OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL1518-2025

Radicación n.° 68001-31-05-001-2019-00057-01

Acta 17

Bogotá D.C., veinte (20) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que la **FUNDACIÓN COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO (FUCOLDE)** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 16 de diciembre de 2022, en el proceso ordinario laboral que **DERLY ALBARRACÍN VALBUENA** instauró en contra de la entidad recurrente.

I. ANTECEDENTES

Derly Albarracín Valbuena demandó a la Fundación Colombiana para el Desarrollo, con el fin de que se declare que sostuvo con esta una relación laboral; que se le ordene de manera inmediata su reintegro junto con el pago correspondiente de los salarios, prestaciones sociales y

vacaciones causadas desde su desvinculación y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que el 16 de julio de 2012 suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para ser ejecutado hasta 30 de diciembre de esa misma anualidad, pactando como remuneración el salario mensual de $1.263.800.

Indicó que el 13 de noviembre de tal año, le fue comunicado por la accionada la no prórroga del contrato existente, a pesar de que el 7 de ese mismo mes había sufrido un accidente de trabajo. Que, el 12 de diciembre siguiente se dispuso que este se extendería hasta el 28 de febrero de 2013, y luego hasta el 16 de abril siguiente.

Puso de presente que el 2 de diciembre de 2013, suscribió un acta en la que de mutuo acuerdo se previó que la clase de contrato que vinculaba a las partes era a término indefinido y, que el 12 de mayo de 2016 se le comunicó la finalización de su relación laboral sin justa causa; que para ese momento seguía percibiendo como salario la suma de $1.263.800 al desempeñarse como asesor psicosocial.

Refirió que el 17 de septiembre de 2015 se estableció la pérdida de capacidad laboral derivada del accidente de trabajo, en 12,60% y que, con ocasión a tal suceso, le fueron realizadas ocho intervenciones quirúrgicas en el periodo comprendido entre el 17 de diciembre de 2012 y noviembre de 2016.

Indicó que el 3 de enero de 2017 la ARL la remitió a consulta psiquiátrica por trastornos depresivos, por lo que recibió el tratamiento correspondiente en la Clínica Isnor entre el 17 de enero de ese año y el 9 de febrero de 2018.

Dijo que la labor encomendada fue ejecutada de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador, cumpliendo con el horario de trabajo señalado para el efecto, sin que se llegara a presentar queja alguna o llamado de atención en su contra.

Refirió que la Corte Constitucional ha sido reiterativa, en sus fallos de tutela, sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta, por razones de salud, directriz que en su caso se desconoció al haber sido despedida sin justa causa estando no solo incapacitada físicamente, sino psicológicamente «*y más grave aún con operaciones, terapias y tratamientos médicos y psiquiátricos pendientes*».

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió que la demandante, el 16 de julio de 2012, se vinculó mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual se prorrogó en varias oportunidades hasta que pasó a ser a término indefinido; el monto al que ascendió el salario inicial pactado; la ocurrencia del accidente de trabajo; que comunicó la terminación del vínculo sin justa causa el 12 de mayo de 2016, con la precisión de que para ese momento el proceso médico ante la ARL Sura, la Junta

Regional de Calificación y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez ya había sido debidamente cerrado. De los demás supuestos fácticos, dijo que no eran ciertos o que lo eran parcialmente, al tenor de los documentos allegados al proceso.

En su defensa adujo que siempre actuó dentro del marco legal, con absoluta buena fe y cumpliendo los deberes y obligaciones a su cargo, pues ante la ocurrencia del accidente de trabajo que sufrió la promotora de la contienda efectuó el correspondiente reporte, de manera que la trabajadora recibió la atención requerida por parte de la ARL hasta el cierre médico a que hubo lugar, en el que se estableció una pérdida de capacidad laboral inferior al 15%.

Agregó que liquidó y pagó todos y cada uno de los salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales causados a favor de la actora, tomando como base el salario convenido entre las partes, como emergía de la correspondiente liquidación, la que aquella suscribió en señal de aceptación.

Precisó que tal y como se pone de presente en la demanda inaugural, el tratamiento que por trastorno depresivo se le efectuó a la trabajadora inició el 3 de enero de 2017 y, como quiera que el vínculo finalizó el 12 de mayo de 2016, no tuvo conocimiento de este «*sino solamente al faltar menos de dos (2) mes* (sic) *para que prescribiera cualquier acción laboral*», por lo que solicitó no se accediera a las pretensiones del escrito inicial.

Formuló como excepción previa la de falta de integración del *litisconsorcio* necesario, que se declaró no probada en la audiencia llevada a cabo ante el juzgado de conocimiento el 26 de noviembre de 2020 (fos. 207 a 211 archivo PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023060018856); decisión que fue confirmada por el sentenciador de segundo grado a través de proveído fechado 28 de mayo de 2021 (fos. 232 a 242).

