreglo del espacio y tendido de la cama, acicalamiento y arreglo personal de los pacientes, actividades de recreación, direccionamiento y asistencia en ejercicios pasivos; y demás funciones inherentes a su cargo que se encuentran plenamente acreditadas con el ESTUDIO DEL PUESTO DE TRABAJO y el documento relacionado con las Actividades de Riesgo por Oficio – AROS-.

(Subrayado de la Sala).

Igualmente, indicó que las recomendaciones pueden ser aptas para probar la existencia de barreras en la medida que de ellas se desprenda, como en este caso, impedimentos u obstáculos en la prestación del servicio debido a las deficiencias de mediano o largo plazo (CSJ SL1184-2023).

Así, verificó que el 15 de noviembre de 2016, fecha en la que el Staff del Instituto Colombiano del Dolor decidió cesar las incapacidades para laborar, emitió recomendaciones funcionales que, sin duda alguna, tenían

impacto en la ejecución de las labores que Celmira Hernández debía realizar en el acompañamiento y cuidado de pacientes (f.° 323 y 293), a saber:

> "PACIENTE CON DOLOR LUMBAR INESPECIFICO (sic) QUIEN NO REQUIERE DE MANEJO QUIRÚRGICO, NO ES CANDIDATA A INTERVENCIONISMO ANALGÉSICO POR CLÍNICA DEL DOLOR NO TIENE PROCEDIMIENTO PENDIENTES. SE ENVÍA INFORME A MEDICINA LABORAL DE SU EPS. EL MANEJO DEBE SER CON PRIMER ESCALÓN ANALGÉSICO, NO REQUIERE NEUROMODULADORES. NO SE BENEFICIA DE INCAPACIDADES PROLONGADAS, **DEBE SER REINTEGRADA CON RECOMENDACIONES FUNCIONALES**:
>
> 1.Evitar el levantamiento y transporte de pesos superiores a 10 kg. 2. Propiciar alternar posición de pie a sentado y viceversa. 3. Evitar posiciones continuas de pie, sin reposapiés o períodos de descanso. 4. Propiciar la posición sedente. 5. Evitar largos desplazamientos por terreno irregular (desplazamientos frecuentes, desplazamientos por escalas, saltar, salvar desniveles). 6. Promover hábitos de higiene postural y mecánica postural para el manejo de cargas y cambios de postura. 7. Evitar movimientos frecuentes de flexión, extensión y rotación de columna lumbar/cervical. 8. Evitar el levantamiento de cargas ubicadas en niveles bajos que obliguen a flexionar las rodillas para alcanzarlos. 9.Evitar el mantenimiento de posturas de rodillas y de cuclillas".

(Segundo subrayado de la Sala).

Aseveró en este caso, «*son muestra clara de las barreras que sin duda implicaban limitaciones a sus labores, dado que las funciones a su cargo involucraban entre otros, "movimientos frecuentes de flexión, extensión y rotación de la columna lumbar/cervical" o "el levantamiento de cargas ubicadas en niveles bajos que obliguen a flexionar las rodillas para alcanzarlos"*»; es decir, están relacionadas con movimientos y actividades presentes en la asistencia en la ducha y alimentación de los pacientes, en el arreglo del espacio y tendido de la cama, en el acompañamiento a sus

necesidades fisiológicas, así como en las actividades de recreación, direccionamiento y asistencia en ejercicios.

Destacó la prohibición relacionada con el levantamiento y transporte de pesos superiores a 10 kg y analizó que justamente, entre los riesgos inherentes al oficio que realizaba la actora, «*está el BIOMECÁNICO relacionado con el levantamiento inadecuado de cargas manuales, sobreesfuerzos y posturas inadecuadas*» (f.° 519).

Argumentó que estaba probado que en vigencia del contrato de trabajo la promotora del proceso fue valorada por las diversas patologías que le generaron incapacidad para trabajar a lo largo del segundo semestre del año 2016, en el que fue despedida; de lo cual «*el empleador tuvo conocimiento de ese trámite al ser requerido desde aquella época para que aportara el estudio de puesto de trabajo y el relacionado con las Actividades de Riesgo por Oficio – AROS-, el que finalmente allegó ante las Juntas*».

Discurrió que si bien la existencia de una calificación que determine el porcentaje de PCL no era relevante para que procediera la estabilidad laboral reforzada, tal circunstancia ponía de relieve que, «*para el momento en que se hizo la valoración de la trabajadora, el contrato laboral con la empresa aún estaba vigente -pese a lo cual fue despedida-*»; y, además, que las enfermedades degenerativas «*no solo le ocasionaron barreras para ejecutar la labor en condiciones semejantes a los demás compañeros*», sino que generaron recomendaciones específicas que «*imponían su reubicación en*

un cargo acorde a su limitación»; padecimientos que al final le produjeron secuelas que conllevaron ostensible disminución de su capacidad para ejercer sus funciones.

En consecuencia,

> Se observa entonces que en este proceso la activa cumplió con la carga probatoria a su cargo al demostrar su condición de discapacidad que se concreta en limitaciones de mediano o largo plazo y las barreras en el entorno laboral en razón de los efectos que sus deficiencias generaban para el desempeño de las funciones a su cargo; así como el conocimiento del empleador de la condición de discapacidad.

(Subrayado de la Sala).

Acto seguido, arguyó que debía verificar si Consentido Humano S. A. S. acreditó haber atendido las obligaciones a su cargo, esto es, *i)* efectuado la implementación efectiva de los ajustes razonables para remover las barreras que obstaculizaban el goce de los derechos de su trabajadora a la dignidad humana y dignidad en el empleo, en virtud de los principios constitucionales de solidaridad y función social de la empleadora, o que en caso de no haberlo hecho, demostrar que se trataba de una carga desproporcionada o irrazonable; y *ii)* que cumplió con una causal objetiva para la terminación del contrato.

En este contexto, después de referir a los argumentos de las partes, así como a los interrogatorios de parte absueltos tanto por la representante legal de la demandada como por la accionante, indicó que estaba claro que con ocasión del cese de las incapacidades y las recomendaciones efectuadas que ponían en evidencia la imposibilidad de

continuar realizando la labor habitual, las señoras Celmira Hernández y Alexandra Obando Espinel se reunieron en las instalaciones de la empresa; que la demandante afirmó que la propuesta que se le formuló fue la de quedarse en las oficinas ejecutando labores de aseo; y que la representante legal adujó que se le asignaron funciones administrativas que cumplió por el lapso de una hora y luego se fue como lo corroboraba la testigo Luz Marina Fonnegra Vélez (CD 02 1:32:40).

Al efecto, señaló que la mencionada declarante no participó de la reunión, «*dejando claro sí que entre las partes no se llegó a un acuerdo respecto a cuáles serían las funciones que la trabajadora continuaría desempeñando con ocasión de su condición de salud*»; y que finalizada la reunión la actora decidió retirarse de la oficina evidenciando su inconformidad con la propuesta que le fuera efectuada.

A continuación, indicó que, si bien la declarante Fonnegra afirmó que durante los ocho días siguientes se intentaron comunicar con la promotora del proceso por correo, ninguna prueba se había traído al proceso respecto de ello; y que tampoco se acreditó que se le hubiese remitido comunicación alguna a la dirección de su residencia, por lo que se trataba de manifestaciones sin soporte probatorio; que lo único que existe es un escrito del 23 de noviembre de 2016, suscrito por la gerente de la sociedad, «*del que se ignora la fecha en que fue recibido*» (f.° 33), y la respuesta emitida por la trabajadora el 28 de noviembre siguiente (f.° 34); así como el escrito del 1 de diciembre de 2016, (f.° 37-

41) y la carta de terminación unilateral fechada el 2 de diciembre de 2016 (f.° 42).

Adicionalmente, el Tribunal consideró que, con ocasión a tal determinación, la accionante acudió al Ministerio del Trabajo el 7 de diciembre de 2016, donde se le sugirió la interposición de una acción de tutela por encontrarse en estado de estabilidad laboral reforzada; y que estaba acreditado que le pagaron la liquidación definitiva de prestaciones sociales, aspecto confesado por la actora en la diligencia de interrogatorio de parte.

