MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO
Magistrado ponente

SL1575-2025
Radicación n.° 76520-31-05-001-2018-00400-01
Acta 17

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

La Corte decide el recurso de casación que **GONZALO DOMÍNGUEZ BUENO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga profirió el 1 de diciembre de 2022, en el proceso que el recurrente instauró contra **SUCROAL S.A.**

I. ANTECEDENTES

Gonzalo Domínguez Bueno llamó a juicio a la accionada, con el fin de que se declarara que goza de estabilidad laboral reforzada. Así mismo, que constituyen factor salarial los beneficios consistentes en el otorgamiento de un vehículo, entrega de combustible y la cuota mensual que sufragaba la empleadora al Club Campestre.

Como consecuencia de lo anterior, pretendió que la convocada a juicio fuera condenada a reliquidar los salarios, vacaciones y aportes a seguridad social y parafiscales, teniendo en cuenta todos los factores que lo componen. Así mismo, a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando al momento de la ruptura del nexo, con el pago de los emolumentos causados hasta cuando sea efectivamente reinstalado, acorde con el verdadero salario; las indemnizaciones previstas por los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 65 del CST; junto con los perjuicios morales; la indexación; lo que resulte probado ultra o extra *petita*; y las costas del proceso.

De forma subsidiaria al reintegro, suplicó el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Fundamentó sus pretensiones, en que nació el 28 de enero de 1967; que ingresó a laborar a la accionada el 2 de junio de 1987, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, el cual finalizó el 3 de abril de 2017; que desempeñó diferentes cargos, siendo el último el de gerente de calidad, el que ejerció desde el año 2010; que percibió la suma de $21.819.000 como salario integral; y que como gerente también disfrutaba de los siguientes beneficios: el otorgamiento, a través de Renting de Colombia, de un vehículo para su uso, el pago del combustible y el acceso al Club Campestre Palmira, conceptos que no fueron tenidos en cuenta como salario.

Adujo que «*desde el mes de octubre de 2010*» desempeñaba sus labores con restricciones médicas, toda vez que se le detectó una enfermedad coronaria en un chequeo realizado por la empleadora; que en el año 2013 sufrió un infarto y se le realizó una cirugía de corazón abierto, la cual le generó una incapacidad de tres meses; que se reintegró a sus labores pero tenía unas limitaciones relativas a no realizar esfuerzos, no efectuar viajes al exterior y mantener consigo unos medicamentos para usar en caso de emergencia.

Añadió que fue despedido sin justa causa, motivo por el que se le indemnizó con la suma de $871.712.688, la cual se canceló el 15 de abril de 2017, pese a que el finiquito ocurrió el día 3 de ese mes y año; y que esa decisión lo ha afectado.

La accionada al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones. En relación con los supuestos fácticos, admitió que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con el demandante, los extremos temporales; el salario pactado; y que finalizó el nexo sin justa causa, cancelando la respectiva indemnización. De los demás hechos, expresó que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa, argumentó que para el momento del finiquito contractual el accionante no padecía alguna situación de salud que lo hiciera titular de la protección reclamada, al punto que no tenía recomendaciones, restricciones médicas ni se le había calificado la pérdida de capacidad laboral.

Respecto al salario adujo que los conceptos reclamados no tenían esa connotación, por razón de que no eran una contraprestación directa del servicio, en tanto consistían en beneficios para desempeñar cabalmente sus funciones.

Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, pago, prescripción, compensación, buena fe y la innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 5 de agosto de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Palmira absolvió a la demandada de todas las pretensiones; ordenó que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta en el evento en que no fuera recurrida la decisión; e impuso costas a cargo de la parte vencida.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que el demandante interpuso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, con sentencia del 1 de diciembre de 2022, confirmó el fallo de primer grado. No condenó en costas en la alzada.

El juez de segundo grado comenzó por precisar que, de conformidad con el principio de consonancia previsto por el artículo 66A del CPTSS, debía definir si el promotor del proceso tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997. Así mismo, si los beneficios

percibidos que se mencionó en la demanda inicial tenían connotación salarial.

Aludió al artículo 26 de la referida Ley 361 de 1997 y destacó que para finalizar el contrato de trabajo de una persona que esté en situación de «*discapacidad*», el empleador debe efectuar un trámite administrativo ante el Ministerio del Trabajo, quien autoriza el finiquito contractual.

Dijo que esa normativa no previó de manera expresa unos criterios para establecer el titular de la protección; sin embargo, el artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 estipuló que son aquellas *«con y/o en situación de discapacidad a aquellas 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»* en igualdad de condiciones con las demás, definición que, en todo caso, no estableció un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad laboral.

Destacó que el amparo es para personas que tienen una patología significativa y que afecte el normal desarrollo de la labor para la cual fue contratada, de allí que la protección no cobijaba a todas las personas «*enfermas o incapacitadas*».

Transcribió un aparte de la sentencia CSJ SL1360-2018. Resaltó que es dable despedir a un trabajador, pues lo que se sanciona es que esa decisión esté fundada en un criterio discriminatorio y reiteró que no es necesario contar

con un determinado porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, máxime cuando la referida Ley 1618 de 2013 previó un «*modelo social o de barreras sociales*», aunado a que no existe una tarifa legal de prueba.

Descendió al caso concreto y dijo que al promotor del proceso no le fue calificada la pérdida de capacidad laboral en vigencia del nexo de trabajo, por cuanto ello se realizó en el curso del proceso, mediante dictamen pericial del 8 de enero de 2020, que arrojó un 44,18% y fecha de estructuración del 11 de marzo de 2017.

A partir de lo anterior razonó que, si bien se desprendía un «*nivel de afectación de salud*», esa prueba debía apreciarse en conjunto con las demás probanzas, tal como lo prevé los artículos 60 y 61 del CPTSS, coligiendo lo siguiente:

> Del análisis del material probatorio en conjunto, especialmente del deber de apreciarse el dictamen pericial conforme el artículo 232 del Código General del Proceso, se tiene que si bien es cierto el dictamen pericial estableció una disminución del 44.18% y que su fecha de estructuración fue once (11) de marzo de dos mil diecisiete (2017), antes de la terminación del contrato, para la Sala la fecha de estructuración indicada en el dictamen no está debidamente soportada en la historia clínica que obra en el expediente y sirvió de base para la experticia, y como se explicará a continuación, tampoco se logró acreditar un nivel de afectación de salud tan relevante, que podía advertirse notoriamente por el empleador, a pesar de no haber sido notificado de incapacidades, ni recomendaciones a favor del trabajador.
>
> Respecto de la fecha de estructuración adiada once (11) de marzo de dos mil diecisiete (2017), la junta, como perito, adujo que aquella devenía de una valoración por cardiología, pero en las consideraciones del dictamen, especialmente en el acápite de conceptos médicos, no se expone una revisión o valoración para esa calenda. Incluso en la historia clínica aportada tampoco se advierte atención o revisión en la misma data; igualmente, porque el demandante tuvo citas y controles por cardiología

> desde el año dos mil diez (2010) y hasta luego del retiro en abril de dos mil diecisiete (2017), incluso antes y después del infarto, de ahí que no se encuentre una razón manifiesta a que la estructuración se diera por valoración con esa especialidad.
>
> Según la historia clínica, el demandante en la anualidad dos mil diez (2010), presentó angina de pecho inestable y enfermedad coronaria aterosclerótica severa de 3 vasos. Para el año dos mil once (2011), el demandante acudió a controles por cardiología, donde además de iterar las patologías, se indicó que presentaba evolución clínica vascular satisfactoria, con episodios ocasionales de dolor precordial, por esfuerzo físico. Conclusiones que se replicaron para marzo de dos mil doce (2012), sin embargo, para diciembre de esa anualidad, el demandante presentó un infarto agudo al miocardio y se le realizó un procedimiento quirúrgico, lo que ocasionó incapacidad durante tres (3) meses.

Dijo que en los años siguientes el actor continuó en controles por cardiología y posoperatorios cada tres a seis meses, donde se iteraban las patologías indicadas, dolores esporádicos por esfuerzo físico y también que había una evolución clínica cardiovascular favorable.

De lo anterior recuento expresó que, si bien la demandada conoció de los quebrantos de salud, lo cierto era que «*desde el año 2013 el trabajador no presentó incapacidades médicas, tampoco tenía recomendaciones vigentes al momento del retiro, ni incompatibilidad entre la enfermedad que fue diagnosticada en el 2010, con el desempeño del cargo que ocupó*».