De fondo propuso las excepciones que denominó obligación en cabeza de un tercero ARL Sura; inexistencia de la obligación; buena fe; prescripción; falta de legitimación en la causa por pasiva; y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 9 de septiembre de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga resolvió:

> **PRIMERO:** DECLARAR que entre DERLY ALBARRACÍN VALBUENA en calidad de trabajadora y la FUNDACIÓN COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO - FUCOLDE, en calidad de empleadora, existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de julio de 2012, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.
>
> **SEGUNDO:** DECLARAR que la terminación unilateral del contrato de trabajo realizada por la FUNDACIÓN COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO - FUCOLDE, el 12 de mayo de 2016, fue ineficaz por gozar la señora DERLY ALBARRACÍN VALBUENA de estabilidad laboral reforzada, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.
>
> **TERCERO:** ORDENAR a la FUNDACIÓN COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO - FUCOLDE a reintegrar a la señora DERLY ALBARRACÍN VALBUENA al cargo que venía desempeñando a la fecha de la terminación que aquí se declara ineficaz, o a uno de su misma categoría, sin solución de continuidad, con efectos

desde el 13 de mayo de 2016, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: CONDENAR a la FUNDACIÓN COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO- FUCOLDE a pagar a la demandante por concepto de salarios la suma de OCHENTA Y UN MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS OCHENTA PESOS ($81.641.480), sin perjuicio de los valores que se sigan causando, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: CONDENAR a la FUNDACIÓN COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO- FUCOLDE a pagar a la demandante por concepto de prestaciones sociales y vacaciones la suma de DIECISIETE MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y SEIS PESOS ($17.564.346.), sin perjuicio de los valores que se sigan causando, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEXTO: CONDENAR a la FUNDACIÓN COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO - FUCOLDE a pagar los aportes que debieron efectuarse al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, desde el 13 de mayo de 2016 hasta el día de hoy, a la administradora de fondos de pensiones que corresponda, a favor del demandante, teniendo como IBC la suma de ($1.263.800), sin perjuicio de los aportes que se sigan causando, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de la sentencia.

SÉPTIMO: CONDENAR en costas a la parte demandada. Se fija la suma de $4.960.291 como agencias en derecho a cargo de la demandada y a favor de la demandante, la que será tenida en cuenta al liquidar las costas del presente proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que interpuso la demandada, a través de la sentencia fechada 16 de diciembre de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga decidió:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de fecha 09 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga, en el proceso ORDINARIO impetrado por DERLY ALBARRACÍN VALBUENA contra FUNDACIÓN COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO -FUCOLDE-.

SEGUNDO. CONDENAR en costas de alzada a FUCOLDE, a favor

> de DERLY ALBARRACÍN VALBUENA. **FIJAR,** por concepto de agencias en derecho de segunda instancia, la suma equivalente a un (01) salario mínimo legal mensual, según esté vigente para la época en la que se pague el importe.
>
> **TERCERO.** En firme esta providencia **DEVOLVER** la actuación al juzgado de origen para lo pertinente.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juez plural fijó como problema jurídico determinar si el *a quo* se equivocó al no dar por demostrado que la pérdida de capacidad laboral de la demandante fue inferior a la exigida para alcanzar los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; al encontrar probados los requisitos a que alude tal disposición; no evidenciar que la demandada cumplió con las exigencias necesarias para dar por terminado el contrato de trabajo a la promotora de la contienda, de manera que actuó de buena fe y, desatender el «*obstáculo material que para la ejecución del fallo suponía la falta de operatividad de FUCOLDE en Bucaramanga*».

Así mismo, si erró al abstenerse de vincular a la ARL Sura al trámite del proceso y en esa medida, desconocer las cargas que a dicha administradora le correspondería asumir en el asunto; además de pronunciarse sobre la totalidad de las excepciones de fondo y, fijar en forma indebida la fecha desde la que debía contabilizarse la prescripción.

Con el marco expuesto puso de presente que los aspectos fácticos ajenos al debate probatorio correspondían a los siguientes: *i)* que entre Derly Albarracín Valbuena y la Fundación Colombiana para el Desarrollo existió un contrato de trabajo para desempeñarse en el cargo de asesora

psicosocial, el cual estuvo vigente entre el 16 de julio de 2012 y el 12 de mayo de 2016; *ii)* que la trabajadora sufrió un accidente laboral el 7 de noviembre de 2012, siendo intervenida quirúrgicamente y calificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander con una PCL del 12,60% estructurada el 17 de septiembre de 2015 y, por la Junta Nacional de Calificación de invalidez en 11,10%; y *iii)* que la relación de trabajo fue finalizada por la demandada de manera unilateral e injusta.

A continuación, y luego de reproducir el contenido de los artículos 1 y 26 de la Ley 361 de 1997, afirmó que de estos emergía que uno de los propósitos primordiales que persiguió el legislador a través de tales disposiciones correspondía a establecer herramientas preventivas y correctivas que permitieran desincentivar, abolir, suprimir e incluso castigar y reparar toda forma de discriminación de que pudiera ser objeto una persona en el ámbito laboral por razón de su situación de discapacidad.

Manifestó que aun cuando se exigía como requisito, la acreditación de la situación de discapacidad y, en el marco de la vigencia de los Decretos 917 de 1999 y 2463 de 2001 esta solo se predicaba de quienes tuvieran una pérdida de capacidad laboral calificada en un porcentaje igual o superior al 15%, era necesario tener en cuenta que dicho concepto fue redefinido con la entrada en vigor de la Ley 1618 de 2013 y del Decreto 1352 del mismo año de ahí que desde entonces, la situación de discapacidad era «*pregonable*» de todo aquel que padeciera una deficiencia física, psíquica o sensorial

debidamente diagnosticada, a mediano y largo plazo y que, impidieran su normal participación en la sociedad «*incluido por supuesto, el ámbito laboral, como así acertó al señalarlo el Juez de primer grado*».