Visto el acervo probatorio en conjunto, el colegiado consideró:

> [...] en criterio de esta corporación la pasiva no comprueba en este proceso el haber efectuado los ajustes razonables determinantes para eliminar o mitigar la discriminación en que se encontraba la señora CELMIRA HERNÁNDEZ derivadas de la situación de discapacidad en que se encontraba y las barreras que le generaban para realizar la labor.
>
> No puede perderse de vista el deber del empleador de respetar y garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores en condiciones de igualdad de oportunidades, siendo claro que la obligación de realizar *ajustes razonables* supone el adoptar mecanismos de acondicionamiento para el goce de los derechos del trabajador, lo que supone dar facilidades, adaptarse o tomar medidas, efectuar modificaciones efectivas o adecuados con el fin de eliminar los obstáculos que le impidan participar en una actividad laboral; lo que no solo implica realizar modificaciones materiales de los locales, adquirir o modificar las herramientas de trabajo, modificar las horas de trabajo normales, sino también el proporcionar información accesible en relación con las condiciones del vínculo laboral, comunicar claramente las expectativas y las consecuencias si estas no son satisfechas, implementar estructuras de retroalimentación, entre otras.
>
> Esos ajustes que el empleador debe realizar deben ser fruto del acuerdo de voluntades y si bien de ninguna manera implican una

> carga desproporcionada para quien los efectúa, el empleador debe asegurar que en la realización de actos jurídicos como los procedimientos disciplinarios laborales y la finalización del vínculo laboral las personas en condición de discapacidad comprendan el alcance de esos escenarios y su contenido, cuando existan barreras que obstaculizan tal propósito [...].
> Pues bien, para esta corporación es claro que, en principio, cuando un trabajador no se presenta a laborar con ello vulnera el **artículo 58 numeral 1** y el **numeral 4 del artículo 60** del C.S.T., pero en este caso concreto y una vez analizado el contexto en el que se presentó el manejo de la situación con ocasión del regreso de la señora **CELMIRA HERNÁNDEZ** a la actividad laboral en el mes de noviembre de 2016, lo que se evidencia es el claro incumplimiento del empleador en las obligaciones a su cargo respecto a la adopción e implementación de ajustes razonables para superar las barreras que la trabajadora presentaba: No solo se le propuso que presentara la renuncia o una terminación de mutuo acuerdo con el pago de una bonificación; si no que se abstuvo de brindar verdaderas opciones que garantizaran la protección de sus derechos laborales en un marco de respeto a su dignidad humana como trabajadora en situación de discapacidad. Y se destaca que si bien obra un comunicado fechado el **29 de noviembre de 2016** que fuera emitido quizás con ocasión del escrito de la actora del día anterior, en el que se indican las nuevas labores administrativas a realizar y los horarios, lo cierto es que en manera alguna se demuestra que hubiese sido recibido antes de la misiva con la que se finiquitó el vínculo; verificándose en su texto que solo fue recibido días después, para la época en que la testigo **LUZ MARINA FONNEGRA VÉLEZ** informa que dejó en la puerta de la actora los documentos relacionados con la terminación y liquidación del contrato de trabajo (f.° 37).

(Negrillas del texto y subrayado de la Sala).

Por lo anterior, dijo, debía revocar la decisión de primera instancia, porque «*no se demuestra en este caso que, por no presentarse a trabajar en aquellos días, la demandante hubiese incurrido en un incumplimiento grave de sus obligaciones*», pues las pruebas solo dan cuenta de una comunicación de la empresa que hubiese sido efectivamente recibida por la actora y de la respuesta emitida por la trabajadora el 28 de noviembre, pero en manera alguna se advertía «*el interés del empleador en la continuidad del vínculo*

laboral efectuando los ajustes necesarios para que Celmira Hernández continuara efectuando una labor acorde a su situación de discapacidad».

Al efecto, destacó que la jurisprudencia ha sido pacífica al afirmar que lo que censura el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no es el acto de desvinculación en sí mismo, sino los móviles discriminatorios que le subyacen (CSJ SL1360-2018 y SL 2055–2023).

Concluyó que la empresa no logró derruir la presunción de despido discriminatorio, pues si bien quedó acreditado que la trabajadora durante los días previos a la terminación no acudió a su sitio de labores, no se acreditaban los presupuestos para afirmar que se configuró la causal prevista en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST, referida a un incumplimiento grave de sus obligaciones, dado que:

> La ausencia a laborar se sustenta sin duda, en el comportamiento y decisiones adoptadas por la pasiva. Lo que se demuestra en el proceso es un comportamiento del empleador ajeno a los deberes que le imponía la situación de discapacidad de la trabajadora, llevando al convencimiento sobre la existencia de **un comportamiento discriminatorio que conlleva a declarar la ineficacia del acto jurídico de despido**.

Por tanto, ordenó el reintegro a un cargo de condiciones iguales o similares que las del puesto de trabajo desempeñado por la demandante al momento de su desvinculación, en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que estuviese acorde con sus

condiciones de salud y con el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo.

Así mismo, condenó al pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 1 de diciembre de 2016 y hasta el momento en que opere el reintegro, las cotizaciones a pensión, y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sumas que deben ser indexadas atendiendo la fórmula descrita al efecto.

Precisó que, ante la prosperidad del reintegro, no resulta viable acceder a las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del CST por ser incompatibles.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que se case la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, confirme la del Juzgado.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, frente a los que la actora no presentó oposición. Al efecto, únicamente allegó escrito radicando prueba de sobrevivencia de la demandante. La acusación se resolverá en el orden propuesto.

VI. CARGO PRIMERO

Imputa por vía directa la interpretación errónea de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997; 1 y 2 de la Ley 1346 de 2009; y 1 y los numerales 1 y 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013.

Afirma que el colegiado, a pesar de constatar que la actora se ausentó de sus labores desde el 22 de noviembre de 2016, exigió al empleador la implementación de ajustes razonables, desconociendo que estaba facultado para terminar el contrato de trabajo por una causal objetiva.

Luego de citar un aparte de la decisión, dice que el error radica en que el Tribunal antes de evaluar la existencia de una causal objetiva, exigió la comprobación de la implementación de ajustes razonables de cara a la discapacidad de la trabajadora, pasando por alto que, según la jurisprudencia de esta Corte, estaba facultada para finalizar el vínculo por la razón señalada, tal y como se dijo en la sentencia CSJ SL1818-2023, en la que se analizó la existencia de una justa causa por abandono del puesto de trabajo por parte de un empleado en situación de discapacidad, de la cual cita algunos apartes.

Itera que, en la citada providencia, la que debe tenerse como precedente, se afirma que la necesidad de efectuar ajustes razonables «*no ciñe la facultad*» de finiquitar el contrato por la existencia de una causal objetiva; incluso, una vez se estableció que se había configurado la justa causa

por abandono del cargo, «*se relevó del estudio de la existencia de una situación de discapacidad con la entidad de configurar el pretendido fuero*».

Por el contrario, en la sentencia acusada, el colegiado, antes de analizar la existencia de la justa causa para terminar el contrato, enfocó el estudio a la comprobación de la implementación de ajustes razonables por parte del empleador, los que consideró insuficientes «*al punto de concluir la ausencia de la configuración de una falta grave debido a la falta de implementación de dichas medidas*».

Aduce que, partiendo del hecho de que la actora confesó la justa causa al absolver el interrogatorio de parte, resulta inequívoco que la interpretación dada por el juez de apelaciones no se acompasa con la hermenéutica que de la estabilidad laboral ha realizado esta corporación.

Agrega que como las posibles barreras generadas como consecuencia de la expedición de las recomendaciones funcionales se presentaron de manera concomitante con los hechos que dieron lugar a la terminación del contrato, «*¿Cómo podría entonces la demandada realizar ajustes razonables respecto de un trabajador que no se presenta a laborar?*».

En consecuencia, si el Tribunal hubiera dilucidado correctamente las disposiciones acusadas, habría concluido que se configuró la existencia de una causal objetiva para

finiquitar el vínculo laboral, lo que hace improcedente la orden de reintegro.

VII. CONSIDERACIONES

De manera preliminar, dada la senda seleccionada por la censura, se advierte que en sede de casación no está en discusión que la demandante era una persona en estado de discapacidad, por tener una deficiencia a largo plazo, que le generó barreras para desempeñar las funciones del cargo para el que fue contratada. Téngase en cuenta que lo único que se discute por la vía de los hechos, es si existió un causa o razón objetiva para el despido de la trabajadora.