Destacó que lo expuesto en el dictamen pericial carecía de soporte probatorio ni estaba suficientemente explicado, y si bien el porcentaje fijado podía ser un indicativo de la afectación de salud, la situación debía analizarse de cara a si le generó barreras sociales en el empleo; no obstante, luego

de la operación realizada no se acreditaron restricciones médicas o limitantes, como tampoco recomendaciones para el ejercicio de su labor, esto es, no había *«una relación directa con las barreras sociales para ingresar y permanecer en el empleo»*.

Arguyó que, si bien el accionante se mantiene en controles médicos, a partir del año 2014 la patología se mantuvo estable, sin agravarse y sin ser progresiva, al punto que las revisiones, que inicialmente eran cada tres meses, pasaron a seis, ello por razón de una evolución favorable.

Consideró que el actor desarrollaba sus funciones con normalidad, y acotó que de la historia clínica no se desprendía que para el finiquito contractual tuviera alguna situación de salud, consistente en restricciones o limitaciones, que lo hiciera titular de la protección reclamada, destacando que la última incapacidad venció el 15 de abril de 2013.

Aludió a los testimonios y expresó que ninguno dio cuenta de la condición de salud para cuando finalizó el nexo de trabajo, ni tampoco informaron sobre una restricción en las funciones desempeñadas, al punto que de manera unánime sostuvieron que el demandante siguió desempeñando las mismas funciones que tenía antes de la incapacidad.

Enfatizó que tampoco existía certeza sobre la supuesta limitación en los viajes al exterior, lo cual, en todo caso,

podría analizarse como un actuar garantista del empleador, a efectos que se le pudiera brindar, en caso de necesitarlo, una adecuada atención en salud, en especial bajo la medicina prepagada con la que contaba.

Expresó que uno de los testigos en su declaración consultó documentos, de allí que sus dichos carecían de credibilidad, pues no fue autorizado para ello conforme al artículo 221 del CGP.

Respecto a los factores salariales, aludió a lo consagrado en los artículos 127, 128, 129 y 132 del CST y aseveró que, conforme a la sentencia CSJ SL1616-2022, es salario lo que el trabajador recibe como contraprestación directa del servicio, ya sea en dinero o en especie, sin que importe la denominación que le impartan las partes.

Acotó que estaba por fuera de controversia que al accionante se le asignó un vehículo para su transporte, que el combustible lo cancelaba la empresa y que se le habilitó su ingreso al Club Campestre de Palmira.

Consideró que lo relacionado con el automóvil no implicaba un ingreso, en la medida que la empresa le pagaba era a Renting Colombia S.A. un canon de arrendamiento, de modo que no había un incremento en el patrimonio del trabajador, quien, en todo caso, tampoco demostró el ahorro que ello le pudo generar. Aunado a que su uso era para el desarrollo adecuado de las funciones, dado su cargo de

directivo. En apoyo de lo anterior citó un aparte de la decisión CSJ SL, 17 oct. 2008, rad. 27193.

Respecto al gasto de combustible puso de presente:

> Bajo la intelección expuesta, sobre el no ingreso de los rubros al patrimonio del demandante y la naturaleza de los mismos, se considera que tampoco es viable darle el carácter salarial al gasto de combustible, primero porque aquel también era pagado por la empresa a la proveedora y no se entregaba suma alguna de dinero al demandante; segundo, este estipendio va estrechamente relacionado con el suministro del vehículo y que era para el desarrollo de funciones, tercero, porque si bien es cierto se allegaron las facturas de Imconsa S.A, de los mismo no se extrae que alguno fuera a órdenes del accionante, ni siquiera del vehículo que aquel utilizaba, y si bien se alega que el vehículo también se usaba para fines personales, no es posible para el caso concreto deslindar el uso del vehículo como un beneficio para desempeñar sus funciones.

Finalmente, en relación con el ingreso al Club Campestre de Palmira, estimó que la titular de la membresía era la demandada, quien cancelaba directamente la cuota de sostenimiento, aunado a que no estaba demostrado que el uso que hacía el actor era familiar o solamente laboral, además que, dado el cargo de accionante, se infería que era para facilitar el cumplimiento de la gestión.

Por lo dicho, concluyó que debía absolver a la demandada de las pretensiones incoadas.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por esta corporación, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que en sede de instancia revoque el fallo del *a quo* y, en su lugar, se acceda a las súplicas de la demanda inicial.

Con tal propósito, formula cinco cargos que son replicados, los cuales se resolverán en el orden propuesto, con la precisión que los ataques segundo, tercero y cuarto se decidirán en forma conjunta, toda vez que se dirigen por la misma vía, denuncian similar elenco normativo, persiguen idéntico cometido y presentan una argumentación que se complementa.

VI. CARGO PRIMERO

Es propuesto así:

> Se acusa la Sentencia recurrida de haber incurrido en una flagrante violación de medios(sic) de los siguientes artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que lo condujo a la infracción de la Ley sustancial por la Vía Indirecta en la modalidad de Aplicación Indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, artículo 2 de la Ley 1618 de 2013, artículo 127, 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Como errores fácticos cometidos por el juez plural señala los siguientes:

> a. Dar por demostrado sin estarlo, que el Demandante no logró acreditar un nivel de afectación de salud tan relevante, que podía advertirse notoriamente por el empleador.

> b. Dar por demostrado sin estarlo, que el Demandante no tenía incompatibilidad entre la enfermedad que fue diagnosticada en el 2010, con el desempeño del cargo que ocupó hasta el año 2017, para pregonar un criterio de discriminación en su retiro.
>
> c. No dar por demostrado estándolo, que el Demandante logró acreditar un nivel de afectación de salud tan relevante, que podía advertirse notoriamente por el empleador.
>
> d. No dar por demostrado estándolo, que el Demandante tenía incompatibilidad entre la enfermedad que fue diagnosticada en el 2010, con el desempeño del cargo que ocupó hasta el año 2017, y que su despido fue un criterio de discriminación.

Manifiesta que esos desaciertos fueron consecuencia de «*una interpretación no adecuada*» de las siguientes probanzas: dictamen de pérdida de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral; examen médico de retiro; historias clínicas; comunicación de la demandada del 14 de marzo de 2013; exámenes paraclínicos del 22 de noviembre de 2010, 7 de febrero y 21 de octubre de 2013, 6 de octubre de 2014; reporte de la Clínica Dime Neurocardiovascular del 29 de noviembre de 2010; evolución de consulta externa del año 2010 expedido por la Fundación Valle del Lili; documentos denominados Angia Estable y Escala NYHA elaborados por Raquel Villar Bello; incapacidades médicas del 23 de enero de 2013; epicrisis del 23 de enero de 2013; documento expedido por Seguros de Vida Colpatria el 21 de febrero de 2013; cheque del 13 de marzo de 2013; valoración del 8 de marzo de 2014; la liquidación del contrato de trabajo; y las declaraciones extraproceso de Rubén Tafur Tenorio, Alfredo Remigio Usubillaga Moscoso, Anthony Toro Domínguez, Héctor Iván Toro Londoño, Diego Armando Núñez Vélez, Tito Alfonso Bello Jiménez, Luis Eduardo Álvarez Acevedo y Cesar Milton Montealegre Quintero.

Señala que del dictamen de pérdida de capacidad laboral se evidencia que el accionante venía con síntomas que le generaron un padecimiento de salud, situación que le fue diagnosticada desde el año 2010, y que su evolución fue progresiva, al punto que en el año 2012 sufrió un infarto.

Esgrime que los padecimientos fueron anteriores a la finalización del nexo laboral, los que, acorde a las pruebas son severos, de los cuales tenía conocimiento la demandada, además que le generaron barreras y fueron determinantes para el finiquito contractual.

Se refiere al primer error endilgado y expone que el Tribunal se contradijo pues expresó que la afectación del actor *«no podía advertirse por el empleador»,* empero *«llega a la conclusión que, de las pruebas documentales obrante en el plenario, y detalladas por la colegiatura, se tiene la certeza que la parte demandada conocía de los quebrantos de salud»*.

A renglón seguido transcribe un aparte de un artículo médico sobre la isquemia miocárdica publicado en el año 2021, y dice que el padecimiento del actor es grave y puede ser mortal, al punto que, pese al tiempo transcurrido, continua en control y tomando medicamentos.

Sostiene que según el DANE una de las principales causas de muerte en Colombia en el año 2017 fueron enfermedades isquémicas del corazón; que de las declaraciones extra proceso, «*ratificadas con las testimoniales»,* se determina la existencia de unas

restricciones, como lo era realizar viajes al exterior, de allí que el empleador conocía de la situación del accionante, además que tenía otras limitaciones, relacionadas con subir escaleras o cargar objetos pesados, lo que limitaba el desempeño de sus funciones, y afirma que lo anterior puede extraerse «*de los documentos auténticos enlistados*», testimonios y declaraciones extraproceso.

