República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

SL1625-2025

Radicación n.° 13001-31-05-001-2017-00550-01

Acta 6

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **G.G.G.G.**[1] contra la sentencia proferida por la Sala Cuarta de decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 25 de febrero de 2021, en el proceso que instauró contra la **F.F.F.F.**[2]**.**

I. ANTECEDENTES

El demandante llamó a juicio a la F.F.F.F., con el fin de que se declarara: *i)* que existió una relación laboral ininterrumpida, del 1 de julio de 1989 al 15 de diciembre

[1] De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1582 de 2012 y, en concordancia con las normas internas de la Corporación relativas a la anonimización de nombres en las providencias judiciales, no se hacen públicos las partes del proceso en esta providencia. La razón para anonimizar obedece a la protección a la intimidad del actor.

[2] De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1582 de 2012 y, en concordancia con las normas internas de la Corporación relativas a la anonimización de nombres en las providencias judiciales, no se hacen públicos las partes del proceso en esta providencia. La razón para anonimizar obedece a la protección a la intimidad del actor.

de 2016; *ii)* que fue despedido estando amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, sin el cumplimiento de los requisitos legales, conforme a lo establecido en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, por hallarse en «*estado de debilidad manifiesta y limitaciones físicas, encontrándose en tratamientos médico*»; *iii)* que tiene una pérdida de capacidad laboral de 33.37%, con fecha de estructuración «*el 12 de octubre de 2016*», de origen común, según Dictamen N.° 12459 de 15 de agosto de 2017, de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar y *iv)* «*la ineficacia del despido sin justa causa*».

Consecuencialmente, pidió que se condenara a la demandada a: *v)* reintegrarlo al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de superior categoría, teniendo en cuenta que la estructuración de la pérdida de capacidad laboral ocurrió en vigencia de la relación laboral; *vi)* el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad integral, dejados de percibir desde el 16 de diciembre de 2016 hasta que «*se verifi*[cara] *su pago*»; *vii)* la indemnización estipulada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, *viii)* la indemnización moratoria del art. 65 del CST; *ix)* los intereses moratorios; *x)* costas y *xi)* lo probado extra y ultra petita.

En subsidio, solicitó que se declarara que: *i)* la entidad demandada le desconoció el «*fuero de padre cabeza de familia*», así como el de «*pre pensionado*»; *ii)*

nació el 6 de abril de 1957; *iii)* contaba con 60 años y que le faltaban dos años para adquirir la pensión de vejez, al momento del despido, y *iv)* es ineficaz el despido *«sin justa causa».*

Como consecuencia de las precitadas declaraciones, pidió que se condenara a la accionada a: *v)* reintegrarlo al cargo que venía desempeñado al momento del despido o uno de superior categoría, por *«encontrarse* […] *con fuero de pre pensionable»*, *vi)* el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad integral, dejados de percibir desde el 16 de diciembre de 2016 hasta que *«se verifi*[cara] *su pago», v)* la sanción moratoria del art. 65 del CST; *vi)* costas y *vii)* lo probado extra y ultra petita.

Fundamentó sus peticiones, en lo que interesa al presente recurso, en que: se vinculó a la entidad demandada el 1 de julio de 1989, en el cargo de contador público, mediante contrato verbal, el cual cambio de modalidad a escrito el 1 de febrero de 1992, sin solución de continuidad, pero la convocada a juicio solo lo afilió al sistema de seguridad social a partir de *«01/01/2004»;* que la relación laboral terminó el 15 de diciembre de 2016, por decisión unilateral del empleador, sin que mediara una justa causa; y que el último salario devengado fue la suma de $1.455.514,oo.

El actor informó que, al terminar la relación laboral, era un «*hecho notorio»* que padecía de una patología psiquiátrica, que se encontraba en tratamiento y que sufría de

hipertensión arterial, varices, enfermedad del colon, fibromialgia, trastorno hormonales, enfermedades de la próstata, tiroides y temblor en ambas extremidades (Síntoma de Parkinson), según su historia clínica; que su situación médica fue ratificada con los resultados del examen de egreso que le fue practicado, estando amparado por la garantía de estabilidad laboral reforzada al momento del despido, *«por encontrarse en estado de debilidad manifiesta»* y que, a pesar de ello, la demandada no solicitó el permiso ante el Ministerio de Trabajo, para proceder a su despido.