Hecha la anterior precisión, de cara a los argumentos planteados por la censura, el sentenciador de segundo grado fundamentó su decisión en que son titulares de la prerrogativa foral los trabajadores que demuestren de manera concurrente los siguientes elementos: *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 los anteriores factores, deficiencia o limitación con el entorno laboral.

Así mismo señaló que también debe acreditarse el conocimiento del empleador de la discapacidad al momento del despido, a menos que fuera notorio para el caso, es decir,

que se trate de situaciones evidentes e irrefutables en relación con la «*deficiencia y las barreras*» en el entorno laboral; y que corresponde a este probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable que se le comunicó al trabajador y, además, que cumplió con acreditar la existencia de una causal objetiva, evento en el cual no se requiere la autorización previa del Ministerio.

La censura considera que el sentenciador de segundo grado se equivocó al interpretar las disposiciones acusadas, esencialmente porque pasó por alto que el contratante laboral tenía la facultad para terminar el contrato por una causa objetiva, sin analizar previamente, la implementación de los ajustes razonables, tal como se señala en la sentencia CSJ SL1818-2023, decisión que debe tenerse como precedente.

Así las cosas, le corresponde a esta Sala determinar si el colegiado erró al definir, en primer lugar, si la demandante era sujeto de estabilidad laboral reforzada y, luego, estudiar si el empleador acreditó la existencia de una causal objetiva; o si como lo dice la censura, no era necesario abordar el análisis del primer aspecto.

De entrada, encuentra la Sala que el colegiado no se equivocó al considerar que para establecer si la demandante era titular de la garantía foral por razones de salud, inicialmente debía establecer la existencia de una deficiencia

física mental intelectual o sensorial a mediano o largo plazo por parte de la trabajadora; luego, la existencia de barreras qué le impidieron ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y finalmente que tales elementos fueran conocidos por el empleador para el momento de la desvinculación a menos que fueran notorios, todo ello antes de realizar un análisis de si se había tipificado una causal objetiva para dar por terminado el vínculo laboral.

En efecto, la jurisprudencia vigente de la Sala tiene asentado que en primer lugar debe verificarse si el trabajador estaba en una situación de discapacidad, y luego si la terminación del vínculo no se fundamentó en una causa objetiva o justa, para advertir si la decisión se considera discriminatoria.

En otras palabras, para determinar si un trabajador es titular de la garantía a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, es necesario establecer, en un primer momento, si las patologías padecidas le generaban barreras que le impidieran el ejercicio cabal de sus funciones y, además, verificar que el empleador no haya realizado los ajustes razonables en aras de superarlas, o al menos que estos le resultaran desproporcionados o irrazonables; y luego de ello, verificar si el empleador finiquitó el vínculo laboral aduciendo justa causa o causal objetiva al efecto.

Todo lo anterior se constata en la misma sentencia que la censura cita como precedente desconocido por el

sentenciador, la cual se transcribe en extenso y de cuyo contenido se evidencia todo lo contrario a lo aducido en el cargo, pues, se insiste, esta Corte ha considerado que primero es necesario verificar si el trabajador era sujeto de la estabilidad laboral reforzada para el momento del despido, o si como en este caso concreto aconteció, si el empleador había realizado los ajustes razonables para mitigar las barreras que le impedían el ejercicio de las funciones para las cuales fue contratada la actora en condiciones de igualdad con los demás compañeros; y luego de ello, si constatar si se acreditó la causal objetiva que sustentó la terminación del contrato de trabajo.

Los apartes pertinentes de la decisión señalan lo siguiente:

> 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
>
> […]
>
> 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.

(Subrayado de la Sala).

El anterior criterio ha sido reiterado en varias decisiones, entre otras, en la sentencia SL2010-2024, la que, sobre el particular, señala lo siguiente:

> Recientemente, a partir de las sentencias CSJ SL1152-2023, CSJ SL1154-2023, CSJ SL1259-2023, CSJ SL1268-2023, CSJ SL1817-2023, CSJ SL1818-2023, CSJ SL1503-2023, CSJ SL1504-2023, CSJ SL1508-2023, CSJ SL1491-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1181-2023 y CSJ SL1183-2023, esta Corporación reevaluó la orientación que venía manteniendo en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y, en resumen, determinó lo siguiente:
>
> (i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos *trabajadores con discapacidad*, entendida en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013[1].
>
> (ii) Así, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un *factor numérico* cerrado y sí debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne. Delimitados estos, se activa la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1 Esto en relación con los hechos ocurridos a partir de la entrada en vigencia de esas normas.

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

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.

El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.

(iii)Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar *ajustes razonables* en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[…] *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* […]», en la medida en que «[…] *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*».

Es decir, esa valoración del plenario debe efectuarse en conjunto con todos los elementos aportados en el proceso por las partes que le permitan, además de hallar los mencionados componentes, establecer si la deficiencia se prolongó significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, informes médicos, las incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, dictámenes, testimonios, entre otros.

Bajo ese escenario, lo primero que la Sala debe verificar, conforme al marco mínimo reiterado y dentro del principio de libertad probatoria, sin necesidad de prueba solemne, es: (i) la existencia de la *deficiencia*, (ii) si esta fue de *mediano o largo plazo*, (iii) si está probada la *barrera* de tipo laboral, que le impidió al trabajador el desempeño de sus funciones en igualdad de condiciones con los demás, y (iv) que tal circunstancia era conocida o notoria para el empleador al momento del despido. Si se acreditan las exigencias, se constatará si el empleador demostró: (v) que hizo ajustes razonables para mitigar o eliminar las barreras comunicadas o conocidas por este y, (vi) se concluirá si el despido ocurrió por motivos discriminatorios fundados en la discapacidad o por una causa objetiva o justa, renuncia, transacción, conciliación o mutuo acuerdo.

(Subrayado de la Sala).

Como corolario, atendiendo los lineamientos jurisprudenciales reseñados, resulta palmario que el sentenciador no se equivocó al considerar que, ante todo, debía verificar la existencia de la deficiencia a mediano o largo plazo, si estaban probadas las barreras de tipo laboral que impedían a la demandante el desempeño de sus funciones en igualdad de condiciones con los demás, si tal circunstancia era conocida o notoria para el empleador al momento del despido; así mismo constatar si la empresa demostró que hizo ajustes razonables para mitigar o eliminar las barreras comunicadas o conocidas por este; y cumplido lo anterior, si el despido ocurrió por una causa objetiva o justa.

Por las razones esbozadas el cargo no prospera.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa por la vía indirecta la aplicación indebida de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997; 1 y 2 de la Ley 1346 de 2009; y 1 y los numerales 1 y 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013.

Afirma que la transgresión de la ley es consecuencia de los siguientes errores de hecho:

> -No dar por demostrado, estándolo, que las razones de la ausencia de la demandante en su puesto de trabajo se dieron como consecuencia de una caída sufrida por la demandante, así como de la creencia de que no podía seguir trabajando debido a las patologías.
>
> -No dar por demostrado, estándolo, que, mediante

comunicaciones escritas y telefónicas la trabajadora fue requerida para presentarse a trabajar y justificar su ausencia.

-No dar por demostrado, estándolo, que, mediante comunicaciones escritas y telefónicas a la trabajadora le fueron asignadas funciones y horarios, los cuales se negó a cumplir.

- No dar por demostrado, estándolo, que la demandante incurrió en una justa causa de terminación del contrato de trabajo como consecuencia de la ausencia injustificada a las labores desde el 24 de noviembre de 2024 y la materialización de la falta grave establecida en el literal c) de la cláusula *iv)* del contrato de trabajo.

-Dar por demostrado, sin estarlo, que la ausencia de la trabajadora en su puesto de trabajo obedeció a un actuar de la empresa demandada.

Como pruebas erróneamente apreciadas denuncia las siguientes:

-Interrogatorio de parte rendido por la demandante, el cual constituye una confesión en los términos establecidos en el artículo 191 del CGP, aplicable por analogía en virtud de lo dispuesto en el artículo 145 del CPTSS.

-Comunicación del 23 de noviembre de 2016, en la cual se requiere a la demandante para que justifique su inasistencia a laborar pese a la asignación de tareas y horarios (fl. 33 archivo 05001310501520180062000_C01).