Copia el segundo yerro y asevera que esa conclusión del colegiado «*no tiene fundamento fáctico*», en la medida que no le era dable inferir que lo diagnosticado en el año 2010 sea lo «*mismo*» del 2017; y destaca que:

> El hecho que la parte actora no haya presentado desde el año 2013 incapacidades médicas o formalmente un documento denominado como recomendación vigente al momento del retiro, no quiere decir que los diagnósticos que padece el demandante y que padecía al momento de la terminación del vínculo laboral no le generen una incompatibilidad en el desempeño de las funciones, pues está claramente demostrado que el demandante tenía limitaciones para el desempeño de sus funciones, toda vez que no pudo volver a realizar viajes al exterior para atender los requerimiento de los clientes.

Luego plasma la misma argumentación frente a la primera equivocación, relativa a que el *ad quem* incurrió en una contradicción, por cuanto consideró que el empleador no conocía de la afectación de salud, *«pero posteriormente llega a la conclusión que de las pruebas documentales obrante en el plenario, y detalladas por la colegiatura, se tiene la certeza que la parte demandada conocía de los quebrantos»* y nuevamente alude a la misma literatura médica publicada en una revista del año 2021.

Acota que se trata de una enfermedad grave, la cual no varía por estar en tratamiento y en controles periódicos; y reitera que no podía viajar al exterior y tenía limitaciones para subir escaleras y cargar objetos pesados, aunado a que, itera que los padecimientos cardiacos son una de las principales causas de muerte en Colombia según el DANE.

Cita la tercera equivocación que le reprocha al fallo confutado y, nuevamente, esgrime que el juez plural se contradijo porque a juicio de la censura *«de las pruebas documentales obrantes en el plenario, y detalladas por la colegiatura, se tiene la certeza que la parte demandada conocía de los quebrantos de salud».*

Vuelve a transcribir el mismo artículo de literatura médica; repite la misma argumentación plasmada frente a las dos primeras equivocaciones; y asevera que una de las principales causas de fallecimiento en Colombia es por padecimientos coronarios y reitera que tenía unas limitaciones en el ejercicio de sus funciones.

Finalmente copia el cuarto error y expresa, nuevamente, la misma argumentación a que aludió frente a los tres yerros anteriores.

VII. RÉPLICA

La demandada aduce que el cargo presenta deficiencias técnicas, en la medida que alude a una violación de medio de unas normas procedimentales pero no explica nada sobre esa

posible vulneración; que los medios de prueba denunciados no son hábiles en casación; que acude a unos documentos que no fueron decretados y ni siquiera están en el plenario, como lo es un artículo académico y un informe del DANE; que la acusación es totalmente genérica, pues simplemente enlistó unas pruebas pero no se refiere a su contenido y, menos aún, se explican las equivocaciones del colegiado, pretendiendo que la Corte, de oficio, revise todo el proceso.

Arguye que el recurrente tampoco ataca los fundamentos del Tribunal, pues solo dice que la isquemia miocárdica es una enfermedad grave, situación que no desconoció, en tanto lo que estimó es que después del año 2013 el accionante presentó una recuperación y su situación de salud no le generó barreras en el ejercicio normal de la labor, al punto que no tenía recomendaciones, restricciones, incapacidades u otra situación especial, razonamiento que no es debidamente confutado.

VIII. CONSIDERACIONES

El juez plural frente a la procedencia de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estimó que para su otorgamiento no se requiere que el trabajador tenga un determinado grado de pérdida de capacidad laboral, en tanto lo necesario, conforme a la Ley 1618 de 2013, es que cuente con una deficiencia, ya sea física, mental, intelectual o sensorial; que sea a mediano o largo plazo; que le genere barreras que le impidan el ejercicio de sus actividades para

las que fue contratado; y que sean de conocimiento del empleador.

Partiendo de lo anterior, se remitió al dictamen pericial practicado en el curso del proceso, y estimó que si bien allí se dijo que el actor tenía una pérdida de capacidad laboral que se estructuró a la finalización del nexo de trabajo, lo cierto era que, esa probanza, al apreciarla en conjunto con los demás medios de convicción allegados al plenario, tenía algunas inconsistencias, además que no se desprendía que existiera una afectación de salud que le generara barreras en el desempeño de sus funciones, por cuanto si bien sufrió un infarto y fue operado, ello ocurrió mucho antes del finiquito contractual, al punto que llevaba más de tres años laborando sin mostrar alguna afectación de salud, más allá de los controles propios de su enfermedad, siendo la última incapacidad en el año 2013, y sin que existieran restricciones o recomendaciones médicas.

Por su parte, la parte recurrente esgrime, fundamentalmente, que el Tribunal se equivocó al no advertir que del haz probatorio se colige una afectación de salud relevante, que se mantenía para el momento del finiquito contractual y era de conocimiento del empleador.

Así las cosas, le corresponde a la Corte definir si el sentenciador de segundo grado erró desde el punto de vista probatorio, al deducir que el promotor del proceso no era titular de la protección que emana del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, el ataque es infundado, por lo siguiente:

1. Al abordar el estudio de fondo de la acusación, en relación con las pruebas expresamente denunciadas y a las cuales se refiere el ataque, aunque sea de forma somera en su desarrollo, esto es: el dictamen pericial, artículo médico del año 2021, información del DANE, «*testimoniales*» y declaraciones extra proceso; se encuentra que el cargo no está llamado a prosperar, por cuanto:

Conforme lo prevé el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, que modificó el 23 de la Ley 16 de 1968, el error de hecho será motivo de casación laboral, siempre y cuando provenga de «*falta de apreciación o apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular*», hoy judicial, es decir, de pruebas que la jurisprudencia ha denominado como «*calificadas*». Lo que significa que, respecto de otros medios de convicción, no es posible realizar un estudio de fondo, a menos que previamente se demuestre un error protuberante proveniente de alguna prueba apta en casación.

Sobre el alcance de tal disposición resulta oportuno recordar lo manifestado por la Corte en sentencia CSJ SL, 1 mar. 2011, rad. 38841, en la que se dijo:

> Esa severidad se expresa en la restricción impuesta a la casación del trabajo y de la seguridad social -primero por la Ley 16 de 1968, en términos verdaderamente drásticos, y luego por la Ley 16 de 1969, con voces más amplias-, en el sentido de que la estructuración de un error de hecho sólo puede edificarse en la falta de apreciación o en la valoración equivocada únicamente de

tres probanzas, a saber: el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial.

Tal limitación no es caprichosa ni formulada al desgaire. No; abreva en el temperamento jurídico del procedimiento del trabajo y de la seguridad social, jalonado por los principios de oralidad, inmediación y libre apreciación probatoria, a cuyo amparo el juez, a la par que dirige el proceso, en garantía de su rápido y expedito adelantamiento, mantiene un contacto directo y permanente con la causa procesal, en su amplio y variado espectro que da cuenta de protagonistas y pruebas, que le permite conocer, a fondo y a plenitud, todos sus pormenores, amén de gozar de la facultad de formar libremente su convencimiento, al influjo de los principios científicos de la prueba y el escrutinio de las circunstancias relevantes del pleito y de la conducta observada por las partes.

Son, justamente, la participación directa del juez, su contacto permanente con el proceso y la evaluación personal –por el mismo, para decirlo con énfasis- y autónoma de las pruebas, las piedras angulares del procedimiento del trabajo y de la seguridad social, que marcan distancia con procedimientos contemplados en otros horizontes jurídicos procesales.

El legislador no podía ser indiferente a la naturaleza del proceso del trabajo y de la seguridad social y a la filosofía propia y particular que lo informa. Al impulso de éstas, diseñó la casación y sus causales, al tiempo de sus exigencias y restricciones.

Al hilo de esa línea de pensamiento, consideró que sólo la confesión judicial, el documento auténtico y la inspección judicial tenían la virtud de configurar un yerro fáctico, en razón de su registro objetivo, claro, inequívoco e irrefragable de hechos, cuya distorsión evidenciaría un error en su apreciación, con ribetes de notorio y protuberante.

En cambio, estimó que otros medios de prueba, como, por ejemplo, el testimonio, la pericia y el indicio, precisamente, por la gran dosis de consideraciones subjetivas y valorativas de que echa mano el juzgador de instancia, escapan a un control objetivo de su apreciación, con virtualidad para deducir una equivocación grave en su estimación, esto es, que brilla al ojo, por parte de un juez distinto del que tuvo un contacto directo e inmediato con tales elementos de convicción.