Así las cosas, aseguró que lo relevante en materia de estabilidad laboral reforzada en vigencia de la Ley 1618 de 2013 y el Decreto 1352 de la misma anualidad ya no era acreditar una PCL calificada en porcentaje igual o superior al 15%, sino, que para el momento en que se produjo la ruptura contractual, el trabajador padecía de una afectación sustancial en su salud que le impedía la normal y/o regular ejecución del rol que le fue asignado. De manera que a pesar de los insistentes argumentos de la pasiva en cuanto al porcentaje de pérdida de capacidad laboral que exigía la norma, no eran aplicables en el asunto en concreto.

Señaló que, al revisar las pruebas obrantes en el proceso, referentes a «*varias piezas de la Historia Clínica*» de la promotora de la contienda se podía establecer que estuvo incapacitada y fue objeto de «*múltiples cirugías*» así:

LICENCIAS POR INCAPACIDAD			**CIRUGÍAS**	
FOLIOS	**DESDE**	**HASTA**	**FECHA**	**PROCEDIMIENTOS PRACTICADOS**
31-35	17/12/2012	15/01/2013		RECONSTRUCCIÓN DE LIGAMENTE (sic) CRUZADO
36	15/02/2013	15/03/2013		
37	16/01/2013	14/02/2013		
38	17/03/2013	15/04/2013		
39	16/05/2013	30/05/2013		
40	16/04/2013	15/05/2013		
41	31/05/2013	29/06/2013		
42	30/06/2013	29/07/2013		
43	30/07/2013	28/08/2013		
44			21/08/2013	SINOVECTOMÍA PARCIAL
45-51	1/04/2015	30/04/2015		CONDROPLASTÍA DE ABRASIÓN Y OTROS
52	1/05/2015	30/05/2015		
DESPIDO: 12 MAYO DE 2016				
53-55			28/08/2016	LAVADOS QUIRURGICOS, CURETAJE Y DRENAJE
56-59			29/09/2016	FISTULETOMÍA DE PIEL, SINOVECTOMÍA Y OTROS
60			4/11/2016	ARTROTOMÍA Y OTROS

Y señaló:

> Así, aunque acertó el Juez de primer grado en la exploración que hizo del material probatorio, pues este sí reflejaba las múltiples incapacidades y cirugías a que estuvo expuesta la demandante por cuenta de las afectaciones que en la rodilla derecha le dejó el accidente de trabajo, desacertó en la conclusión que de allí extrajo, pues de tales piezas no puede desprenderse la certeza de que para la fecha de la ocurrencia del despido, 12 de mayo de 2016, DERLY ALBARRACÍN VALBUENA estuviera en estado de discapacidad. Nótese que para ese momento (12 de mayo de 2016) ya había transcurrido casi un (01) año desde el vencimiento de la última incapacidad (30 de mayo de 2015) y más de un año desde la última cirugía (1° de abril de 2015). Como lo ha enseñado esta Corporación en varias oportunidades, la circunstancia de que la afectación de salud se hubiera presentado antes y después del finiquito levanta apenas una sospecha acerca de que el padecimiento pudo también haber estado presente durante la época de la ruptura, pero, no lo acredita con certeza, lo que quiere decir que constituye una prueba apenas indiciaría, pero no suficiente, para demostrar la situación de discapacidad en la época del despido.

Manifestó que, aunque lo expuesto «*sería suficiente*» para revocar la decisión de primer grado, lo cierto era que la situación de discapacidad se evidenciaba a partir de otros medios persuasivos; como era la afirmación efectuada por la demandante al momento de absolver el correspondiente interrogatorio de parte consistente en que «*luego del accidente no pudo volver a trabajar por cuenta de sus padecimientos*», así como la confesión efectuada por la demandada, a través del escrito de contestación, pues al responder el hecho 22 «*abiertamente admitió que entre el 07 de noviembre de 2012 (día del accidente laboral) y el 12 de mayo de 2016 (día de la ruptura del contrato de trabajo), DERLY ALBARRACÍN VALBUENA no ejecutó ninguna labor o actividad por hallarse durante ese periodo incapacitada o en tratamientos médicos*».

Por lo expuesto, adujo, la actora acreditó tanto el padecimiento en su rodilla, como el diagnóstico de las enfermedades que en ella se concentraron; y aun cuando las pruebas que «*por su cuenta aportó no resultaban por sí solas suficientes para acreditar, ni que tales aflicciones estuvieran presentes para el momento del despido, ni que para esa época estas aún representaban un grave obstáculo para el normal desarrollo de sus labores*», lo cierto era que, la demandada no solo había admitido que la trabajadora sí estaba para esa época incapacitada y/o bajo tratamientos médicos, sino además, que esto le impidió realizar sus labores desde la ocurrencia del accidente de trabajo «*lo que por lógica incluía el conocimiento que de ello tenía como empleador*».

En ese orden de ideas, unido a que la demandada no acudió ante el Ministerio del Trabajo para obtener la autorización previa para la desvinculación de la demandante y que «*una vez comprobados tales supuestos debía presumirse el nexo de causalidad entre el despido y la situación de salud*», lo que conducía a concluir que el *a quo* no incurrió en las equivocaciones que se le enrostraron.