-Comunicación del 29 de noviembre de 2016, por medio de la cual se cita a descargos a la trabajadora para el 30 de noviembre de 2016 (fl. 34 archivo 05001310501520180062000_C01)

-Carta de terminación del contrato por la configuración de una justa causa (fl. 42 archivo 05001310501520180062000_C01)

-Contrato de trabajo (fl. 28 archivo 05001310501520180062000_C01).

Después de aludir a las consideraciones del sentenciador de segundo grado, la censura indica que este se equivocó al valorar el interrogatorio de parte que absolvió la

actora, dado que de su contenido es posible extraer confesión sobre los siguiente:

1.Que la última incapacidad que tuvo la demandante finalizó el 24 de noviembre de 2016.

2.La ausencia de las labores entre el 24 de noviembre de 2016 y el 2 de diciembre de 2016.

3.Que la razón por la cual se ausentó de sus labores entre el 24 de noviembre de 2016 y el 2 diciembre de 2016 estuvo relacionada con una caída en su casa.

4.Que la caída ocurrió el 23 o 24 de noviembre.

5.Que producto del mencionado suceso no le dieron incapacidades.

6.Que la señora Luz Marina, secretaria de la empresa, el día de la caída se comunicó con la demandante para informarle los nuevos turnos de trabajo.

7.Que, pese a la asignación de turnos, ella no se sentía en la capacidad de trabajar.

8.Que la señora Yuly Londoño, coordinadora de la empresa, contactó a la demandante para decirle que se presentara en las oficinas de la Compañía.

9.Que la demandante le respondió a Yuly Londoño que solo aceptaba ordenes de Alexandra Obando (representante legal de la empresa demandada).

10.Que la demandante se reunió con Alexandra Obando entre el 25 y 26 de noviembre.

11.Que el motivo de la reunión era llegar a un acuerdo con la mencionada representante legal.

12.Que, ante la falta de acuerdo, se paró y se fue para la casa.

13.Que, en dicha reunión, la demandante le expresó a la señora Alexandra Obando que no se sentía en condiciones de seguir laborando.

14.Que no recuerda las funciones que le asignaron en dicha reunión.

Expone que el sentenciador no tuvo en cuenta algunos

aspectos de la confesión y le dio un mérito probatorio que no tenía, dado que si bien admitió que se ausentó de sus labores entre el 24 de noviembre y el 2 de diciembre de 2016, dijo que la razón de su inasistencia fue consecuencia de una «*caída ocurrida el 23 o 24 de noviembre, producto de la cual y pese a su interés, no le dieron incapacidad*»; que están claros los móviles que llevaron a la demandante a tomar la decisión de no presentarse a trabajar en las fechas relacionadas, configurando también «*incumplimiento a las obligaciones laborales que fueron la razón de la terminación del contrato*».

Aduce que, pese a la confesión, el colegiado tuvo por acreditada la falta de asistencia de la trabajadora, pero erradamente concluyó «*que dicha inasistencia "se sustenta, sin duda, en el comportamiento y decisiones adoptadas por la pasiva"*», desenlace que influyó directamente en la decisión recurrida, pues fue el pilar para sostener la ausencia de una falta grave constitutiva de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Con relación a los turnos de trabajo informados y el requerimiento efectuado a la demandante, dice que el Tribunal pasó por alto la confesión de la subalterna en el sentido de indicar que el día de la caída recibió una llamada de Luz Marina indicándole los nuevos turnos de trabajo; que también omitió lo relacionado con la llamada de Yuly Londoño, quien la requirió para que se presentara en las oficinas de la empresa, a quien la accionante respondió que «*solo le aceptaba órdenes a la señora Alexandra Obando,*

representante legal de la sociedad demandada», confesión respecto de la cual no se hizo análisis alguno, sino que, por el contrario, el sentenciador argumentó que la única prueba que existía de la comunicación con la accionante era el escrito del 23 de noviembre de 2016.

Por lo tanto, de haber tenido en cuenta la referida confesión y revisadas las demás pruebas del proceso, habría concluido que ante la ausencia, la trabajadora fue contactada para asignarle turnos de trabajo para el desempeño de las labores; y que fue requerida para que se presentara en las instalaciones de la empresa, circunstancia que tuvo incidencia determinante en la sentencia, dado que el juez plural afirmó que la empresa no probó haber contactado a la promotora del proceso para reincorporarla a sus funciones ni hacer ajustes razonables.

En cuanto a la reunión sostenida con la representante de la demandada, dice, que la promotora del proceso confesó que su objetivo fue llegar a un acuerdo, ya que, debido a sus condiciones, no le estaba dando ningún resultado a la compañía; que expresó que no se sentía en condiciones de seguir laborando, no llegaron a ningún acuerdo, ni recordaba las funciones que le asignaron y que, una vez finalizada la reunión, se fue de la Empresa.

Por consiguiente, el sentenciador erró al concluir que «*entre las partes no se llegó a un acuerdo respecto a cuáles serían las funciones que la trabajadora continuaría*

desempeñando con ocasión de su condición de salud. Y que, finalizada la reunión, la actora decidió retirarse de la oficina evidenciando su inconformidad con la propuesta que le fuera efectuada». Resalta que esto es equivocado, alejado de lo dicho por la demandante en el interrogatorio de parte, pues como bien lo indicó, la intención de la señora Hernández era expresarle que no se sentía en condiciones de seguir laborando; que lo verdaderamente dicho por aquella es que no se llegó a ningún acuerdo, sin determinar la realización de una propuesta concreta que le generara algún grado de inconformidad, tanto que la juez insistió en la pregunta respecto de las funciones que le habían asignado, manifestó no recordarlas.

Afirma que el desliz reseñado es determinante porque refuerza la postura consistente en sostener que la empresa no efectuó ajustes razonables que le permitieran a la actora seguir trabajando sin ser discriminada, lo cual, se insiste, terminó siendo una razón para concluir que la ausencia injustificada de aquella estuvo justificada por el comportamiento de la pasiva; pues resulta evidente que la señora Hernández no tenía verdaderas intenciones de reintegrarse, «*en tanto consideraba que por sus padecimientos no estaba en condiciones de seguir trabajando*».

En cuanto a la carta del 23 de noviembre de 2016, remitida a la accionante por parte de la gerente de la empresa demandada, señala, que da cuenta de que se le requirió para que explicara la razón por la que no se había presentado a

trabajar desde el 22 de noviembre de 2016, a pesar de la asignación de tareas y funciones que debía cumplir; por tanto, el documento demuestra que sí fue contactada, tanto de manera telefónica como a través de esa misiva, buscando explicara la razones de su ausencia. Añade que el colegiado, a pesar de haber hecho alusión a esa misiva, arribó a conclusiones que distan de su contenido.

Agrega que el juez de apelaciones afirmó, respecto del anterior pergamino, que se desconoce la fecha en que fue recibido, pasando por alto «*que la prueba fue aportada por la propia demandante sin ningún tipo de comentario o aclaración sobre el particular, razón que debería llevar al sentenciador a no dudar sobre dicho aspecto;* y que infirió del documento algo *distinto al contenido real […] a lo que puede extraerse en términos probatorios*», esto es, que no existían constancias de las comunicaciones realizadas por la parte demandante.

En consecuencia, de haber apreciado correctamente la prueba, habría concluido que la subordinada fue requerida para que justificara sus ausencias; informada sobre las funciones y horarios a cumplir; y que, pese a lo anterior, decidió no presentarse.

Aduce que el sentenciador también se equivocó al apreciar la carta del 28 de noviembre de 2016, por cuanto no le dio el pleno valor probatorio correspondiente, a pesar de la existencia de otros medios de prueba que demostraban lo contrario, pues «*frente a la supuesta inexistencia de tareas y*

horarios expresada en la misiva, el Tribunal pasó por alto que la señora Hernández confesó en el interrogatorio haber recibido instrucciones en ese sentido por parte de Luz Marina y de Yuly Andrea Londoño», tal como se aprecia en la respuesta de la pregunta 11; o también como consta en la misiva del 23 de noviembre de 2016. Añade que lo dicho en el documento acusado es «*opuesto a la confesión dada por la señora Hernández respecto de lo sucedido en la reunión que sostuvo con la gerente*».