La confrontación del artículo 7 de la Ley 16 de 1969 permite, pues, descubrir en él un espíritu de aferramiento a la fisonomía peculiar del proceso del trabajo y de la seguridad social y de respeto absoluto a la filosofía que lo anima.

Vale la pena apuntar que la jurisprudencia, en pos de mitigar el rigor de estas limitaciones, ha permitido que pruebas no

> calificadas sean susceptibles de ser examinadas, a condición de que el juez encuentre que en el fallo recurrido se cometió un error de hecho, garrafal e intolerable, derivado de la falta de apreciación o errada valoración de las pruebas hábiles o calificadas (confesión judicial, documento auténtico e inspección judicial).

Partiendo de lo anterior, se advierte:

- El dictamen de pérdida de la capacidad laboral corresponde a una prueba pericial, razón por la cual no es un medio de convicción calificado para edificar un ataque en casación. En sentencia CSJ SL1578-2022, se indicó:

> Ello también evidencia a las claras que el ataque por la senda de los hechos se edifica sobre una prueba no hábil en casación: Dictamen No. 17482012 del 30 de octubre de 2012 proferido por la Junta Regional de Calificación de Santander, pues según el artículo 7.° de la Ley 16 de 1969 para proceder a su análisis era necesario demostrar en la acusación que el *ad quem* incurrió en alguno de los yerros con el carácter de *manifiestos*, con base en las pruebas *calificadas* en casación laboral, esto es, el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial, cuestión que no aconteció en el presente asunto.

-El artículo médico publicado en el año 2021 no obra en el plenario, de modo que no es dable endilgar un error de hecho al Tribunal por falta o indebida valoración de un medio de convicción inexistente. Sobre el particular, en sentencia CSJ SL1260-2019 se dijo:

> En este punto, la Corte debe reiterar que la *falta de apreciación* de un documento, capaz de configurar un error de hecho denunciable en la casación del trabajo, con arreglo a lo previsto en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, presupone, de forma necesaria, que el respectivo documento exista en el interior del proceso, de manera que sea perceptible y fácilmente apreciable para las partes y el juez, y, sobretodo, que haga parte de las pruebas regular y oportunamente aportadas. Es por ello que la citada norma es clara al decir que el error de hecho, para que se configure, es preciso que *«…aparezca de manifiesto en los autos.»*,

> lo que implica que tal desacierto nunca puede cimentarse en una prueba extemporánea o sencillamente inexistente. (Ver CSJ SL, 24 abr. 2013, rad. 39893, CSJ SL881-2014, CSJ SL3265-2016, entre otras).

En todo caso, de haberse aportado corresponde a un documento emanado de un tercero y, por consiguiente, no apto en casación.

-El informe del DANE del año 2017, al igual que lo anterior, es un documento que no fue incorporado al proceso y tampoco tiene la connotación de ser un hecho notorio ni de un indicador económico que no requiera prueba, pues la censura se refiere al mismo como el registro de fallecimientos en Colombia en el año 2017 y las principales causas.

-Respecto a las declaraciones extraproceso rendidas ante Notario, debe decirse que por tratarse de documentos que provienen de terceros, en casación laboral reciben el mismo tratamiento de la prueba testimonial y, según lo anotado anteriormente, no constituyen pruebas calificadas. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 4 nov. 2009, rad. 36218, la Corte puntualizó:

> Y en lo que incumbe a las **declaraciones extrajuicio** rendidas por terceras personas ante Notario, que se presentaron al ISS por la compañera del causante dentro del trámite de la sustitución pensional, que corren a folios 61 y 62 del cuaderno principal, corresponden a documentos que contienen una declaración de tercero, que en casación laboral reciben el mismo tratamiento de la **prueba testimonial**, y en consecuencia no resultan aptos para configurar un yerro fáctico conforme a la restricción contenida en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969, que señala solo tres pruebas calificadas dentro del recurso extraordinario, el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial, quedando en tales condiciones impedida la Sala para asumir el análisis de la acusación en relación a dicho medio de convicción.

(Resaltado del texto original).

- Los «*testimonios*» también corresponden a medios de convicción no calificados para acudir en casación. Así lo ha explicado la Corte, entre otras, en la CSJ SL 2 jun. 2009, rad. 34390, cuando sobre el particular explicó:

> Si el cargo no demuestra que el Tribunal incurrió en un error protuberante en la valoración de la prueba calificada, no le es dable a la Corte examinar la prueba testimonial, en la que también está soportada la sentencia, por virtud de lo dispuesto por el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, que establece que esa prueba no es calificada para estructurar un desacierto de hecho en la casación del trabajo, a menos que previamente se haya demostrado un error de hecho, con el carácter de manifiesto, con la prueba calificada, lo cual no ocurrió en el caso analizado, lo que conduce necesariamente a que se mantengan incólumes las inferencias obtenidas de la apreciación de los testimonios y, con ellas, en su integridad, la sentencia impugnada

Por otra parte, frente a las demás probanzas, como ya se dijo, no resulta posible para la Sala adentrarse en su estudio, en la medida que no se cumplió mínimamente con la carga argumentativa de explicar en qué consistió el desvío del Tribunal en su apreciación o qué acreditan estas y cómo inciden en la decisión adoptada en segunda instancia.

Y es que en el cargo la censura solo indica, de forma genérica, que de haber valorado las documentales obrantes en el plenario en conjunto con las demás pruebas se habría llegado a una conclusión opuesta a la de la segunda instancia.

De este modo, no se cumplen las exigencias para demostrar un eventual dislate de orden fáctico con la

connotación de ostensible, por cuanto ni siquiera especifica que es lo que dicen las mismas y/o cuál es su distorsión que les dio sentenciador de alzada, a fin de probar de manera diáfana que el accionante, al momento del despido, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo y además que en su caso particular existieran barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores de la empresa.

Sobre la carga que debe cumplir la censura ha dicho la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 42037, lo siguiente:

> La impugnante, para tratar de acreditar los errores de hecho supuestamente atribuidos al Tribunal, se refiere a la prueba documental en forma genérica, sin determinarla, y a los testimonios (que no son prueba hábil en la casación del trabajo), sin explicar con claridad y precisión en qué consistió su equivocada valoración o su falta de apreciación, lo que no se corresponde con la dialéctica propia del recurso de casación, que comporta para el recurrente la carga de presentar, no un simple discurso que refleje su discordancia con las posiciones fácticas y jurídicas del juzgador, sino la elaboración de una seria y sólida trama argumentativa, encauzada a la demostración de los posibles yerros del sentenciador, como lo exige el artículo 91 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.
>
> Como lo ha dicho por muchas veces la Corte, señalar simplemente la prueba que se considera mal apreciada o no valorada por el juzgador, apenas indica la causa del posible error, pero no el error de hecho manifiesto o evidente que podría conducir a la violación de la ley sustancial en caso de existir realmente y de ser demostrado por el recurrente, al que le es imperativo exponer, de manera clara, qué es lo que ellas acreditan, en contra de lo inferido por el Tribunal, y cómo incidieron tales fallas en el yerro evidente denunciado, demostración que ha de estructurarse mediante un análisis razonado y crítico de los medios de convicción, confrontando la conclusión de ese proceso intelectual con las deducciones acogidas en la resolución judicial.

(Subraya fuera de texto).

2. Por otra parte, pese a que el casacionista denuncia la comisión de unos errores de hecho y enlista un gran cumulo de pruebas que considera fueron mal apreciadas por la segunda instancia, el desarrollo del cargo es inadecuado, por cuanto se limitó a sostener que el Tribunal se equivocó al colegir que la parte actora no demostró los supuestos de hechos necesarios para ser titular da la garantía del fuero por salud. Sin embargo, se itera, no acredita los yerros enrostrados con argumentos sólidos, concretos y demostrativos en contra de lo inferido por el juez de apelaciones, capaces de quebrar la sentencia impugnada, la cual, como se recuerda, se encuentra revestida de las presunciones de legalidad y de acierto, de allí que se hacía necesario, además de indicar de manera pormenorizada qué elementos fueron desconocidos o apreciados con error, también explicar con suficiencia y claridad qué muestran cada uno de esos medios de convicción en contra de lo probado por el colegiado, como también de qué manera tal situación afectó de forma trascendente la decisión, tal como se indicó, entre muchas otras, en la sentencia CSJ SL544-2013.

Ciertamente, cuando se acude a esta vía de ataque, resulta necesario que el censor demuestre que el funcionario judicial se alejó de forma ostensible de la realidad objetiva de las pruebas calificadas, por arribar a conclusiones contraevidentes o carentes de cualquier fundamentación; sin embargo, la actividad demostrativa del casacionista, en este asunto, se contrajo a la relación individual de algunas pruebas

recopiladas, y a partir de ello, apoyado en manifestaciones genéricas, extraer sus propias y personales deducciones.