Lo anterior por cuanto: *i)* el 15% de PCL ya no era requisito para estructurar el estado de discapacidad en el marco legal vigente para la época del finiquito; *ii)* sí se acreditaron todos los presupuestos necesarios para alcanzar los efectos jurídicos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 «*(afectación significativa y diagnosticada al momento del despido//conocimiento del empleador//nexo de causalidad//falta de autorización ministerial)*» y *iii)* la

accionada no cumplió con todas las exigencias para despedir válidamente a su trabajadora, pues faltó la autorización administrativa previa.

Destacó que a pesar de que el sentenciador unipersonal no se pronunció expresamente sobre cada una de las excepciones de mérito individualmente consideradas, sus argumentos «*estuvieron dirigidos y suficientemente justificaron, de manera concentrada, el fracaso*» de aquellas que se relacionaron como inexistencia de la obligación, falta de legitimación en la causa por pasiva e incluso buena fe, dado que, la última se vio «*necesariamente desdibujada*», ante a la presunción de despido discriminatorio que surgió a favor de la actora y que no fue desvirtuada.

Adicionó que tampoco se equivocó el juez de primer grado al resolver la excepción de prescripción, en tanto las normas que regulan dicho fenómeno son de orden público y de obligatorio cumplimiento, lo que impide que «*sean las partes quienes «ofrezcan» la fecha a partir de la cual su término se debe contabilizar*», si no que «*tanto administrados como administradores de la justicia deben ceñirse a lo que al respecto prevea el legislador*», para el asunto en los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS en los que se prevé que se «*cuenta*» desde que la respectiva obligación se haga exigible «*lógicamente, una vez es despedido, en este caso, desde el 13 de mayo de 2016, como bien lo concretó el Juez de primer nivel*».

En lo que hace al argumento según el cual el reintegro

era materialmente imposible, dijo el Tribunal que no solo no se demostró por ningún medio «*la falta de operatividad de FUCOLDE en Bucaramanga*» pues, además de que no fue más que una manifestación sin respaldo probatorio, por sí solo carecería de vocación suficiente para conformar un «*obstáculo infranqueable*» en la reinstalación de la trabajadora, pues mientras la persona jurídica subsista, aun cuando sea en otras sedes, ello resulta viable.

Por último, adujo que si bien era cierto que al proferir su decisión el juez de primera instancia «*guardó silencio en punto de la vinculación de SURA ARL al proceso y de las consecuencias jurídicas que pudieran ser de su resorte*», no incurrió con ello en defecto alguno, en tanto: *i)* se trataba de una discusión zanjada al resolver sobre las excepciones previas; *ii)* el conflicto no se proyectó sobre «*tratamientos y controles médicos derivados con origen a un accidente laboral*», como se señaló al proponer el exceptivo, ni frente a ninguna otra obligación que siquiera potencialmente hubiera podido sobre ella recaer; y *iii)* el principio de congruencia exigía del juez que su pronunciamiento se circunscriba a los hechos y pretensiones llevados ante su estrado, ninguna de las cuales estuvo dirigida a obtener algún reconocimiento que pudiera ser atribuible a la ARL Sura.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La fundación recurrente pretende que esta corporación case la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, «*se sirva ordenar la revocatoria integral de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga, y, en su reemplazo, dicte sentencia absolutoria*» a su favor.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, que son replicados por la demandante y serán resueltos a continuación en el orden en que fueron propuestos.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 2 numeral 1 de la Ley 1618 de 2013.

Para demostrar su inconformidad sostiene que a pesar de que el fallador expresó «*haber encontrado el verdadero objeto de la demanda, calificándolo como una acción bajo la cual opera la estabilidad laboral reforzada, por un presunto despido ilegal para el año de 2016*», lo cierto es que la afectación en materia de salud, se dio el 7 de noviembre de 2012, «*lo que para en su sentir, desaparece totalmente en su sentencia*».

Partiendo de lo anterior expone que el colegiado omitió

interpretar de manera adecuada el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de cuya lectura se desprende con claridad que para que un trabajador acceda a la indemnización, «*a la fecha del accidente*» debe ubicarse en una de las siguientes hipótesis: *a)* con una limitación «*moderada*», que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, *b)* «*severa*», mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o *c)* «*profunda*» cuando el grado de minusvalía supera el 50%; *d)* que el empleador conozca de dicho estado de salud; y *e)* que termine la relación laboral por razón de su limitación física y sin previa autorización del «*Ministerio de la Protección Social*».

Así las cosas, sostiene que las normas que regularon «*en ese entonces la estabilidad laboral reforzada (requerida por la entonces ahora demandante)*» excluye cualquier reclamo por estabilidad laboral reforzada por salud, cuando el dictamen de pérdida de capacidad laboral sea menor al 15%, lo que respalda en la sentencia CSJ SL2660-2018.

En cuanto al artículo 2 numeral 1 de la Ley 1618 de 2013 asegura que la decisión controvertida es bastante clara al mencionar que el concepto de estabilidad laboral reforzada por «*el aspecto de la salud del empleado*» fue redefinido por tal disposición; empero se equivoca «*al interpretar cuando se considera que entra en vigencia esta norma*», en tanto, con apego al principio de legalidad, tal disposición «*no cobija el accidente laboral ocurrido a la señor Derly Albarracín, puesto a que este sucede con anterioridad a la vigencia en vigor de la norma sustento de la decisión del tribunal*».

Por ello, insiste en que para que se pudiera decir que no se encontraba vigente la discapacidad por grados y se optara por lo señalado en la Ley 1618 de 2013, el hecho que ocasionó «*la supuesta afectación a la salud ocurrió con mucha anterioridad*», lo que dio lugar a que considerara correcto que, después de acreditar el grado de PCL, era viable la terminación unilateral del contrato.