Expone que en la sentencia tampoco se hizo alusión alguna a la citación a descargos, cuyo contenido refleja que la actora estaba en una situación de incumplimiento de sus obligaciones laborales y que fue requerida por el empleador con el fin de esclarecer las razones que motivaron su ausencia y garantizarle el derecho de defensa. Afirma que no hay prueba que demuestre su comparecencia a la diligencia.

Por otra parte, argumenta que en el literal c) del numeral *iv)* del contrato de trabajo se pactó como falta grave constitutiva de una justa causa para su terminación la «*falta total de la trabajadora al trabajo durante un día sin justa causa, aun por primera vez*», razón por la cual el colegiado debía resolver la existencia de una razón objetiva que permitiera desvirtuar un móvil discriminatorio al momento de la finalización del contrato.

Alega que, de haber analizado tal circunstancia, el sentenciador habría tenido que dar por acreditada la

ausencia injustificada como consecuencia de la decisión de la demandante de no presentarse a trabajar a raíz de la caída que tuvo, y la configuración de la justa causa establecida en el numeral 6) del literal a) del artículo 62 del CST por la materialización de la falta grave aludida.

Concluye que el Tribunal desconoció:

> (i) confesión de la demandante respecto de la ausencia a trabajar como consecuencia de la caída; (ii) su sentir respecto de la imposibilidad de seguir laborando; (iii) la programación de nuevos turnos y funciones; y (iv) la consagración de la conducta como una falta grave en el contrato de trabajo.

IX. CONSIDERACIONES

De cara a los planteamientos de la censura, el sentenciador de segundo grado fundamentó su decisión en que, estaba claro que con ocasión del cese de las incapacidades y las recomendaciones que evidenciaban la imposibilidad de que la demandante pudiera continuar realizando la labor habitual; ella y la representante legal de la empresa se reunieron, pero no llegaron a un acuerdo respecto de cuáles eran las funciones que continuaría desempeñando con ocasión de su condición de salud.

Con fundamento en los medios de prueba, concluyó que la empresa no probó haber efectuado los ajustes razonables determinantes para eliminar las barreras que le generaban su situación de discapacidad para realizar la labor, lo que evidenciaba un claro incumplimiento de las obligaciones a su cargo; pues «*No solo se le propuso que presentara la renuncia*

o una terminación de mutuo acuerdo con el pago de una bonificación; si no que se abstuvo de brindar verdaderas opciones que garantizaran la protección de sus derechos laborales». Agregó que no se acreditó que la actora haya recibido la comunicación del 29 de noviembre, en la que «*se indican las nuevas labores administrativas a realizar y los horarios*», antes de que le fuera enviada la misiva de terminación del contrato de trabajo.

En consecuencia, dijo el sentenciador, si bien quedó acreditado que la trabajadora durante los días previos a la terminación no acudió a su sitio de labores, no se demostraron los presupuestos para afirmar la configuración de la justa causa prevista en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST, referida a un incumplimiento grave de sus obligaciones, dado que «*La ausencia a laborar se sustenta sin duda, en el comportamiento y decisiones adoptadas por la pasiva*», pues lo que se evidencia es una conducta del empleador «*ajen*[a] *a los deberes que le imponía la situación de discapacidad de la trabajadora*», circunstancia que ponía de manifiesto un trato discriminatorio hacia la accionante.

Por su parte, la censura alega que el sentenciador de segundo grado erró al no dar por acreditado que la terminación del contrato de trabajo se dio por incumplimiento de las obligaciones de la trabajadora, pues a pesar de haber sido requerida para que se presentara y justificara su ausencia, no lo hizo; que le fueron asignadas nuevas funciones, las que se negó a cumplir; y que las

verdaderas razones por las que no se presentó fue porque la accionante sufrió una caída y por la creencia de que no podía seguir trabajando debido a sus patologías.

Así las cosas, desde la perspectiva fáctica, el problema jurídico que le corresponde a esta Sala determinar es si el juez plural se equivocó al considerar que la demandada no acreditó que la terminación del contrato de trabajo se fundó en una causal objetiva, esto es, el incumplimiento de las obligaciones propias del trabajador, por no haberse presentado a laborar, sin justificación alguna.

Previamente a incursionar en el análisis de los medios de convicción enlistados resulta imperativo recordar que el recurso de casación no es una tercera instancia donde libremente se puedan discutir las pruebas del proceso y en el que sea dable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que indican las mismas, pues el análisis de la Corte se limita a los elementos probatorios calificados legalmente, con el fin de verificar la existencia de un error trascendente y protuberante u ostensible.

De manera que solo en la medida en que el juez de segunda instancia incurra en errores manifiestos de hecho en la apreciación de pruebas calificadas que tengan incidencia en su decisión, es que resulta posible el quebrantamiento del fallo impugnado.

Ahora bien, el yerro fáctico, según lo tiene adoctrinado

la Corte, entre otras, en la sentencia CSJ SL, 11 feb. 1994, rad. 6043, es aquel que:

> […] se presenta, según el caso, cuando el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica o le niega la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida.

En línea con lo anterior, a pesar de que el cargo está orientado por la senda de los hechos, resulta imperativo precisar que no es objeto de discusión en sede extraordinaria que para el momento de la terminación del contrato de trabajo la demandante tenía una deficiencia a largo plazo, la que le generaba barreras para el desempeño de sus funciones, las que conocía el empleador, quien no acreditó haber efectuado la implementación de ajustes razonables.

Hechas las anteriores y necesarias precisiones, de los medios de convicción acusados se obtiene lo siguiente:

1- *interrogatorio de parte absuelto por la demandante.*

Con relación a esta prueba, se memora que solo se puede tener como calificada en la medida que contenga confesión, es decir, que lo manifestado por el absolvente recaiga sobre hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas o que favorezcan a la contraparte, conforme a lo establecido en el artículo 191 del CGP.

Los apartes pertinentes dicen:

Pregunta 9: Doña Celmira usted durante el año 2016 estuvo

incapacitada. ¿Es cierto, sí o no, que su última incapacidad finalizó el 24 de noviembre de 2016?

Celmira: Sí, y de hecho presenté muchos inconvenientes para incapacitarme porque ningún médico me incapacitaba, sino que ninguno, ah, no, no te podemos incapacitar, pero ¿por qué no?, no sé, es la que siempre me negaban la incapacidad. Y el único médico que vino al mucho tiempo a volverme a incapacitar fue en el Instituto del Dolor, quien me volvió a calificar, pero módulo de columna, dio la orden de que empezara a trabajar nuevamente.

Juez: Qué médico, ¿quién?

Celmira: El módulo de columna. Que empezara a trabajar nuevamente a ver cómo me iba, pero el médico del Instituto del Dolor dijo: en las condiciones en que estás, tú no puedes hacer absolutamente nada.

[…]

Pregunta11: ¿Usted nos podría indicar, si eso es así, por qué usted no se presentó a laborar entre el día 25 de noviembre y el día 1° de diciembre?

[…]

Juez: No hay que extenderse más, señora Celmira le preguntó a ¿usted si tuvo ausentismo?

Celmira: Motivo por el cual no asistí a Consentido Humano porque me caí en la casa, en mi casa donde yo vivo en Calasanz. Y llamo inmediatamente a la señora Alexandra Obando, pero no me contestaba, no me contestaba para decirle que yo no estaba en condiciones para ir a trabajar porque me había caído, que había ido a urgencias y que el médico me había dicho, mira, yo no te puedo incapacitar, no hay fractura, ve a laborar, a ver cómo sigues. Yo llamo a la señora Alexandra, pero ella no contesta. Al mucho rato me llama la secretaria Luz Marina y me dice estos son los nuevos turnos para que asistas a trabajar, yo le dije listo, yo voy a trabajar como sea, pero la verdad, no me siento en condiciones de ir a trabajar

Juez: ¿Cuándo fue ese percance, esa caída en su casa en Calasanz?

Celmira: Eso fue en el transcurso.

Juez: ¿No, dígame la fecha, la recuerda?

Celmira: No, no la recuerdo en este momento, pero fue en el transcurso de, él me pregunta por qué no me presenté del 25, 24 al 2 de diciembre. Por esa razón no me presenté.

Juez: Pero ¿cuándo fue el accidente en su casa, si coincide con las fechas que le dice el doctor?

Celmira: Un día antes, es que yo tengo todo eso anotado

Juez: No, es lo que recuerde.