Se dice lo anterior porque respecto de los cuatro errores propuestos, la censura formula la misma argumentación, relativa a: *i)* que el juez colegiado se contradijo, en tanto, pese a que tuvo por acreditado unos quebrantos de salud del trabajador, en su decisión razonó que no podía advertirse la afectación para el momento de la ruptura del nexo laboral; *ii)* que la enfermedad que padece es grave y; *iii)* que están probadas unas barreras.

No obstante, vista la decisión de segundo grado, el Tribunal, frente a la condición de salud no incurrió en contradicción alguna, en la medida que explicó fue que pese a que el trabajador presentó una enfermedad y fue operado, ello ocurrió cuatro años antes del despido, sin que para el año 2017 cuando finalizó el nexo, estuviera demostrada alguna limitación en el desempeño de sus funciones derivada de su condición médica, de allí que era esta precisa situación la que tenía que atacar la censura y omite hacerlo.

Por otra parte, el juez de apelaciones tampoco desconoció de la gravedad de la patología, lo que ocurrió fue, se insiste, que encontró probado que se realizó un tratamiento eficaz y el paciente estaba era bajo control o seguimiento, pero sin restricción para el ejercicio de sus labores, las cuales pudo cumplir normalmente, por lo menos no se probó lo contrario.

Finalmente, frente a unas posibles barreras, atinente a una supuesta limitación en los viajes internacionales, la alzada estimó que ello no estaba debidamente acreditado, pero que, en todo caso, ello sería una simple medida de protección del empleador, pues en Colombia contaba con cobertura en salud y medicina prepagada, pero ello no le impedía cumplir a cabalidad su labor como gerente.

En ese orden de ideas, se advierte que la censura no combate los verdaderos soportes de la decisión cuestionada y su cuestionamiento no pasa de ser un simple alegato de instancia, ajeno a la naturaleza de este recurso extraordinario, porque su actividad demostrativa se circunscribe a ofrecer unas conclusiones inconexas y aisladas del acervo probatorio recopilado en el plenario, esto es, sin exponer de forma clara y suficiente a través de argumentos precisos, lo que materialmente expresan las probanzas denunciadas, con lo que respecto a ellas infirió o resolvió el juzgador de segunda instancia.

3. Finalmente, frente a la necesidad de acreditar barreras en el entorno laboral, pese a contar con una enfermedad, que fue finalmente el soporte de la decisión de segundo grado, no sobra recordar lo dicho en la decisión CSJ SL1152-2023, en la que se precisó:

> Ciertamente, todos los conceptos médicos posteriores a la cirugía de 13 de julio de 2012 apuntaron a un *«proceso en etapa resolutiva»*, es decir, a una recuperación que implicó cambios reconstructivos y estéticos en fechas posteriores, como consecuencia de los procedimientos realizados para salvaguardar la vida de la accionante, pero que al menos, para el año 2017 -

> calenda en que aquella renunció voluntariamente y suscribió el acuerdo en el que se aceptó por las partes- se redujeron a controles médicos y tratamiento con *«tamoxifeno»* (que tiene efecto anti estrogénico), con el objetivo de evitar la reincidencia de su patología de base.
>
> A decir verdad, la situación de requerir medicamentos de control objetivamente no conlleva a concluir que la condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como *curable o incurable*, acarree una posible discapacidad, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, le impidiera la participación plena y efectiva de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
> [..]
> Por otro lado, si bien es cierto que es deber del empleador la identificación y materialización de los ajustes razonables, sin que sea menester que haya un concepto médico o una ley que las ordene, de las pruebas se infiere que tampoco podía realizar ninguna modificación, toda vez que la persona, aunque viviendo con una enfermedad, no tenía una discapacidad que justificara tales medidas. Tampoco se observó que tuviera antecedentes de dificultades particulares para el desempeño de su cargo que lo ameritaran o le permitieran al empleador conocer la existencia de una discapacidad.
>
> A su vez, la Sala halló que las partes ejecutaron sin dificultad alguna el contrato laboral pactado hasta la renuncia de la trabajadora, es decir, entre 1994 y 2017, aún durante el periodo en que inició el diagnóstico de la enfermedad en 2012; situación médica sobre la cual no se aportaron elementos de juicio suficientes acerca de su incidencia en el desempeño de su trabajo –barrera-, para determinar una discapacidad.

Por lo expuesto, el *ad quem* no pudo cometer los yerros endilgados, por tanto, el ataque no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa el fallo de segundo grado de vulnerar la ley por la vía directa, en la modalidad de infracción directa, del *«preámbulo y artículos 1º, 2º, y 27 de la Ley 1346 de 2009 que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 1º y 2º de la Ley 1618 de 2013,*

preámbulo y artículos 13, 16, 25, 48 y 53 de la Constitución Política de Colombia».

Esgrime que las disposiciones denunciadas eran indispensables para la solución del litigio, toda vez que en el plenario se acreditó «*la discapacidad del demandante y el conocimiento que de este suceso tenía el empleador al momento de la terminación del vínculo laboral*», quien adoptó esa determinación sin justa causa.

Agrega que lo anterior atenta contra los derechos fundamentales, máxime cuando la *«Demandada en ningún momento procesal sustentó su defensa en el hecho de desvirtuar la presunción de discriminación que se activó en el presente caso».*

X. RÉPLICA

La sociedad accionada esgrime que, por razón de la senda de ataque escogida, la censura debe aceptar las inferencias fácticas a que arribó el colegiado, situación que impide otorgar la protección perseguida; y acota que las normas denunciadas fueron tenidas en cuenta por la alzada, de allí que el cargo no debe prosperar.

XI. CARGO TERCERO

Denuncia el fallo confutado por la vía directa, bajo la modalidad de aplicación indebida del canon 26 de la Ley 361 de 1997 *«en concordancia con el preámbulo y artículos 1º, 2º,*

y 27 de la Ley 1346 de 2009 que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 1º y 2º de la Ley 1618 de 2013, preámbulo y artículos 13, 16, 25, 48 y 53 de la Constitución Política de Colombia».

Arguye que el Tribunal *«no dio una hermenéutica apropiada a las normas en comento»*, pese a que *«el actor cumplió a cabalidad con los postulados de la estabilidad laboral reforzada establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997».*

Señala que «*la Ley, la doctrina y la Jurisprudencia, buscan la protección del trabajador en todos los aspectos sociales y económicos»* de manera progresiva *«porque es en la estructura molecular jurídica, donde se debate el elixir de los derechos, pero esa sensibilidad debe enclaustrarse en normas que amparen derechos reconocidos legítimamente»,* de allí que no es dable una «*interpretación regresiva*» consistente en que al trabajador le corresponde *«que el despido fue discriminatorio»,* pues lo correcto es la *«INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE Y BENEFICIOSA al presente asunto a favor de la parte débil de la relación contractual».*

XII. RÉPLICA

La opositora arguye que el cargo se debe rechazar por razón de que el fundamento principal de la decisión de segundo grado fue de índole fáctico, lo cual no se puede variar por la vía directa; y añade que se incurre en una mezcla de submotivos, en tanto se denuncia la aplicación

indebida, pero en el desarrollo se cuestiona la hermenéutica impartida a las normas denunciadas.

XIII. CARGO CUARTO

Acusa la decisión confutada de vulnerar la ley por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que conllevó «*la infracción directa del preámbulo y artículos 1º, 2º, y 27 de la Ley 1346 de 2009 que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 1º y 2º de la Ley 1618 de 2013, preámbulo y artículos 13, 16, 25, 48 y 53 de la Constitución Política de Colombia*».

Para sustentar el ataque sostiene que en el *sub lite* se demostró que el «*demandante tenía una discapacidad (deficiencia más barreras laborales) previo a la terminación del vínculo laboral de forma unilateral por parte del empleador*», las cuales eran de conocimiento del empleador y, pese a ello, no solicitó autorización para el finiquito contractual.

Cita un aparte de la sentencia CSJ SL1152-2023, y aduce que, conforme a las inferencias del juez plural, el promotor del litigio padece de una enfermedad a largo plazo, por cuanto sigue en tratamiento especializado, situación que, a juicio de la censura, se encuentra acreditado con los dichos de algunos testigos.

Dice que conforme a las «*anotaciones de la historia clínica del actor, en el examen de egreso, en la anotación que*

realizará el demandante en la liquidación definitiva» y en armonía con las declaraciones de unos testigos, respectos de los que transcribe un aparte, se demuestra la existencia de «*las barreras que tenía la parte actora*», de modo que se vulneraron las disposiciones enlistadas en la proposición jurídica.