VII. RÉPLICA

La demandante se opone a la prosperidad del cargo indicando que pretender que una norma que le es favorable a un trabajador no pueda ser aplicada a un caso particular, «*raya con los mismo principios constitucionales y legales de favorabilidad que se aplica en diferentes campos de derecho*»; unido a que de la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional, como de la Corte Suprema de Justicia emerge que no se puede exigir que exista «*una pérdida de capacidad laboral en porcentaje, para que estemos frente a un caso de estabilidad laboral reforzada*».

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal fundamentó su decisión en que aun cuando en el marco de la vigencia de los Decretos 917 de 1999 y 2463 de 2001 se exigía como requisito la acreditación de la situación de discapacidad y, esta solo se predicaba de quienes tuvieran una pérdida de capacidad laboral calificada en un porcentaje igual o superior al 15%, dicho concepto había sido redefinido con la entrada en vigor de la Ley 1618

de 2013 y del Decreto 1352 de 2013, y desde entonces, la situación de discapacidad recaía en todo aquel que padeciera una deficiencia física, psíquica o sensorial debidamente diagnosticada, a mediano y largo plazo que, impidieran su normal participación en el ámbito laboral. De manera que, a pesar de los insistentes argumentos de la pasiva relativos a que era necesario contar con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral que exigía la norma, aquellos no eran aplicables en el asunto en concreto.

Por su parte, la censura considera que la intelección que el sentenciador de segundo grado le impartió tanto al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 como al 2 numeral 1 de la Ley 1618 de 2013, es equivocada por cuanto ésta última norma entró en vigor con posterioridad a la ocurrencia del accidente de trabajo de la actora; por lo que la situación de discapacidad debía determinarse con estricta observancia del porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Así las cosas, el problema jurídico que convoca a la Sala gravita en definir si el juez plural incurrió en la inteligencia equivocada de las disposiciones denunciadas, al concluir que la situación de discapacidad de la promotora del litigio no debía examinarse de conformidad con su porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Pues bien, para desatar el reparo expuesto debe indicarse que para la concesión de la estabilidad laboral reforzada desde la expedición de la providencia CSJ SL1152-2023, la Sala ha venido adoctrinando que la Convención

Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (vigente desde el 10 de junio de 2011) y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (en vigor desde el 7 de febrero de 2013), resulta la primera de ellas vinculante a nuestro ordenamiento jurídico y por ello deben tenerse en cuenta al momento de darle contenido y alcance a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, para los eventos consolidados en vigencia de estas normas, como ocurre en el asunto, en donde la desvinculación de la demandante se produjo el 12 de mayo de 2016, la situación de discapacidad no depende de un factor numérico sobre PCL, sino que se deben tener en cuenta los siguientes parámetros:

> a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»
>
> b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.
>
> c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

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

enseñó:

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

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

1º) Consideraciones previas

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

La jurisprudencia vigente de la Sala, por mayoría, tiene asentado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es suficiente que, al momento del despido, el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 e independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021).

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

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

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

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

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

Posteriormente, con la expedición de la «*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*» y su «*Protocolo Facultativo*» de 2006, se enfatizó en un modelo con enfoque social y de derechos humanos, y se reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado.

La Convención adoptó el «*enfoque de los derechos humanos*», por cuanto, con base en el «*modelo social*» de concepción de la discapacidad, se fijó como propósito «*promover, proteger y*

asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente», artículo 1.º.

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

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

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

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

Así mismo, señala:

Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades

fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).

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

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

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

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

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

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

b. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

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

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

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

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

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

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

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

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en «*las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales*».

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

barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.

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

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

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

a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «l*os problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende

de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. Se considera que el baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

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

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

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

(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite

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

(Subrayado de la Sala).

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

Aquí vale la pena destacar que la disposición por aplicar es la vigente a la fecha en que se produce la terminación contractual, no la que regía en el momento en el que ocurrió

la contingencia, como equivocadamente lo alega la censura.

Entonces, al momento de evaluar la situación de discapacidad del trabajador, han de verificarse los parámetros legales vigentes, se insiste, a la calenda en la que se produce la desvinculación, para el asunto, el 12 de mayo de 2016, en aras de establecer si la deficiencia que padece conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada.

Por eso en este caso preciso resultaba imperioso analizar el cargo desempeñado por el subordinado, las funciones, los requerimientos, exigencias, en el entorno laboral y actitudinal (factor contextual); y, por último, realizar la «*contrastación e interacción*» entre la deficiencia o limitación con el entorno laboral, para verificar la imposibilidad del asalariado de desarrollar la función para la que fue vinculado; no el porcentaje de PCL.

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

En otras palabras, antes de entrar a confirmar si la

terminación del contrato de trabajo se fundó en causa objetiva o justa, o si lo fue de manera unilateral sin justa causa, resulta ineludible establecer si el empleado, para ese momento y de conformidad con las disposiciones vigentes para esa oportunidad (no para el momento en que ocurrió el infortunio) era titular o no de la protección en los términos anteriormente señalados.