Celmira: 23, 24 de noviembre algo así.

Juez: El accidente que fue en su casa.
Celmira: Fue la caída inmediatamente mi esposo me llevó para urgencias.

Juez: ¿a cuáles urgencias?

Celmira: En Sura de Córdoba, que queda por el terminal del norte.

Pregunta 12 abogado: doña Celmira, ¿usted le hizo llegar a Consentido Humano alguna constancia de esa caída, de la atención que le hicieron en Sura?

Celmira: No, hablé personalmente con la señora Alexandra Obando y ella me dice, mira no vayas a hacer turno el día de mañana a ver cómo sigues, porque yo le dije, el día lunes tengo cita con la médica de la familia para que me siga observando, pero entonces la señora Alexandra me dice, No vayas a trabajar y yo espero que el lunes que te vea la médica de la familia a ver ella cómo te encuentra.

Pregunta 13 abogado: Doña Celmira, ¿usted nos podría indicar si es cierto, sí o no que usted se presentó a las oficinas de Consentido Humano en el mes de noviembre y se le asignaron las funciones administrativas en la oficina?

Celmira: No.

Juez: Usted se presentó y le asignaron funciones administrativas.

Celmira: Me presenté a la oficina cuando ella me dio la orden que debía de ir a la oficina.

Juez: ¿Quién es ella?

Celmira: La señora Alexandra.

Juez: Cuando le dio la orden, ¿mediante qué, a través de quién o qué?

Celmira: Mediante Yuli y después a Yuli (sic)

Juez: Pero ¿directamente por Yuli por teléfono, celular o por correo?

Celmira: Por celular. Que ella es la coordinadora. Y recuerdo que le dije, no Yuli es que yo le acepto órdenes, pero a la señora Alexandra Bando, luego me llama la señora Alexandra Bando y le digo, sí, cuándo quiere hablar conmigo y ella me dijo vienes a las 2:00 de la tarde y yo fui.

Juez: ¿De qué día si recuerda, de noviembre estamos hablando de noviembre?

Celmira: 25, 26, algo así,

Juez: ¿25, 26 de qué?

Celmira: de que debería haber hecho conmigo. Debería haber dicho, vienes a las 2:00 de la tarde, te voy a asignar unas citas y te vienes de uniforme. Ósea, es un uniforme guardado en ningún momento ella me lo dijo.

Juez: Le preguntan, es que le preguntan ¿a usted le asignaron en esa oportunidad que fue así, sea por medio de quien fuese y por el medio que fuese, le asignaron unas funciones administrativas?

Celmira: No

Juez: Que le asignaron entonces.

Celmira: No, no me asignaron, no me asignaron ninguna cita.

Juez: funciones.

Celmira: Ninguna función, ninguna función ella me asignó.

Juez: ¿Entonces qué hizo usted, a qué fue?

Celmira: Fui y hablé con ella para que llegáramos a un acuerdo.

Juez: ¿A qué acuerdo por eso, precisamente a qué acuerdo?

Celmira: Llegáramos a un acuerdo de que, debido a mis condiciones, yo ya no le estaba dando ningún resultado a la empresa ni a ella, entonces que hiciera conmigo lo que a ella le conviniera de hacer, que entonces.

Juez: ¿A ella o a la institución?

Celmira: A la institución y a ella se lo manifesté también

lleguemos a un acuerdo, yo no me siento en condiciones para seguir laborando porque tengo.

Juez: Bueno, pero vamos entonces al grano doña Celmira

Celmira: Yo tengo muchas restricciones, tenía muchas restricciones.

Juez: Finalmente ¿qué le asignó? ¿A qué acordaron? Es para llegar a lo del doctor Sergio a su pregunta.
Celmira: No la verdad no.
Juez: ¿Que funciones le asignaron a qué acuerdo llegaron?

Celmira: No, no llegamos a ningún acuerdo y yo me pare y me fui para la casa y ya.

Juez: No llegaron a ningún acuerdo. ¿Y qué fue lo que tanto hablaron a ver qué la iban a ponerla a hacer a usted, si barrer o hacer rayitas en una hoja?

Celmira: Lo único ella me mencionó lo del aseo. Y yo le dije, es que yo no hago eso yo en mi casa porque no puedo barrer ni trapear ahora para hacerlo en otra parte, y yo le dije sabe mis condiciones en que yo estoy por qué desde un principio no me asignó unas funciones o no me mandó hacer turnos. Porque desde un principio no hizo eso, o sea, si ella hubiera sido más consciente.

Juez: ¿Usted qué pedía finalmente entonces, ¿cuál era el acuerdo? Ella decía que barrer o trapear. ¿Usted qué le decía en los acuerdos?

Celmira: Finalmente, qué era lo que yo quería señora juez. Porque le manifesté a ella, mire, sabe qué es lo que yo quiero, que usted vaya Colpensiones, a la ARL, a todas esas entidades. Ayúdeme por favor.

Juez: ¿No, dígame qué le pedía usted que le dieran en su trabajo entonces? ¿Pues que le asignaran qué funciones, cuáles le asignaron?

Celmira: A ver, doctora yo le digo, la verdad es que en las condiciones en que yo estoy, yo no puedo estar en ninguna posición.

Juez: No hagamos distracción. ¿Le estoy preguntando qué funciones le asignaron a usted la señora Alexandra?

Celmira: No la recuerdo, no la recuerdo.

(Subrayado de la Sala).

Pues bien, de los apartes del interrogatorio que subraya la Sala, se advierte que las inferencias del sentenciador de segundo grado, según las cuales, teniendo en cuenta la terminación de la incapacidad y las recomendaciones médicas, al igual que las señoras Celmira Hernández y Alexandra Obando Espinel (representante legal de la empresa) se habían reunido con el fin de llegar a un acuerdo para definir su situación dadas las condiciones de salud que padecía; que la demandante afirmó que la propuesta que se le efectuó fue la de quedarse en las oficinas realizando labores de aseo; que al culminar la reunión la actora decidió retirarse de la oficina poniendo de manifiesto su inconformidad con la propuesta que le fuera efectuada; lucen razonables.

Además, es cierto que la promotora del proceso aceptó que la última incapacidad finalizó el 24 de noviembre de 2016, como lo advirtió el Tribunal, por lo que no se aprecia defecto alguno en su apreciación.

Ahora, aunque lo que aduce la censura en cuanto a que la demandante confesó que no asistió a trabajar entre el 25 de noviembre y el 1 de diciembre de 2016, coincide con lo transcrito, también lo es que la actora explicó que ello ocurrió porque tuvo una caída en su casa; que llamó a la representante legal para informarle de lo acaecido, sin recibir respuesta y que «*Al mucho rato me llama la secretaria Luz Marina y me dice estos son los nuevos turnos para que asistas a trabajar, yo le dije listo, yo voy a trabajar como sea, pero la*

verdad, no me siento en condiciones de ir a trabajar» (respuesta 11).

Aquí, es importante destacar que para que una manifestación tenga la calidad de confesión judicial debe cumplir los requisitos previstos en el artículo 191 del CGP, eso es: *i)* que el confesante tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado; *ii)* que verse sobre acontecimientos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria; *iii)* que recaiga sobre hechos, respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba; *iv)* que sea expresa, consciente y libre y, *v)* que verse sobre sucesos personales del confesante o de que tenga conocimiento (CSJ SL1926-2021).

Así mismo, como la confesión es indivisible, no es dable omitir las expresiones de la demandante dirigidas a justificar la ausencia a su lugar de trabajo. Sobre el particular, son oportunas las consideraciones expuestas en decisión CSJ SL2400-2021:

> Vale la pena precisar que la Sala sobre la indivisibilidad de la confesión ha adoctrinado lo siguiente:
>
> "La confesión está imbuida de ciertos principios probatorios, entre ellos -que es el que interesa al caso- el de indivisibilidad, consistente, en términos del legislador, en que la confesión deberá aceptarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe; pero cuando la declaración de parte comprenda hechos distintos que no guarden íntima conexión con el confesado, aquellos se apreciarán separadamente (artículo 200 C.P.C.).