Añadió que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar, mediante Dictamen N.°12459 de 15 de agosto de 2017, lo calificó con una pérdida de capacidad laboral de 33.37%, con fecha de estructuración *«12 de octubre de 2016»*, de origen común.

Por otra parte, informó que nació el 6 de abril de 1957 y que a la fecha de finiquito de la relación laboral le faltan dos años, tres meses y veintiún días para presentar la solicitud de pensión de vejez, gozando, por ende, del fuero de estabilidad laboral reforzada por su condición de «*pre pensionable»*, situación que, igualmente, fue desconocida por la empleadora.

Aseveró que la demandada conocía su condición de *«pre-pensionado»,* dadas las múltiples reclamaciones que presentó para lograr el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad, por alrededor de 14 años, en que éste omitió su obligación, sin que los haya realizado.

Mencionó que, en la entidad demandada, no existía un *«Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo»*, ni un *«Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo»*, con el que pudiera *«analizar las enfermedades laborales, tramitar reclamos en relación con la seguridad y salud en el trabajo»* y que agotó la vía gubernativa.

La falladora de primer grado, por proveído de 8 de octubre de 2018[3], tuvo por no contestada la demanda por parte de la llamada a juicio, por haberla presentado de manera extemporánea. Sin embargo, en el trámite de la audiencia estipulada en el art. 77 del CPTSS, incorporó de oficio los medios de convicción que fueron aportados con la contestación de la demanda, visibles a folios 189 a 278 del expediente (fs.199 a 288, cuaderno de primera instancia del expediente digital).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Cartagena, a la que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 24 de julio de 2019[4], resolvió: *i)* declarar la existencia de dos (2) relaciones laborales entre el señor G.G.G.G. y la F.F.F.F., así: la primera, de 1 de julio de 1989 al 31 de diciembre de 1991 y, la segunda, de 1 de febrero de

[3] (f. 290, Primera Instancia_Cuaderno Principal_Expediente Primera Instancia_2022064149230.pdf).
[4] (f. 316 Primera Instancia_Cuaderno Principal_Expediente Primera Instancia_2022064149230.pdf)

1992 al 15 de diciembre de 2016; *ii)* absolver a la demandada de la totalidad de las pretensiones de la demanda, tanto principales como subsidiarias, y *iii)* condenar en costas a la parte demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Cuarta de decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena[5], mediante fallo de 25 de febrero de 2021, confirmó la sentencia apelada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juez de segundo grado centró la resolución de la apelación en tres problemas jurídicos, a saber: *i)* si la certificación extendida por la demandada probó la existencia de un único vínculo laboral entre las partes; *ii)* si el demandante tenía derecho a las prerrogativas contenidas en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, esto era, el reintegro al cargo que estaba desempeñando o uno de igual o superior jerarquía, con ocasión de la ineficacia del despido, por reunir las exigencias contenidas en dicha legislación y en la jurisprudencia nacional para tener derecho a ellas y, en subsidio, *iii)* si el demandante era beneficiario del fuero de estabilidad laboral por ser prepensionado.

Con fundamento en lo preceptuado en los arts. 66A del CPTSS, 26 de la Ley 361 de 1997, las Leyes 1346 de 2009 y

[5] (fs 13 a 25, Segunda Instancia_ApelacionesSentencia_ExpedienteSegunda Instancia_2022065215538.pdf).

1618 de 2013, art. 2, nl.1, y lo expuesto en las sentencias CSJ SL4652- 2020, SL2586-2020, SL3772-2018, SL1360-2018, CC T-326-2014, T-357-2016, T-638-2016, T-229-2017 y SU-003-2018, abordó el estudio de los problemas jurídicos así:

Sobre la continuidad de la relación laboral

El colegiado, tras aducir que en la litis no hubo controversia que la relación laboral inició el 1 de julio de 1989 y terminó el 15 de diciembre de 2016, conforme a lo señalado por la jueza de primera instancia ante el reconocimiento que hizo la representante legal en el interrogatorio de parte, centró la controversia en determinar si se trató de una relación continua o si existió interrupción.

Del análisis de la certificación[6] emitida el 23 de junio de 2010, por la F.F.F.F., concluyó que el demandante se desempeñó en el cargo de contador desde el 1 de julio de 1989, bajo un contrato a término indefinido, lo que era indicativo de la existencia de *«una única relación desde el 1 de julio de 1989»*, dado que en la misma no se hizo *«énfasis»* sobre la interrupción alegada por la demandada en su contestación, a partir de 31 de diciembre de 1991.