Los anteriores parámetros jurisprudenciales fueron seguidos y advertidos por el colegiado quien evidenció que la actora, a la finalización del vínculo, tenía una deficiencia que le impedía ejercer el cargo para el que fue contratada, al punto que desde la ocurrencia del accidente de trabajo y hasta esa oportunidad no pudo prestar sus servicios; hecho que además que era plenamente conocido por su empleador en tanto fue este quien, al momento de dar contestación a la demanda inicial, adujo que ello obedeció a las incapacidades y tratamientos médicos en que se encontraba la trabajadora como consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 7 de noviembre de 2012.

En esa medida no se encuentra error jurídico alguno en la decisión del sentenciador ya que, se repite, acogió la pauta que legal y jurisprudencialmente se han fijado para poder otorgar la protección foral implorada.

En ese orden de ideas, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Combate la sentencia del Tribunal por la vía indirecta,

«*por ERROR DE HECHO, bajo la modalidad de aplicación indebida de la ley al valorar mal (la prueba) de confesión judicial realizada por la parte demandada*».

Para demostrar su reparo sostiene que entiende como confesión judicial aquella que se da al interior del proceso judicial y que el juez plural derivó esta del reconocimiento que hace al dar respuesta al hecho veintidós de la demanda, el cual «*subtitulo* (sic) *mi poderdante, como PARCIALMENTE CIERTO*», lo que impedía que se tomara como una confesión total.

Mas cuando la aceptación se dio a partir de «*los documentos allegados por la demandante*», de los que emergía que estuvo incapacitada, y que no realizaba labor alguna a favor del empleador, lo que no daba lugar a que produjera los efectos jurídicos «*de esos papeles, de esa incapacidad, y de esa inactividad, y que en ultimas fueron el tema tratado en el juicio*».

Argumenta que el juzgador valoró indebidamente la contestación de la demanda, en particular la respuesta al hecho veintidós, en tanto le dio características de confesión judicial, sin tener en cuenta que era un reconocimiento parcial, y que «*la mera transcripción del hecho, en particular cuando transcribe que la demandante no estaba trabajando por estar incapacitada debe leerse en armonía con el hecho en el que enunciamos que, a la presentación de la demanda, la demandante no estaba incapacitada*».

Insiste en que la manifestación efectuada «*no puede ser el principal fundamento para considerar que la sentencia debe ser condenatoria al encontrarse probado el requisito cuarto de la ley clopatosky.(ley 1618 de 2013)*».

Destaca que dar por cierto el requisito de incapacidad «*o afectación de la ley sobre fuero reforzado por la respuesta dada al hecho veintidós de la demanda es una exageración*», dado que la confesión judicial no se cumple con reconocer un hecho de la demanda, y menos cuando es parcial, pues no tiene capacidad para conceder la incapacidad de la demandante, como tampoco para determinar su origen, y evolución.

Asegura que en el proceso existen manifestaciones que expresamente niegan el mencionado supuesto fáctico, y que el real alcance de esa confesión es que la parte demandante «*allegó documentos sobre las consecuencias de un accidente, y que en otros documentos estaba acreditadas incapacidades. Que seguramente estaban superadas al expresar la demandante su deseo de trabajar con la demandada*».

Agrega que es ostensible el error, y por demás relevante, en la medida que el solo reconocimiento del hecho veintidós, es el pilar fundamental para no revocar el fallo de primera instancia, pues como se deriva de las consideraciones de la decisión fustigada, el juez de la alzada consideró que no estaba probada la incapacidad «*pero que gracias a la lectura del reconocimiento del hecho 22 por la demandada, a manera de confesión judicial, la sentencia debería ser condenatoria*».

Sostiene que la conclusión jurídica a la que arriba el Tribunal corresponde a una indebida valoración de la «*comunidad probatoria*», pues los documentos allegados por la demandante ni el «*testimonio*» de esta demostraron que para la fecha de la terminación del contrato ni para aquella en que se efectuó la presentación de la demanda estuviera incapacitada.

Adiciona que la doctrina ha establecido que la confesión debe cumplir con ciertos requisitos para nacer a la vida jurídica, esto es: de existencia, de validez y eficacia y, «*uno especial*» cuando se trata de la confesión judicial, esto es que «*la recepcione el sujeto supra-ordenado en ejercicio de sus funciones*», por lo que insiste se equivocó el juzgador de segundo grado, al momento de considerar que la contestación al hecho veintidós de la demanda inicial, es una confesión con la posibilidad de tener eficacia para probar «*un hecho tan personal, como lo es un padecimiento de salud*».

X. RÉPLICA

La actora sustenta la réplica en que, contrario a lo manifestado por la recurrente, existen pruebas documentales que respaldan lo indicado en la demanda inicial; por una parte, el reconocimiento del demandado acerca del conocimiento de la situación médica de ella, así como el interrogatorio por parte por ella rendido. Unido a que no obra examen de egreso, no existe trámite administrativo ante el Ministerio del Trabajo y, la representante legal de la convocada, en dos ocasiones, no asistió al interrogatorio de

parte «*lo que es una manifestación que esta de acuerdos con los hechos de la demanda*».