Asevera que el trabajador no podía desempeñarse en iguales condiciones que los demás compañeros, pues ello se colige de lo expuesto por algunos deponentes y cita el mismo pasaje de una supuesta declaración.

Alude a que no se configuró una justa causa para la finalización del nexo laboral, de allí que operó a favor del convocante a juicio una presunción, consistente en que ese acto fue discriminatorio, máxime que no se solicitó la correspondiente autorización ante el Ministerio del Trabajo.

Transcribe un aparte de la decisión CSJ SL1152-2023 y esgrime que a la sociedad accionada le correspondía acreditar que realizó ajustes razonables o, en su defecto, que ello implicaba una carga desproporcionada.

Acota que, conforme a los hechos acreditados, se debió efectuar una interpretación más favorable de las disposiciones y no una hermenéutica «*patronalista y poco garantista*» que fue lo que hizo el fallador de la alzada.

Finalmente dice que debe «*valorarse*» la línea jurisprudencial de la Corte, y cita las sentencias CSJ

SL5163-2017, SL1360-2018 y SL572-2023, respecto de las que afirma corresponden a la «*tesis anterior*» y alega que la postura «*actual*» se plasmó en decisiones SL1152-2023 y SL1752-2023.

XIV. RÉPLICA

La vinculada al juicio funda su oposición, en que la censura incurre en una mezcla de vías, en tanto pretende el estudio de unos documentos y testimonios, lo cual no es dable en una acusación por la vía jurídica; y que no se explica en qué consistió el desvío hermenéutico del *ad quem*.

XV. CONSIDERACIONES

Debe comenzar por indicar la Corte que la censura incurre en algunas deficiencias técnicas en los tres cargos que dirige por la vía jurídica, así:

- En el segundo ataque, se denuncia la infracción directa de los artículos 1, 2 y 27 de la Ley 1346 de 2009 que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 1 y 2 de la Ley 1618 de 2013; sin embargo, la referida modalidad de quebranto normativo se produce cuando el fallador de segundo grado, comprendiendo correctamente la realidad fáctica dentro del debate procesal, quebranta la ley al no aplicar, ya fuera por ignorancia o rebeldía, la normativa que rige el caso sometido a su conocimiento. Así se precisó en sentencia, CSJ SL, 15 ag. 2007, rad. 30249, cuando se explicó:

> Se comienza por anotar que una de las modalidades de la infracción directa de la ley se configura cuando el sentenciador, frente a hechos demostrados, no aplica la norma que los regula o comprende, rebelándose contra el mandato de la disposición. Esa modalidad de acusación es la que plantea la censura, frente a lo cual la objeción de la parte opositora es infundada.

De ahí que, no resulta acertado afirmar que el Tribunal ignoró unas disposiciones contenidas en la Ley 1346 de 2009 y 1618 de 2013, pues vista la motivación de la sentencia impugnada, lo cierto es que las llamó a operar, al punto que dijo que la decisión debía guiarse bajo «*la Convención sobre los Derecho de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013*», el cual estableció «*un modelo de aproximación a la discapacidad*» basado en «*barreras sociales*» y, expresamente, aludió a su contenido.

Cuestión diferente es que, atendiendo las circunstancias particulares del caso en estudio y teniendo en cuenta lo acreditado en el juicio, el juez de apelaciones hubiera considerado que para el momento de la ruptura del nexo no existían unas limitaciones o barreras en el ejercicio de su actividad que hicieran al actor titular de la garantía foral reclamada.

En otras palabras, no fue por rebeldía o ignorancia que el sentenciador de segundo grado no les hubiese impartido plenos efectos a las normas denunciadas, sino porque desde la perspectiva fáctica halló acreditado que el demandante no acreditó las condiciones necesarias para acceder al reintegro, conclusión de naturaleza probatoria que se mantiene inmodificable dada la orientación jurídica del ataque.

-En el tercer cargo se denuncia la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, empero en su demostración se dice que el juez plural «*no dio una hermenéutica apropiada*», de allí que incurrió en una «*interpretación regresiva*», debiendo acudir al principio de la favorabilidad.

Partiendo de lo anterior, emerge que el recurrente acude en este ataque a más de una modalidad de transgresión respecto de las mismas normas, cuando es sabido que la aplicación indebida y la interpretación errónea son conceptos excluyentes, pues la primera se presenta cuando la disposición legal escogida no es la pertinente por no gobernar el caso debatido, mientras que la segunda se configura cuando el sentenciador de alzada aplica la norma adecuadamente, pero efectuando una exégesis o hermenéutica equivocada al asignarle un sentido o alcance que no corresponde.

La Corte frente a esta temática en la sentencia CSJ SL, 22 jun. 2006, rad. 27019, precisó:

> En efecto, el cargo no muestra congruencia puesto que denuncia la aplicación indebida y la interpretación errónea, conceptos de violación de la ley que se excluyen entre sí, de modo que respecto de las mismas normas legales no pueden plantearse simultáneamente, por tener cada una de ellos alcance propio y significados diferentes, pues la primera modalidad se presenta cuando la disposición legal escogida no es pertinente por no gobernar el caso debatido, mientras que la interpretación errónea se da cuando el sentenciador aplica la norma pertinente pero asignándole un sentido que no le corresponde.

Aunado a que, argüir la violación directa en la modalidad de aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consiste en que se reprocha un error de selección de la norma, es decir, la aplicación de una disposición que no es llamada a gobernar el caso debatido o porque al precepto legal se le da un alcance no contenido en él, sin hacer exégesis alguna.

Sin embargo, el juez de segundo grado no pudo incurrir en esta modalidad de quebranto normativo, toda vez que era la disposición llamada a gobernar el asunto, por ser la que prevé la protección del fuero por salud que invoca el demandante.

-Y en el cuarto ataque se incurre una mixtura inapropiada de vías, pues mezcla la senda directa con la de los hechos, ya que, pese a que en el cargo dice atacar la sentencia recurrida «*por la vía directa*», lo cierto es que, parte fundamental del reproche del censor versa sobre la acreditación de unas barreras laborales, las que considera están demostradas con algunas probanzas, en particular, las declaraciones de uno de los testigos.

Lo anterior constituye una impropiedad, puesto que en el ataque amalgama ambos caminos de violación de la ley que son excluyentes, por razón que el ataque por vía directa, supone la conformidad de quien recurre con los hechos deducidos por el sentenciador como fundamento de su decisión, de modo que la argumentación demostrativa debe ser de índole jurídica y por la indirecta los razonamientos

deberán dirigirse a criticar la valoración probatoria, debiendo ser su formulación diferente y por separado, dado que cada uno de dichos senderos tienen unas condiciones propias.

Al margen de lo anterior, al analizar los ataques en su contexto, es posible extraer que la censura aduce que la hermenéutica dada a las normas acusadas es equivocada, por cuanto estima que las personas discapacitadas son todas aquellas que tienen una deficiencia a mediano o largo plazo, que al interactuar con diversas barreras pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones; sin embargo, tal desvío hermenéutico no se presentó, en la medida que el razonamiento impartido por el Tribunal se acompasa con la jurisprudencia actual de la Sala, cuestión diferente es que coligiera, a partir de las pruebas del proceso, que no se acreditaron las referidas barreras, como presupuesto necesario para ser titular de la garantía foral deprecada.

En efecto, para la concesión de la estabilidad laboral reforzada por salud, esta corporación, a partir de la sentencia CSJ SL1152-2023, precisó 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 que entró en vigor desde el 7 de febrero de 2013, resultaban vinculantes en nuestro ordenamiento jurídico y, por ello, debían tenerse en cuenta al momento de darle contenido y alcance a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, para los eventos consolidados en

vigencia de estas normas, que es el caso bajo análisis, la situación de discapacidad no depende de un factor numérico sobre la pérdida de la capacidad laboral (PCL); lo que significa, que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, sería compatible solo para aquellos eventos ocurridos antes de la entrada en vigor de la citada Convención y de la Ley 1618 de 2013, posición que por demás se mantiene vigente al punto que fue reiterada recientemente en la sentencia CSJ SL414-2025, que explicó:

> Al respecto, vale la pena recordar que el criterio actual de la Corte, en cuanto a la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, parte de que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.° del Decreto 2463 de 2001, hasta su derogatoria mediante el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, fue compatible con los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009 (31 de julio de 2009), 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 2013 (CSJ SL1491-2023, SL1268-2023, entre otras).

Entonces, para el *sub lite*, la protección de estabilidad reforzada por fuero de discapacidad se deben tener en cuenta los siguientes parámetros: *i)* la existencia de una deficiencia a mediano o largo plazo; *ii)* la presencia de barreras para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que en el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y *iii)* que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido. La anterior postura o línea de pensamiento se ha reiterado, entre otras, en las sentencias CSJ SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023,

SL144-2024 y SL1100-2024.