Sin embargo, dijo que, según lo expuesto en la sentencia CSJ SL4652-2020, la tesis imperante en materia

[6] (f. 63, Primera Instancia_Cuaderno Principal_Expediente Primera Instancia_2022064149230.pdf).

laboral, sobre esa clase de documentos era que *«deb*[ía] *reputarse como cierto, a menos que el demandado acredit*[ara] *fehacientemente, que lo registrado en él no e*[ra] *conforme a la verdad o lo desvirtu*[ara] *con otros medios de convicción».*

Del estudio de los medios de convicción, constató que obraba una carta dirigida por el demandante a la junta directiva de la demandada[7], de la que refirió que no fue tachada ni desconocida por el actor, en la que el mismo manifestó su *«decisión unilateral»* de laborar hasta el 31 de diciembre de 1991, por motivos personales, así como un contrato laboral suscrito entre las partes, a partir de 1 de febrero de 1992, pruebas con las cuales adujo que la institución demandada desvirtuó el contenido de la mencionada certificación, dado que dejaron en evidencia una ruptura de la unidad contractual, máxime si se tenía en cuenta que el tiempo transcurrido entre la renuncia presentada y la suscripción del siguiente contrato superó los 30 días, razón por la cual confirmó la decisión de la falladora de primer grado sobre la existencia de dos relaciones de trabajo.

Sobre la estabilidad laboral reforzada por situación de discapacidad.

Tras recordar que la jueza de primer grado desestimó el reconocimiento de esa garantía, porque el actor no

[7] (f. 199, Primera Instancia_Cuaderno Principal_Expediente Primera Instancia_2022064149230.pdf).

demostró que el empleador tuvo conocimiento de sus condiciones de salud, lo que, como consecuencia, impidió que se presumiera que el despido fue discriminatorio, aludió al art. 26 de la Ley 361 de 1997 y a la sentencia CSJ SL2586-2020, de la que, dijo, enseña que los despidos fundados en *«el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador»* son discriminatorios a menos que obedezca a una razón objetiva.

Mencionó que, conforme la sentencia CSJ SL3772-2018, para activar la «*protección de estabilidad laboral reforzada*», se debía acreditar: *i)* que el trabajador padeciera un «*estado de discapacidad*», independientemente de su origen; *ii)* que el empleador tuviera conocimiento del *«estado de discapacidad»*; *iii)* que el *«patrono»* despidiera al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y *iv)* que no solicitara la correspondiente autorización ante el Ministerio del Trabajo.

Frente al primer requisito, indicó que, como la terminación de la relación laboral se dio en el año 2016, no era posible acudir a los grados de discapacidad señalados en el art. 7 del Decreto 2463 de 2001, por haber sido derogados por el Decreto 1352 de 2013, sino que debía aplicar lo dispuesto en las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013, por ser la normatividad vigente al momento de la terminación del contrato de trabajo. Subrayó respecto a la última ley que esta se refirió a las personas con discapacidad o en situación de discapacidad como 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 plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

Estimó que los nuevos abordajes y conceptos sobre los derechos de las personas con discapacidad no eximía al trabajador de acreditar al menos una limitación física, psíquica o sensorial que diera lugar a dar por demostrada la condición generadora de la protección especial, no solo con el dictamen de pérdida de capacidad laboral, por no operar tarifa legal frente a la garantía invocada, sino a través de los distintos medios de prueba.

Luego, trajo a colación lo expuesto en la sentencia CSJ SL1360-2018, según la cual, a la luz del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se presume discriminatorio el despido del trabajador si éste demuestra «*su situación de discapacidad»* y que ésta era conocida por el empleador, óptica bajo la cual se le impone al empleador la carga de demostrar *«las justas causas alegadas»*, so pena de que el *«acto»* sea declarado ineficaz y, como consecuencia, se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios, prestaciones y la sanción de 180 días de salario.

Al descender al caso bajo estudio, dijo que el actor, con el fin de demostrar su *«condición»* de discapacidad, allegó la historia clínica de la E.P.S. Salud Total, de la cual advirtió que, *«por lo menos»* desde el 30 de marzo de 2015, contaba con diagnóstico de *«trastorno afectivo bipolar»*, patología por

la que fue atendido, en consulta externa, el 23 de septiembre de 2015, el 1 y 4 de mayo, el 6 de agosto y el 21 de septiembre de 2016, valoraciones en las cuales el médico tratante le prescribió medicamentos y citas para nuevos controles, sin la generación de incapacidades.