XI. CONSIDERACIONES

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

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

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

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

> Para que la demanda de casación tenga vocación de prosperidad, debe cumplir, entre otros, con los siguientes requerimientos (num. 4 y 5, art. 90):
>
> *i)* señalar qué es lo que se espera que la Corte haga como tribunal de casación, esto es si se pretende el quiebre parcial o total del fallo proferido por el Tribunal y, en tratándose de este último aspecto, en relación con cuáles puntos específicos del mismo;
>
> *ii)* lo que se pretende que haga la Corte en sede de instancia, ya sea confirmar, modificar o revocar la sentencia de primer grado y, en este último evento, si se debe proferir condena total o parcial, por ejemplo, actuación que no puede presumir la Corte, en tanto ello pertenece al fuero exclusivo de quien acude a la jurisdicción en procura de los derechos que cree le asisten.
>
> También debe darse cumplimiento a lo dispuesto en los lit. a) y b) del num. 5, que a continuación se señalan y explican:
>
> *iii)* indicar cuál es *«el precepto legal sustantivo, de orden nacional, que se estime violado, y el concepto de la infracción, si directamente, por aplicación indebida o por interpretación errónea»*. (Subrayas de la Sala);
>
> *iv)* y, *«en caso de que se estime que la infracción legal ocurrió como consecuencia de errores de hecho o de derecho en la apreciación de pruebas, citará éstas singularizándolas y expresará qué clase de error se cometió»*.

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

1.- Tal como emerge de las acusación, en su formulación se olvida que, el literal a) del numeral quinto del artículo 90 del CPTSS exige que la demanda de casación contenga «*el precepto legal sustantivo, de orden nacional, que*

se estime violado», lo cual en términos jurisprudenciales ha llevado a la Sala a manifestar que es necesario señalar por lo menos una disposición sustantiva de orden nacional que «*constituya la base esencial de la sentencia o que haya debido serlo*», lo que se omite por completo por parte de la censura.

La anterior falencia resulta insuperable e impide una decisión de fondo de la inconformidad propuesta por la fundación recurrente pues al no enunciar cuáles fueron las normas sustantivas de alcance nacional infringidas que constituían base esencial del fallo impugnado o debían serlo, se impide a la Sala realizar la confrontación de la sentencia con la ley.

De esa manera lo ha sostenido la Corte en diversas providencias, entre ellas, en auto CSJ AL1545-2021, cuando se adoctrinó:

> Se hacen las anteriores precisiones porque el cargo acusa la insuperable deficiencia técnica de no denunciar las normas legales que consagran los derechos sustanciales pretendidos en el proceso y a cuyo reconocimiento fueron condenados los recurrentes, lo que impide a la Corte el estudio de fondo, al no cumplirse con la exigencia mínima contemplada en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo, en correspondencia con el numeral 1 del 51 del Decreto 2651 de 1991, convertido en legislación permanente por el 162 de la Ley 446 de 1998, que si bien modificó la vieja construcción jurisprudencial de la proposición jurídica completa, reclama que la acusación señale "cualquiera" de las normas de derecho sustancial "que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada".
>
> Acerca del cumplimiento de esa exigencia mínima para que la demanda de casación merezca ser atendida, esta Sala, en sentencia de 4 de noviembre de 2004, Radicación 23427, en la que se hizo acopio de varias decisiones anteriores en igual sentido, asentó:

> "Basada en el sistema constitucional y legal, tiene dicho esta Corporación que la demanda de casación está sometida a un conjunto de formalidades para que sea atendible, porque su finalidad básica es la unificación de la jurisprudencia nacional y no constituye una tercera instancia que permita alegaciones desordenadas.
>
> "Uno de los presupuestos para que el recurso pueda ser estudiado por la Corte es el que establece el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, conforme al cual el recurrente tiene la carga procesal de indicar la norma sustancial que se estime violada, entendiéndose por tal norma sustancial la que por su contenido crea, modifica o extingue derechos. Por su parte, el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, convertido en legislación permanente por el 162 de la Ley 446 de 1998, precisa que será suficiente señalar cualquiera de las normas sustanciales que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada".

En este punto debe precisarse que, si bien en el desarrollo de la inconformidad la censura alude a la «*ley clopatosky.(ley 1618 de 2013)*»; tal y como lo ha adoctrinado esta corporación, no es admisible citar toda una ley para que con ello se entienda conformada la proposición jurídica, en tanto al censor le corresponde indicar de manera concreta la disposición que, se insiste, constituyendo base esencial del fallo impugnado o, debiendo serlo a su juicio, haya sido violado.

Así se explicó en la providencia CSJ SL, 22 feb. 2011, rad. 36684, en los siguientes términos:

> Tal como con acierto lo pone de presente la réplica, la proposición jurídica del cargo presenta deficiencias como que, de manera genérica, se considera indebidamente aplicado el Régimen de Seguridad Social en Pensiones, pero sin indicar, en concreto, sobre cuál de las normas que lo integran recayó el desacierto jurídico del Tribunal.
>
> El literal a) del numeral 5 del artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece como uno de los

> requisitos formales de la demanda de casación que se indique "…el precepto legal sustantivo, de orden nacional, que se estime violado…", exigencia que se mantiene actualmente en vigencia del artículo 162 de la Ley 446 de 1998, que adoptó como legislación permanente lo dispuesto por el artículo 51-1 del Decreto Extraordinario 2651 de 1991 que, si bien modificó la vieja construcción jurisprudencial de la proposición jurídica completa, reclama que la acusación señale "cualquiera" de las normas de derecho sustancial "que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada, sin que sea necesario integrar una proposición jurídica completa."
>
> Por lo tanto, para cumplir con ese requisito no es suficiente que se cite como quebrantado todo un régimen legal, conformado por un extenso conjunto normativo en el que existen varias leyes, decretos y resoluciones, como se hace en el cargo estudiado, por razón de que, dada la naturaleza dispositiva del recurso extraordinario y las restricciones que como consecuencia de ella surgen para el Tribunal de Casación, no le es dado a éste indagar oficiosamente por el particular precepto sustantivo que haya podido ser violado.