En la primera de las decisiones referidas, esto es la CSJ SL1503-2023, al respecto se precisó:

> [...]
>
> **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.

[…]

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. <u>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.</u>

(Subrayado de la Sala).

Por consiguiente, al momento de evaluar la situación de discapacidad de un trabajador, en aras de establecer si la deficiencia que padece, la cual debe ser de mediano o largo plazo, conlleva la protección de estabilidad laboral reforzada, resulta imperioso analizar el cargo desempeñado, 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 empleado de desarrollar la labor para la que fue vinculado.

Si del análisis se concluye que el trabajador estaba en situación de discapacidad, porque además de sufrir de algún tipo de deficiencia a mediano o largo plazo, tenía barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con sus compañeros, que fueran conocidas por el empleador; cumple verificar si la empresa acreditó *«(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» (CSJ SL2210-2024).

Pues bien, vistos los anteriores lineamientos, y confrontados con la sentencia acusada en casación, encuentra la Corte que el Tribunal fundó su decisión bajo los parámetros contenidos en la Ley 1618 de 2013, al punto que en el fallo cuestionado razonó que la protección es para «*personas con y/o en situación de discapacidad a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo»,* mismas 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*», resaltando que allí no «*se estableció un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad laboral».*

Empero, se insiste, fue con fundamento en las pruebas del proceso que estimó que no se acreditaron la existencia de «*barreras*» que impidieran la ejecución de las labores del demandante como gerente, al margen que estuviera en control.

De modo que desde el punto de vista jurídico la colegiatura no incurrió en una equivocación y, por consiguiente, los cargos no prosperan.

XVI. CARGO QUINTO

Considera que la providencia confutada es violatoria de la ley por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 127 del CST, lo que conllevó la *«infracción directa de los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 48 de la Constitución Política de Colombia».*

Esgrime que estipendios otorgados de forma adicional al salario integral otorgado denominados cuota mensual renting Colombia – otorgamiento de vehículo, combustible mensual vehículo y cuota del club Campestre Palmira, los cuales se otorgaron de forma habitual, sin condición alguna como retribución directa del servicio y sin establecer por parte del empleador que no constituían factor salarial.

Considera que acreditó el accionante que los anteriores conceptos los «*percibía mes a mes»,* sin que fueran para el desempeño «*exclusivo de las funciones»*, aunado a que no se estipuló que no fueran factor salarial y tampoco se otorgaban por mera liberalidad, lo que incluso percibía en «*vacaciones*» y estando incapacitado.

Dice que la regla general es que todo lo que perciba el trabajador constituye factor salarial; que en el asunto debe «*activarse la carga dinámica de la prueba*», a efectos que el empleador demostrara que esos beneficios no tenían connotación salarial, al punto que «*brilla por su ausencia*

documento alguno» en ese sentido.

Reproduce unos pasajes de las decisiones CSJ SL4545-2018, SL5146-2020, SL1557-2023, SL1657-2023 y finalmente explica:

> La declaratoria de factor salarial de los emolumentos denominados cuota mensual renting Colombia – otorgamiento de vehículo, combustible mensual vehículo y cuota mensual club campestre palmira no constituían salario por medio de un proceso ordinario laboral, demuestran la mala fe del empleador de encubrir factores salariales bajo otras denominaciones, situación que hace que en el evento de no salir avante las pretensiones principales de reintegro, deba estudiarse la pretensión subsidiaria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, indemnización consistente en un día de trabajo por día de mora toda vez que al momento de la liquidación definitiva del trabajador no se tuvieron en cuenta como base salarial los emolumentos aducidos como factor salarial, argumentos que se esbozaron en el recurso de apelación de la parte actora, teniendo en cuenta la limitación efectuada por el operador judicial al momento de la formulación y sustentación del recurso de apelación, en el cual se incorporó los fundamentos expuestos en la demanda y alegatos de conclusión.

XVII. RÉPLICA

La demandada se opone al ataque. Razona que, pese a que el embate se dirige por la senda jurídica, el recurrente se aleja de los razonamientos fácticos del juez colegiado, mismos que, necesariamente, permiten inferir que los beneficios otorgados no tenían una retribución directa del servicio, toda vez que simplemente estaban dirigidos a facilitar el cumplimiento de las actividades como gerente.

XVIII. CONSIDERACIONES

La Corte advierte que, como lo pone de presente la opositora, el ataque contiene impropiedades técnicas, las cuales se pasan a enumerar:

1. El cargo, pese a que se orienta por la senda jurídica, parte de unas premisas fácticas a las que no arribó el Tribunal.

Ciertamente, en la sentencia confutada se dijo frente a los beneficios otorgados al trabajador, consistentes en la asignación de un vehículo para su transporte, la cancelación del combustible y la habilitación del ingreso al Club Campestre de Palmira, lo siguiente:

Que el automóvil fue suministrado a través de un contrato celebrado entre la accionada y Renting Colombia S.A., quien pagaba un canon por su uso, de modo que el actor no percibió concepto alguno, aunado a que tampoco acreditó que ello le generó un ahorro. A lo que agregó que, se desprendía que el automotor le fue entregado para facilitar el cumplimiento de sus funciones, dada su condición de directivo, sin que le generara una ventaja patrimonial.

Respecto al combustible reflexionó que tampoco se le entregaba alguna suma al promotor del proceso; que era para la ejecución de la labor; y que en las facturas allegadas para acreditar el pago no se identificaba que era por el vehículo que usaba.

Finalmente, en lo atinente a los gastos del Club Campestre de Palmira, destacó que la titular de la membresía era la convocada a juicio; que tampoco se colegía el uso que le daba el actor, es decir, familiar y/o laboral; y que, en todo caso, se infería que era para facilitar el cumplimiento de la gestión.

Por su parte, la censura para estructurar su ataque dice que esos beneficios le fueron otorgados «*sin condición alguna*», que tampoco se estableció «*que no constituían factor salarial*», pues de las documentales «*brilla por su ausencia*» alguna estipulación en ese sentido; que no eran para el *«desempeño exclusivo de las funciones»;* y que los disfrutó estando en vacaciones e incapacitado.

Tal proceder da al traste con la acusación, en la medida en que como la ha dicho la Corte, *«el recurrente debe, en realidad y no sólo en apariencia, aceptar los hechos en la forma como los tuvo por probados el juzgador»* (CSJ SL, 05 mar. 2009, rad. 32529), porque si pretende apartarse de la valoración probatoria, esta debe ser controvertida por la vía de los hechos y en cargos separados.

En ese orden de ideas, el recurrente parte de unas premisas ajenas al fallo confutado y en la sustentación del ataque mezcla los géneros de violación de la ley sustancial que son excluyentes, por razón que, por la senda directa, se parte de la conformidad con los hechos inferidos por el sentenciador, de modo que la argumentación demostrativa debe ser netamente jurídica, en cambio, por la vía indirecta

los razonamientos se deben dirigir a criticar la valoración probatoria, de modo que su formulación es diferente y por separado; por tanto, no resulta posible que una misma demostración sirva de soporte para edificar un ataque por el sendero jurídico y a su vez por el fáctico.

2. Ahora bien, se denuncia como submotivo de violación de la ley la interpretación errónea del artículo 127 del CST, lo que conllevó a la infracción directa de las disposiciones 65, 128 y 129 *ibidem.*

Frente a esta última infracción de la ley, cabe indicar, que se produce cuando el fallador de segundo grado quebranta la ley al no aplicar, ya fuera por ignorancia o rebeldía, la normativa que rige el caso sometido a su conocimiento.

Empero, conforme se desprende de la sentencia recurrida, el *ad quem* para tomar su decisión sí tuvo en cuenta lo previsto en los artículos 128 y 129 del CST, de modo que no le asiste razón al recurrente al aseverar que el fallador de segundo grado infringió directamente tal normativa.

En efecto, en su decisión analizó las disposiciones en comento, es así que se refirió a lo allí estipulado frente a lo que debe entenderse por salario y cuales conceptos, dada su naturaleza, no lo son, pero consideró, con apoyo en las pruebas del proceso, que esos beneficios no eran una retribución directa del servicio, no incrementó el patrimonio

del actor y los percibía para el cabal desempeño de sus actividades. En ese orden de ideas, aplicó la referida disposición, pero lo hizo en su fase negativa, de modo que no le asiste razón a la censura en su reproche. Al respecto, resulta oportuno recordar lo expuesto en decisión CSJ SL1025-2021, en la que se dijo:

> Es doctrina de esta Corporación que al activarse una norma por parte del sentenciador, le hará producir todos sus efectos o se abstendrá de imponerlos de acuerdo con el análisis fáctico o jurídico que circunstancialmente realice, pero en el segundo caso no se podrá, entonces, endilgar la infracción directa de su parte por falta de aplicación, sino su indebida aplicación o interpretación errónea del mismo […]

Ahora bien, frente al artículo 65 del CST, que también se denuncia por infracción directa, emerge que el colegiado no encontró acreditados los supuestos fácticos previstos en la norma, esto es, la falta de pago de los salarios o prestaciones sociales, como presupuesto que diera lugar a analizar una posible indemnización moratoria.