Así mismo, indicó que obraba examen de retiro, calendado el 23 de diciembre de 2016, del que se extraía que el demandante padecía hipertensión arterial -controlada-, varices en ambas piernas, «*dolor articulación metacarpo falángica de ambas manos*» y síndrome maniaco depresivo -en tratamiento-.

Del análisis de los anteriores medios de prueba, señaló que el accionante se encontraba en *«una condición de alta vulnerabilidad»* a la terminación del contrato de trabajo. No obstante, adujo que en el expediente no obraba prueba que diera cuenta que el empleador tuvo conocimiento de esa condición, puesto que *«la demandada desde la contestación de la demanda negó conocer los padecimientos del demandante»,* sin que, además, reposara *«constancia de haberse radicado incapacidades o historia clínica ante el ex empleador»*, situación que corroboró con el testimonio de L.L.L.L.[8], socio y auxiliar contable del demandante desde año 1995 hasta el 2008, quien declaró que, en ese tiempo, el actor «*nunca radicó documentación alguna relacionada con su estado de salud*».

[8] De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 1712 de 2014, 1581 de 2012 y 1437 de 2011

De la declaración vertida por L.L.L.L.[9], también auxiliar contable del demandante entre los años 2009 al 2016, indicó que no le dio certeza sobre el conocimiento del empleador respecto a alguna de las patologías padecidas por el demandante al momento de la terminación de la relación laboral, pues, a pesar de que manifestó que tuvo conocimiento sobre la entrega de una incapacidad por parte del demandante al empleador, no recordó la fecha y mucho menos la razón del quebranto de salud que la originó.

Sobre el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar advirtió que el demandante fue calificado con una pérdida de capacidad laboral de 33.37%, donde le fueron evaluadas diversas patologías como «*trastorno afectivo bipolar, mialgia, hipertensión esencial, hipofunción testicular y otras disfunciones sexuales no ocasionadas por trastorno ni por enfermedad orgánicos*», con fecha de estructuración 10 de diciembre de 2016, «*en vigencia del vínculo laboral*», del cual no podía predicarse el conocimiento por parte de la entidad demandada, por cuanto la práctica de dicha calificación ocurrió el 15 de agosto de 2017, cuando ya había finiquitado la relación de trabajo, lo que hacía imposible derivar un conocimiento previo de los padecimientos del demandante.

Posteriormente, señaló:

[9] De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 1712 de 2014, 1581 de 2012 y 1437 de 2011

> Resulta importante resaltar que ambos testigos fueron coincidentes en señalar que el demandante no cumplía horarios y su presencia era necesaria en situaciones concretas como era la asistencia a la asamblea, consejo técnico o cuando el empleador así lo requiriera, es decir, su asistencia al sitio de trabajo atendía a la rendición de cuentas con ocasión de la labor de contador que desempeñaba, lo cual imposibilita considerar que la condición de discapacidad resultaba un hecho notorio para su empleador. Nótese que ni los testigos en calidad de auxiliares contables del demandante tenían que permanecer en las instalaciones de la demandada y sus asistencias atendía al cumplimiento de entregas contables y ellos no dan conocimiento de los trastornos del actor. (Destaca esta Sala)

Respecto a los argumentos planteados por el demandante, sobre la falta de conocimiento del empleador de las patologías por él sufridas, expuso:

> Pretende liberarse de culpa el demandante, sobre la falta de prueba del conocimiento del empleador, en que no era su obligación demostrarla, dado que existen tabús frente a las enfermedades mentales, sin embargo, no puede pensarse que por tratarse de una enfermedad mental es posible exculparse de la carga probatoria, en tanto, el fuero de estabilidad no se brinda en todos los casos cuando se despide a una persona enferma sin autorización del ministerio, sino que solo es posible otorgarlo cuando la terminación contenga tintes discriminatorio (sic), es decir, esa condición resulta ser la motivación ultima (sic) de la decisión de dar por terminado el contrato, hecho que solo es viable extraerlo cuando el trabajador demuestra su condición de discapacidad y el conocimiento de ésta por parte del empleador, en los términos del articulo (sic) 167 del CGP, carga esta última que no satisface el actor.