Aun cuando lo anterior es suficiente para desestimar el cargo como se enunció, advierte la Corte que también se incurre en otras graves deficiencias, como se explica a continuación.

2.- Si bien se indica que el reparo se encauza por la senda fáctica, vale señalar que se omite íntegramente referirse a los supuestos errores de hecho cometidos por el colegiado, así como detallar con suficiencia las pruebas cuya falta de estimación o indebida apreciación pudieron inducir al fallador de segundo grado a incurrir en un desatino fáctico.

Es decir, no se desplegó de manera adecuada el ejercicio argumentativo tendiente a demostrarle a la Sala cómo desde la vía de los hechos el juez plural en su decisión incurrió en un determinado error.

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

> En lo que tiene que ver con los errores fácticos y con la apreciación probatoria, debe recordarse que el hecho de no compartir la censura la razonable estimación efectuada por el fallador a las pruebas existentes en el expediente no constituye necesariamente un yerro ostensible.
>
> En efecto, cuando la acusación se enderece formalmente por la vía indirecta, le corresponde al censor cumplir los siguientes requisitos elementales: precisar los errores fácticos, que deben ser evidentes; mencionar cuáles elementos de convicción no fueron apreciados por el juzgador y en cuáles cometió errónea estimación, demostrando en qué consistió ésta última; explicar cómo la falta o la defectuosa valoración probatoria, lo condujo a los desatinos que tienen esa calidad y determinar en forma clara lo que la prueba en verdad acredita.
>
> Dicho en otras palabras, cuando de error de hecho se trata, ha dicho la jurisprudencia, es deber del censor en primer lugar precisar o determinar los errores y posteriormente demostrar la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, sirviéndose para ello de las pruebas que considere dejadas de valorar o erróneamente apreciadas. Es decir, en el cargo ha debido quedar claro qué es lo que la prueba acredita, cuál es el mérito que le reconoce la ley y cuál hubiese sido la decisión del juzgador si la hubiera apreciado, aspectos que no tuvo en cuenta el recurrente y que compromete la técnica propia del recurso extraordinario. (Subrayas de la Sala)

Por otro lado, es preciso insistir en que no basta con remitirse al contenido de algunos medios de persuasión y destacar lo que de ellos se concluye, sino que es indispensable confrontar el juicio valorativo vertido en la sentencia recurrida contra el que el censor considera se desprende de las pruebas hábiles en sede extraordinaria y

sobre las cuales se soportó la decisión (CSJ SL, 16 nov. 2005, rad. 26070), labor que se echa de menos. Además, la censura no se ocupa de controvertir lo que el juzgador de segundo grado infirió de los demás medios de prueba en los que fundó su determinación, en concreto, el interrogatorio de parte de la demandante.

De esa manera se advierte que la recurrente no cumple con el deber de explicarle a la Corte, cuál fue la incidencia del proceder del juzgador de la alzada en la decisión controvertida ni incluyó en la proposición jurídica del cargo las disposiciones en cuya infracción incurrió el juzgador con ello, lo que se itera, impide el estudio de fondo del reparo.

3.- Lo dicho pone de relieve que el cargo se queda en una formulación genérica de la inconformidad de la censura, la cual se asemeja más a unos alegatos, en los que en todo caso, no se despliega un planteamiento lógico y jurídico tendiente a demostrar que erró en su determinación, pues a decir verdad tan solo insiste en que la confesión en la que, en parte, se ancló la determinación, no era tal al admitir el hecho de manera parcial; y por, no tener la capacidad para establecer el estado de incapacidad de la trabajadora para el momento en el que se produjo la terminación del contrato de trabajo, lo que no va más allá de una enunciación contenida de afirmaciones que persiguen enervar las condenas impuestas, pero que no se presentan con observancia de la técnica que se debe atender en sede extraordinaria y, en esa medida, impide que la Corte incursione en su estudio.

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

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

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

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

Por todo lo anterior, la acusación se desestima.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la recurrente demandada y a favor de la opositora demandante; se fijan como agencias en derecho la suma de $12.400.000, la que deberá ser incluida en la liquidación que efectúe el juzgado de conocimiento al tenor del artículo 366 del CGP.

XII. 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 Bucaramanga profirió el 16 de diciembre de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **DERLY ALBARRACÍN VALBUENA** siguió contra la **FUNDACIÓN COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO (FUCOLDE).**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

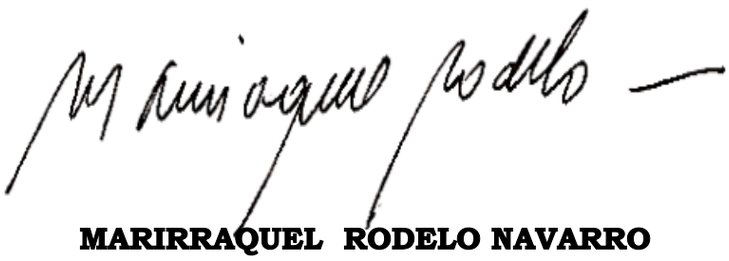
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 23CFBDD40086642B8F922305515B6C61AA9B8BB22BC48E1A6287E34AE4156743
Documento generado en 2025-05-30