De lo antes anotado es dado sostener que la confesión judicial, que es de la que se habla en este caso, debe verse como una unidad inescindible; por tanto, cuando el reconocimiento en ella contenido es categórico y asertivo del hecho confesado, o sea, sin adición alguna, estamos frente a lo que ha dado en llamarse confesión "pura y simple"; cuando además del reconocimiento del hecho se agregan por el confesante expresiones que modifican, aclaran o explican el hecho, se tiene una confesión calificada, no susceptible de ser dividida, pues el legislador entiende que aquí se conserva la unidad de la confesión, en tanto que el hecho confesado se debe tomar en los términos precisados por el confesante por vía de explicación, modificación, corrección o aclaración, situación que conlleva, necesariamente, a que si se acepta tal confesión, se acepten sin necesidad de prueba las adiciones que modifican, aclaran o explican el hecho confesado, salvo, obviamente, cuando exista prueba que desvirtúe tales agregados.

Pero también es posible inferir de la norma antedicha que, aparte del hecho confesado, el declarante puede adicionar a su dicho hechos distintos al confesado, en tal caso, tales hechos, para que hagan parte de la unidad de la confesión, esto es, para que de aceptarse lo confesado se acepte lo adicionado, pues de lo contrario podrán separarse y de ellos esperarse su respectiva prueba para tenerlos por acreditados, deberán tener íntima conexidad con el hecho confesado, es decir, deberán mantener con el hecho confesado una ligazón necesaria, de tal naturaleza que, de abstraerse el hecho confesado desaparecerá el hecho adicionado y viceversa. En otros términos, la existencia de uno de los hechos expresados por el confesante dependerá de la del otro, por manera que, a pesar de la diferencia entre hecho confesado y hecho adicionado, el uno no podrá entenderse sin que se considere al otro. Entre ambos deberá, entonces, evidenciarse una unidad lógica y natural, pues de no aparecer ella podemos distinguir en el dicho del confesante, por una parte, una confesión y, por otra, una alegación, por tanto, susceptibles de separar o dividir.

Pero si los hechos agregados son susceptibles de separar del hecho confesado, por contar con identidad y autonomía propias, como cuando también se adicionan por el confesante otros totalmente diversos y heterogéneos al confesado, la división de tal dicho resulta absoluta y físicamente visible, en tal caso, a dicha confesión se ha dado en llamar en la doctrina confesión 'compuesta', en otras palabras, una confesión pura y simple más una alegación que debe ser probada." CSJ, SL sentencia 31 may. 2011, No. 36317. (CSJ SL2879-2019) […]

Así las cosas, de los dichos de la demandante, luce plausible la inferencia del Tribunal, según la cual, la

ausencia a laborar se sustentó en el percance que aquella manifestó había tenido y al comportamiento y las decisiones adoptadas por la demandada «*ajeno a los deberes que le imponía la situación de discapacidad de la trabajadora*», pues le advirtió de la asignación de nuevos turnos para que continuara cumpliendo con las mismas labores, sin atender las particularidades de salud que aquella padecía.

Adicionalmente, las respuestas dadas por la accionante son contundentes en precisar que no se le asignaron funciones administrativas («*ninguna función ella me asignó*») y que se presentó a la oficina cuando le dieron la orden por celular que debía ir, la cual fue impartida a través de Yuli; que fue el viernes [25 de noviembre] a las 2:00 p. m.; que fue a la reunión para que llegaran a un acuerdo debido a su estado de salud, pues no se sentía en condiciones de seguir laborando, ya que tenía muchas restricciones; y que como no llegaron a ningún arreglo, se paró y se fue para la casa; y que en esa sesión le mencionaron cumpliera funciones de aseo, respecto de las cuales dijo, que no podía barrer ni trapear en su casa, mucho menos en otra parte.

Entonces, no le asiste razón a la censura en cuanto a que de las respuestas dadas por la accionante existiera confesión acerca de la justa causa invocada por la empresa para finiquitar el contrato de trabajo, ya que si bien es cierto que admitió no haberse presentado a trabajar porque tuvo una caída en su casa, lo cierto es que también explicó que el viernes 25 de noviembre fue a la oficina con el fin de asistir

a una reunión para llegar a un acuerdo acerca de las tareas que debía desempeñar, atendiendo sus condiciones de salud y las recomendaciones médicas impartidas, oportunidad en la que no se arribó a consenso alguno.

Por el contrario, el hecho de que la secretaria de la empresa la haya llamado por teléfono para «*informarle sobre los nuevos turnos de trabajo*», supuesto admitido por la propia censura en el recurso extraordinario, evidencia un trato discriminatorio, pues de tal expresión se infiere que la estaban convocando para que continuara realizando las mismas funciones para las cuales fue vinculada, esto es, como cuidadora de bienestar y salud de pacientes, lo que implicaba, necesariamente, un incumplimiento de las recomendaciones médicas impartidas a favor de aquella.

Adicionalmente, no puede soslayarse el hecho de que la empleadora tenía pleno conocimiento de las recomendaciones médicas expedidas a favor de su empleada, razón por la cual era a ella a quien le correspondía acreditar la reasignación de funciones o la ejecución o implementación de los ajustes razonables para que la demandante pudiera superar sus barreras, sin que en el expediente exista medio de convicción alguno que dé cuenta de esto.

Así las cosas, no se advierte error evidente, protuberante y manifiesto en la valoración de este medio de convicción que lleve a quebrar la sentencia fustigada.

Por razones prácticas, los medios de convicción que se enlistan a continuación se analizarán de manera conjunta.

2.- *Carta del 23 de noviembre de 2016* (f.° 34 ED).

Corresponde a una nota suscrita por la gerente de la empresa demandada, Alexandra Obando, dirigida a la demandante, sin que figure constancia de haber sido recibida por la destinataria, cuyo contenido reseña lo siguiente:

> Me permito solicitarle muy cordialmente, la razón por la cual usted no se ha presentado a trabajar desde el día 22 de Noviembre de 2016, a pesar de que la empresa le asignó las tareas y horarios que debe cumplir y que usted desde el día 22 de noviembre del año en curso no cumple.

3. *Carta del 28 de noviembre de 2016* (f.° 35 ED).

Esta documental elaborada por la promotora del proceso y dirigida a la empresa empleadora, reseña lo siguiente:

> Con la presente me permito dar respuesta a la notificación enviada de su parte respecto a mi inasistencia a laborar desde el 22 de noviembre del año en curso, <u>para la cual usted afirma haberme asignado tareas y horarios que desconozco hasta el momento, ya que usted me expresó verbalmente el día jueves 24 de noviembre del año en curso que, la junta y la empresa, había decidido dar por terminado mi contrato, presentándome dos opciones:</u>
>
> l.Terminar el contrato unilateralmente, presentando una renuncia de mi parte, sin aplicar a pago de indemnización.
>
> 2. <u>Recibir un obsequio</u> de su parte equivalente a 3 millones de pesos, además de la liquidación legal que me corresponde.
>
> Mi decisión a lo anterior se la hice saber mediante un mensaje de texto en su celular, el cual debió haber recibido.

Permanezco atenta a sus comentarios.

(Subrayado de la Sala).

Aunque del tenor literal de las misivas denunciadas, en estricto rigor, no se puede se afirmar el preciso momento en que la pasiva le solicitó a la demandante que explicara las razones por las cuales a partir del 22 de noviembre de 2016 no se presentó a trabajar, lo cierto es que de las respuestas si puede inferirse que la demandante conocía la carta de requerimiento, al punto que ella emitió el segundo documento transcrito.

Sin embargo, tal circunstancia no comporta un error en la valoración de los aludidos medios de convicción, por lo menos de carácter protuberante y ostensible que lleve a la adopción de una decisión diferente, dado que lo realmente importante es que ninguno acredita las supuestas nuevas funciones y horarios que supuestamente le fueron asignados a la demandante, acorde con las recomendaciones médicas que le fueron impartidas a la pasiva.

Además, llama la atención que tal y como quedó demostrado al analizar el interrogatorio de parte absuelto por la accionada, si la última incapacidad finalizó el 24 de noviembre de 2016, hecho expresamente admitido por la censura, la trabajadora haya sido requerida por no haberse presentado a trabajar el 22 del mismo mes y año, esto es, antes de que se venciera su excusa médica.