De lo expuesto, dedujo que no se activó la presunción de despido discriminatorio, pues si bien era un hecho incontrovertible que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, esa era una facultad otorgada por el legislador a los actores de la relación laboral, para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento, a cambio de la indemnización consagrada en el art. 64 del CST, e indicó que como la

demandada desconocía que el demandante padecía ciertas patologías al momento de la terminación *«era deducible que bajo aquella facultad actuó»*, razón por la que confirmaría la decisión absolutoria de brindar la protección invocada.

Respecto a la garantía de estabilidad laboral reforzada por condición de prepensionado.

Expuso que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la pretendida estabilidad laboral reforzada está enmarcada en el retén social, contemplado en el art. 12 de la Ley 790 de 2002, y que la Corte Constitucional, entre otras decisiones, en las sentencias CC T-326-2014, T-357-2016, T-638-2016 y T-229-2017, estableció que la protección de este grupo de personas ha trascendido la órbita de la *«reestructuración estatal y reten social»*.

Sostuvo que la persona que invocaba dicha garantía no necesitaba que se encontrara en el supuesto de la liquidación de una entidad estatal, pues aquella cobijaba incluso a los trabajadores del sector privado que se hallaran próximos a cumplir los requisitos para acceder a *«una pensión»*.

Acotó que, con arreglo a la jurisprudencia constitucional, la condición de prepensionable y, por ende, destinatario de garantía de estabilidad laboral reforzada, la tenía toda persona con contrato de trabajo que *i)* le falten *«tres o menos de tres años para cumplir los requisitos de edad y semanas cotizadas para acceder a la pensión de vejez y se*

dé por terminado su vínculo contractual ya sea en el sector público o privado», *ii)* acreditara un perjuicio irremediable, es decir, que su trabajo fuera el único sustento y que sin él se vería afectado su mínimo vital, mientras esperaba el reconocimiento de la pensión y se hiciera la inclusión en nómina, *iii)* que por la edad no se le permitiera acceder al campo laboral de una manera fácil y *iv)* se tratara de expectativas legítimas, próximas a cumplirse.

Seguidamente, aseveró que la Corte Constitucional, en la sentencia CC SU-003-2018, enseñó que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez fuera la edad, encontrándose acreditado el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no había lugar a considerar que la persona era beneficiaría del *«fuero de estabilidad laboral reforzada de pre pensionable»*, dado que el requisito faltante de edad podía ser cumplido de manera posterior, con o sin la vinculación laboral vigente, evento en el cual no se frustraba el acceso a la pensión de vejez.

Agregó, a continuación:

> Lo anterior por cuanto la «pre-pensión» protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.
>
> Establece la mentada Corporación que no existe un riesgo cierto, actual e inminente que impida la consolidación del derecho pensional cuando solo falte la edad para la causación del derecho, pues esta no se encuentra sujeta a la realización de cotizaciones adicionales al Sistema General de Seguridad Social

> en Pensiones, sino al cumplimiento de un hecho incierto, el cual puede acreditarse por fuera del empleo y no necesita de la vigencia del vínculo contractual.

Con soporte en el criterio jurisprudencial mencionado y lo preceptuado en el art. 33 de la Ley 100 de 1993, revisó las pruebas y adujo que, a la terminación del contrato, *«16 de diciembre de 2016»,* al demandante le faltaban 2.3 años para cumplir con el requisito de edad para pensionarse, por haber nacido el 6 de abril de 1957. Empero, advirtió que, conforme se desprendía de la historia laboral[10] a la fecha del finiquito contractual, el demandante contaba con 1598,99 semanas de cotización, cumpliendo así con el requisito de la densidad de semanas en vigencia del vínculo contractual.

De los anteriores supuestos fácticos, el Tribunal concluyó que al accionante no le asistía el derecho a la estabilidad laboral reforzada alegada, por cuanto, a la luz de la sentencia de unificación, la edad podía cumplirla sin que se encontrara vigente el contrato de trabajo, razón por la cual se imponía la confirmación de la decisión adoptada por la jueza de primera instancia.

Por último, en cuanto al reproche planteado, relacionado con la negativa de la jueza de verificar la afectación del mínimo vital al interior de un proceso ordinario, indicó que ante el *«incumplimiento de los requisitos objetivos para que operara la garantía de estabilidad, como era la densidad de semanas de cotización, resultaba inane pronunciarse sobre tal cuestionamiento».*

[10] (fs. 55 al 57, Primera Instancia_Cuaderno Principal_Expediente Primera Instancia_2022064149230.pdf

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case el fallo acusado, para que revoque la sentencia de primer grado y, finalmente, acceda a las pretensiones contenidas en la demanda.