En ese orden de ideas, el fallador de la alzada no pudo cometer la infracción directa de la disposición enlistada, pues «*Para que el cargo por infracción directa fuera viable sería necesario que el Tribunal hubiera dado por demostrados los supuestos fácticos enrostrados por la norma pretermitida*» (CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 41161), puesto que, si desde una perspectiva meramente fáctica no encontró acreditados los supuestos de hecho necesarios para aplicar esas disposiciones al caso, resulta desatinado endilgarle un error por no llamarlas a operar.

3. Por otra parte, frente a la interpretación errónea del artículo 127 del CST el ejercicio dialectico realizado por el impugnante se limitó a sostener que esa disposición dice que son factor salarial lo que recibe el trabajador, ya sea en dinero o en especie, con independencia de la denominación que se le otorgue, pero sin conformar una acusación clara y contundente contra la decisión del Tribunal, donde el censor cumpla con la obligación de demostrar las eventuales equivocaciones en que, a su juicio, se incurrió al adoptar la decisión impugnada, conforme lo exige el artículo 91 del CPTSS.

Ahora bien, si se dejara de lado lo anterior, basta decir que la intelección impartida por el *ad quem* al artículo 127 del CST se acompasa con el criterio de la Corte, pues razonó que es salario aquello que se percibe como contrapresión directa del servicio. Cuestión diferente es que infiriera que los beneficios que aquí se estudian no son constitutivos de salario, porque no estaban encaminados a enriquecer el patrimonio del trabajador ni los recibió como contraprestación directa de su servicio; que, si bien eran de origen laboral, lo que buscaban es brindarle unos privilegios para el ejercicio de sus funciones.

Sobre el tema, en la sentencia CSJ SL, 27 de may. 2009, rad. 32657, la Corte precisó qué debe entenderse por contraprestación directa del servicio, de la siguiente manera:

> [...] Sea lo primero observar que el artículo 14 de la Ley 50 de 1990 introdujo el calificativo de directa aplicado a la remuneración, como determinante en la definición de los pagos

que constituyen salario, que no traía la prístina redacción del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

Pues bien. Remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente próxima o inmediata en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, la que encuentra venero en el trabajo realizado por el empleado.

De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, sin rodeos, la contraprestación económica de parte del empleador.

Para expresarlo con otro giro: la retribución directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador, en virtud del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria. Esto es, la actividad desarrollada por el trabajador es la razón de ser de la contraprestación económica, ya en dinero ora en especie.

A no dudarlo, el carácter de retribución directa pasa a ocupar un sitial elevado a la hora de definir la naturaleza salarial de un determinado pago o beneficio, en dinero o en especie, que recibe el trabajador.

Ese carácter de retribución directa que se erige en nota distintiva del salario, en cuanto traduce la remuneración próxima o inmediata, por oposición a la lejana o mediata, que recibe el trabajador por el servicio prestado, es una consecuencia natural y lógica de los rasgos de bilateralidad u onerosidad, que acompañan al contrato de trabajo o a la relación legal y reglamentaria, en cuya virtud éstas generan naturalmente obligaciones recíprocas a cargo de cada una de las partes, y en ellos está presente, por lo general, el ánimo especulativo o lucrativo de ambas partes.

Se sigue de lo dicho que pagos, reconocimientos, beneficios o ventajas que tengan un propósito distinto al de retribuir, directa, inmediata o derechamente, la actividad, tarea o labor del trabajador, no constituyen salario, así se reciban por causa o con ocasión de la relación subordinada de trabajo.

A propósito de la preponderancia del criterio de retribución directa del servicio en la determinación certera de lo que es salario, esta Sala de la Corte, en sentencia del 12 de febrero de 1993 (Rad. 5.481), adoctrinó:

El pago del salario, desde el punto de vista jurídico, es la principal obligación de quien se beneficia del trabajo subordinado ajeno, como que constituye ordinariamente la contraprestación primordial y más importante de la actividad desplegada por el trabajador. El salario aparece así como la remuneración más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión

> de su fuerza de trabajo para ponerla a disposición del empleador, por lo cual se considera uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo, sin que importe la forma jurídica –contrato de trabajo o relación legal o reglamentaria- que regule la prestación personal de servicios.
>
> De igual modo ha explicado que, a la luz de lo que establecen las normas que regulan el salario en el Código Sustantivo del Trabajo, no es posible concluir que todo pago que reciba el trabajador en su calidad de tal y dentro de la ejecución de una relación de trabajo, sea constitutivo de salario, pues ese razonamiento "desconoce que desde antiguo la legislación laboral de nuestro país ha consagrado la existencia de diferentes pagos al trabajador que si bien tienen origen en el contrato de trabajo y se deben hacer en atención a la calidad de parte de ese contrato que adquiere el trabajador, no pueden ser considerados como salario por no remunerar el servicio prestado, esto es, por no corresponder a la retribución directa del trabajo"(subrayas fuera del texto).

En ese orden de ideas, que unos emolumentos o beneficios tengan origen en la relación laboral, no es razón suficiente para que puedan considerarse *per se* que retribuyen el servicio; en tal sentido la Sala tiene dicho que hay pagos que obtiene el trabajador que no son retributivos de forma directa por la labor y en esa medida no constituyen salario, así se reciban por causa o con ocasión de la relación subordinada.

Y sobre lo que recibe el trabajador en razón del vínculo laboral que debe ser considerado como salario, esta corporación en sentencia CSJ SL1993-2019 señaló:

> Al respecto, esta Corporación ha enfatizado que los pagos que se perciben en razón a la relación de trabajo se presumen salario, a menos que se demuestren las condiciones de ocasionalidad, mera liberalidad del empleador y/o que no van dirigidos a remunerar los servicios prestados (CSJ SL3272-2018).
>
> Es decir, el carácter remuneratorio de un pago no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los

> elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los servicios prestados.
>
> De esta manera, no basta con referir que como la denominación de un rubro coincide con aquellos que consagra taxativamente el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo, no es factor salarial, en la medida que un pago seguirá predicándose como tal si cumple las condiciones previstas en la ley, aun cuando exista estipulación en contrario, pues se impone la realidad sobre las formalidades, a más de que tal y como lo aduce el recurrente la naturaleza salarial proviene de lo dispuesto en el artículo 127 ibídem y no es dable su desconocimiento por lo previsto en la primera preceptiva enunciada.

Así las cosas, el juez de apelaciones no interpretó con error el artículo 127 del CST. En tales condiciones, las consideraciones de la segunda instancia, respecto a los conceptos que deben ser tenidos como salario, se avienen a la jurisprudencia de Sala de Casación Laboral y se mantienen incólumes.

Por lo expuesto, el Tribunal no incurrió un yerro jurídico y, por ende, el cargo se desestima.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo del recurrente demandante, por cuanto la acusación no tuvo éxito y hubo réplica. Se fijan como agencias en derecho la suma de $6.200.000, a favor de la opositora demandada, que se incluirán en la liquidación que realice el juez de primera instancia con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XIX. 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 Buga profirió el 1 de diciembre de 2022, dentro del proceso ordinario seguido por **GONZALO DOMÍNGUEZ BUENO** contra **SUCROAL S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

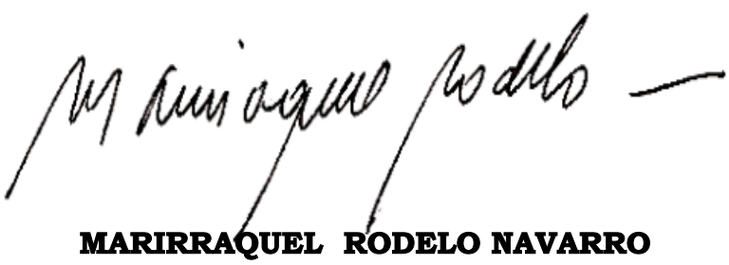
Firmado electrónicamente por:



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: 01AB417AAA0334B257E95877BC2729625BE6174D4B3C3F9DF5D30AAB5399739B
Documento generado en 2025-06-04