Pero no se advierte error en la valoración de estos

escritos, y, menos aún se itera, con la entidad requerida, dado que la accionante manifestó que desconocía hasta ese momento, esto es, 28 de noviembre de 2016, que se le hubiesen asignado nuevas tareas y horarios. Además, da cuenta de que el jueves 24 del mismo mes y año fue informada de que la compañía había decidido dar por terminado el vínculo laboral, por lo que le presentaron dos alternativas: la primera, que presentará renuncia al cargo; y la segunda, la entrega de un obsequio por la suma de $ 3.000.000.

De lo anterior se colige que la conclusión del Tribunal, según la cual, la empresa no solo le propuso que presentara la renuncia o una terminación de mutuo acuerdo con el pago de una bonificación; si no que también se abstuvo de brindar verdaderas opciones que garantizaran la protección de los derechos laborales de la demandante es atinada y, además, sustenta razonablemente que no se acreditaron los presupuestos para la configuración de la justa causa prevista en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST, referida a un incumplimiento grave de sus obligaciones, dado que la ausencia a laborar se soportó en el comportamiento y decisiones adoptadas por la accionada. En consecuencia, no se aprecia error protuberante y manifiesto en su análisis.

4. *Comunicación del 29 de noviembre de 2016* (f.° 36 ED).

Esta misiva está firmada por la representante legal de la entidad demandada, calendada en la fecha mencionada,

mediante la cual cita la demandante a «*rendir descargos en la oficina de la empresa, el día 30 de noviembre de 2016, a las 2:00 p. m.*».

Lo anterior evidencia que el colegiado no se equivocó al señalar que, si bien obra tal comunicación, lo cierto es que no acredita que efectivamente hubiese sido recibida por la promotora del proceso, por lo menos antes de la carta de terminación del vínculo laboral, dado que de su contenido no se aprecia constancia de recepción ni existe medio de convicción alguno que dé cuenta de ello. En consecuencia, no se evidencia error en la consideración del colegiado.

5.- *Carta de terminación del contrato de trabajo* (f.° 43 ED).

El tenor literal dice:

> Medellín, 2 de diciembre de 2016
>
> Señora
> Celmira del Socorro Hernández Betancur
> Ciudad
>
> Por medio de la presente comunicación le informo que la empresa decidió terminar su contrato de trabajo con justa causa imputable a usted, a partir del dos (02) de diciembre del año en curso. El motivo de la decisión es la siguiente:
>
> Desde el pasado 24 de noviembre, usted no se ha presentado a trabajar sin una excusa valida y por ello la empresa dispuso los correspondientes reemplazos para las funciones que usted desempeña. Al no asistir usted a su sitio de trabajo, genero graves traumatismos en la empresa.
>
> Su conducta constituye un grave incumplimiento de sus obligaciones laborales, especialmente la de prestar el servicio para el cual fue contratado, y falta grave al reglamento de trabajo, que usted conoce perfectamente. El no presentarse durante

> varios días al trabajo sin excusa alguna es motivo para que la empresa decida terminar su contrato de trabajo con justa causa imputable a usted.
>
> Puede reclamar el pago de sus prestaciones sociales, salarios, y constancia de pago de sus aportes a la seguridad social y parafiscal de los últimos 3 meses, en la oficina de la empresa.

(Subrayado fuera de texto).

Atendiendo el tenor literal de este documento, lo que se puede establecer es que la empresa le informó a la demandante que a partir del 2 de diciembre del año 2016 daba por terminado el contrato de trabajo por justa causa, esencialmente, por no haberse presentado a trabajar sin una excusa válida, lo cual constituía un grave incumplimiento de sus obligaciones laborales para «*las cuales fue contratada*».

Siendo ello así, resulta palmario que la razón que invocó la pasiva para la finalización del vínculo laboral, fue que la accionante no se presentó a desempeñar las funciones para las cuales fue vinculada inicialmente, esto es, para ejercer el cargo de cuidadora de bienestar y salud de unos pacientes, labor que por supuesto no ha sido materia de controversia.

En otras palabras, la carta de terminación no evidencia que se le haya imputado el incumplimiento de las nuevas funciones que en acatamiento de las recomendaciones médicas, debió fijarle la empresa, todas encaminadas a superar las barreras que le generaban sus patologías, para que ella pudiera ejercer su actividad en condiciones de igualdad frente a los demás trabajadores.

6. *Contrato de trabajo* (f.° 30 ED).

Este medio de convicción, en la cláusula cuarta señala:

> VI. FALTAS GRAVES QUE DAN LUGAR A LA TERMINACION DE ESTE CONTRATO POR PARTE DE EL EMPLEADOR. De acuerdo con el artículo 7 numeral 6 del Decreto 2351 de 1.965, las partes convienen en calificar como graves las siguientes faltas, cuya comisión constituye justa causa para que EL EMPLEADOR de por terminado unilateralmente el presente contrato: […] c) La falta total de LA TRABAJADORA al trabajo durante un día sin justa causa, aún por primera vez; […] e) La falta total de LA TRABAJADORA al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin justa causa, cuando no ocasione perjuicio grave a EL EMPLEADOR, por tercera vez en un período de seis meses, es decir, cuando las tres faltas contempladas en este literal se hayan sucedido dentro del mencionado período; f) La violación grave por parte de LA TRABAJADORA de cualquiera de sus obligaciones contractuales o reglamentarias, aún por primera vez; g) La violación leve por parte de LA TRABAJADORA, de las obligaciones contractuales por tercera vez; h). La sustracción sin autorización, de cualquier elemento […]

Si bien del aparte transcrito se colige, como lo señala la censura, que las partes acordaron como falta grave para justificar la terminación del contrato de trabajo la ausencia total de la trabajadora por un día sin justificación alguna, lo cierto es que, conforme quedó sentado al analizar los demás medios de convicción, la razón por la cual la promotora del proceso no se presentó a trabajar fue porque la empleadora asumió una conducta de incumplimiento de sus deberes y obligaciones en relación con la situación de discapacidad de la promotora del proceso (no implementación de ajustes razonables y trato discriminatorio); por lo que, como lo dijo el Tribunal, no tipificaba justificación alguna para la terminación de la relación laboral, inferencia que luce razonable.

Por tanto, cuando el colegiado dijo que no se acreditaron los supuestos fácticos de una falta grave, no incurrió en error.

En consecuencia, de los anteriores medios de convicción, luce razonable la conclusión del sentenciador de segundo grado, según la cual, la demandada no logró acreditar la justa causa invocada para finiquitar el contrato de trabajo, dado que la ausencia a laborar se sustentó en el comportamiento y decisiones adoptadas por la empresa y, por el contrario, lo que se infiere es una conduta ajena a los deberes que le imponía la situación de discapacidad de la trabajadora.

Finalmente, resulta imperativo advertir qué tal y como se aprecia en la síntesis de la sentencia fustigada, el juez plural arribó a la conclusión de que la empresa no acreditó la justa causa invocada para terminar el contrato de trabajo, no sólo en las pruebas denunciadas como indebidamente valoradas o dejadas de apreciar, sino también en el interrogatorio de parte absuelto por la representante legal de la demandada y en el testimonio de Luz Marina Fonnegra Vélez, medios de convicción que si bien por lo menos el último no era prueba hábil, debieron denunciarse como indebidamente apreciados, omisión que por sí sola sigue soportando la decisión atacada.

Por las anteriores razones, el cargo no prospera.

Sin costas por cuanto no hubo réplica.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 26 de abril de 2024, en el proceso ordinario laboral que **CELMIRA DEL SOCORRO HERNÁNDEZ BETANCUR** instauró contra **CONSENTIDO HUMANO S. A. S.**

Sin costas.

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

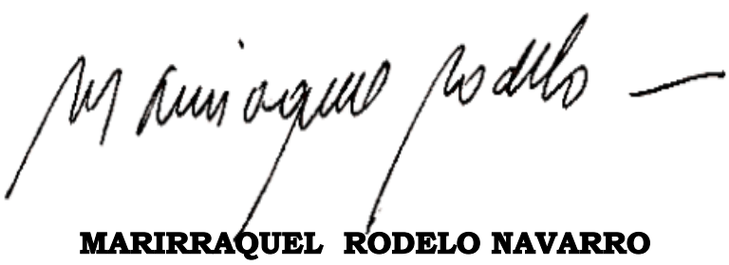
Firmado electrónicamente por:



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: F616B6166541243C1356F6A145BB1529B710A637CC7221787E48D26A47B6A664
Documento generado en 2025-05-09