Con tal propósito, formuló tres cargos por la causal primera de casación de casación, que no fueron replicados.

VI. PRIMER CARGO

Acusa el fallo por la vía indirecta, por la aplicación indebida de los arts. 26 de la Ley 361 de 1997, 23 y 24 del CST, en relación con los arts. 64 y 65 ibidem, 7 del Decreto 2463 de 2001 derogado por el art. 61 del Decreto 1352 de 2013, las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013 -abordadas de forma general por el tribunal-, parágrafo 2 del art. 31 del CPTSS, modificado por el art. 18 de la Ley 712 de 2001,arts. 66 A ibidem, 167 CGP -éstas últimas como violación medio-, y 1, 13, 48 y 53 de la Constitución Política.

Enrostró al fallador de segundo grado la comisión de los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que "… la demandada logra desvirtuar el contenido vertido en la certificación explicada líneas arriba, por cuanto pone en evidencia una ruptura de la unidad contractual…" entre el 31 de diciembre de 1991 y el 1º de febrero de 1992.

2. No dar por demostrado, siendo evidente, que la relación laboral sostenida entre el señor G.G.G.G. y la F.F.F.F. se mantuvo sin solución de continuidad desde el 1º de julio de 1989 al 15 de diciembre de 2016.

3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la F.F.F.F. desconocía los padecimientos del actor al momento en que le fue terminado su contrato de trabajo sin justa causa el 15 de diciembre de 2016.

4. No dar por demostrado, siendo evidente, que, de conformidad con la historia clínica del demandante y el mismo examen médico de retiro, se ratifica al empleador la existencia de las patologías psicológicas y físicas que padecía el demandante al momento de su despido sin justa causa.

5. No dar por demostrado, estándolo, que para el 15 de diciembre de 2016 cuando el señor G.G.G.G. fue despedido sin justa causa, se encontraba en condición de debilidad manifiesta o estado de indefensión, no solo por las patologías que padecía sino por los tratamientos a los que debía asistir, por lo que figura dentro de las personas catalogadas como "sujetos de especial protección", y por ende no podía ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Pruebas que acusa el recurrente de haber sido indebidamente apreciadas por el juzgador de segundo grado.

1. Escrito de contestación de demanda presentada por la F.F.F.F. extemporáneamente. (Fl. 178 a 188 cuaderno Juzgado)

2. Auto de 8 de octubre de 2018 que tiene por no contestada la demanda. (Folio 280)

3. Certificación laboral expedida por la demandada el 23 de junio de 2010. (Folio 60 ibídem)

4. Comunicación de 1 de diciembre de 1991 dirigida por el actor a la Junta Directiva de la entidad accionada. (Fl. 180 ibídem)

5. Examen médico de retiro realizado al actor. (Fl. 14-15 ibídem)

6. Calificación emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar (Fl. 17-25 ibídem)

7. Reporte de reumatología Dr. Lácides Padilla Tovar (Fl. 26)

8. Reporte de psiquiatría Dr. Marco Tulio Salas (Fl. 27)

9. Historia Clínica emitida por Salud Total. (Fl. 28-50)

10. Carta terminación contrato de trabajo sin justa causa (Fl. 81 y 126)

11. Testimoniales rendidas por L.L.L.L. y L.L.L.L.

Prueba que acusa el recurrente de no haber sido valorada por el juzgador de segundo grado.

La confesión rendida por J.J.J.J.[11], en su condición de subdirectora de la empresa demandada, al rendir el interrogatorio de parte.

Para fundamentar el cargo, el recurrente manifestó que no discutía los siguientes supuestos: *i)* que existían elementos probatorios que daban cuenta de su condición de alta vulnerabilidad a la terminación del contrato de trabajo; *ii)* que fue calificado con una pérdida de capacidad laboral de 33.37%, conforme el dictamen de la *«Junta Regional de Calificación de Invalidez»*, con fecha de estructuración *«12 de octubre de 2016»*, en vigencia del vínculo laboral; *iii)* no cumplía horarios y su presencia era necesaria en situaciones

[11] De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 1712 de 2014, 1581 de 2012 y 1437 de 2011

concretas, como era la asistencia a la asamblea, consejo técnico o cuando el empleador así lo requiriera, y *iv)* fue despedido sin justa causa el 15 de diciembre de 2016.

Indicó que su inconformidad estribaba en que el tribunal confirmó: *i)* la existencia de dos relaciones laborales, así: la primera, de 1 de julio de 1989 al 31 de diciembre de 1991 y, la segunda, del 1 de febrero de 1992 al 15 de diciembre de 2016, y *ii)* que la parte demandada al momento de su desvinculación, desconocía *«en absoluto»* sobre su estado de salud y las patologías que padecía, como consecuencia de una interpretación equivocada de las piezas procesales y pruebas documentales denunciadas.

En cuanto a los dos primeros yerros fácticos acusados, acotó que, si bien era cierto que lo expuesto en las certificaciones laborales *«…deb*[ía] *reputarse como cierto, a menos que el demandado acredit*[ara] *fehacientemente, que lo registrado en él no e*[ra] *conforme a la verdad o lo desvirt*[uaba] *con otros medios de convicción»*, la parte demandada no cumplió la carga probatoria que le correspondía, a fin de desvirtuar lo expuesto en la certificación laboral expedida el 23 de junio de 2010[12], en tanto la jueza de primera instancia tuvo por no contestada la demanda -por extemporánea-, aspecto que pasó por alto el tribunal al haber acudido al escrito de contestación de demanda, recayendo sobre la pasiva la sanción consagrada en el parágrafo 2 del art. 31 del CPTSS,

[12] (f. 63, Primera Instancia_Cuaderno Principal_Expediente Primera Instancia_2022064149230.pdf)

modificado por el art. 18 de la Ley 712 de 2001, resultando *«inane»* lo que al respecto infirió el Tribunal de esa pieza procesal, por lo que debió tener como cierta la *«literalidad»* allí contenida, esto es, que estaba vinculado bajo un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de julio de 1989, sin solución de continuidad, hasta cuando se expidió dicha misiva, el cual se extendió hasta el 15 de diciembre de 2016, fecha en la cual fue despedido sin justa causa.

Para dar sustento a la anterior afirmación, citó un aparte de la sentencia CSJ SL, 2 ago. 2004, rad. 22259, reiterada en las providencias SL16528-2016 y SL4566-2019, que señala que el juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo y que la carga probatoria de desvirtuar su contenido le corresponde al empleador.

Luego de referirse al contendido de la comunicación fechada el 1 de diciembre de 1991[13], en la cual dijo que le manifestó a la Junta Directiva de la accionada, que laboraría hasta el 31 de diciembre de 1991, expuso que en virtud del principio de la realidad sobre las formas, lo que «*imperaba y demostraba*» la existencia de la relación laboral y, consecuente contrato de trabajo, era la prestación del servicio que, según lo reflejado en la mencionada

[13] (f. 199, Primera Instancia_Cuaderno Principal_Expediente Primera Instancia_2022064149230.pdf).

certificación, se mantuvo *«constante»* desde el 1 de julio de 1989, sin ninguna interrupción, hasta la fecha de expedición de la misma, abarcando el periodo que echó de menos el tribunal, comprendido de 1 al 31 de enero de 1992.

Adujo que, si el Tribunal no tuvo certeza de ello debió acudir al interrogatorio de parte rendido por *«J.J.J.J.»,* quien confesó (minuto 53) que él sí prestó sus servicios «*del 1º al 31 de enero de 1992».*

Con fundamento en lo expuesto, el recurrente afirmó que estaba demostrada la existencia de *«una única relación laboral»* entre él y la entidad accionada, desde el 1 de julio de 1989 hasta el 15 de diciembre de 2016.

Respecto a los restantes errores de hecho, atinentes a que el Tribunal dio por demostrado, sin estarlo, que el demandado desconocía sus *«padecimientos»* al momento en que le fue terminado su contrato de trabajo sin justa causa, tras citar un aparte de la sentencia de segundo grado, acotó lo siguiente:

> […] no basta con que el Ad Quem (sic) haya establecido que conforme se extrae de folios 14 a 50, se tiene que […] se encuentra en "…una condición de alta vulnerabilidad, presente a la terminación del contrato de trabajo…" e incluso "…que desde el 30 de marzo de 2015 [y que] […] contaba con diagnóstico de trastorno afectivo bipolar, atendido en control por consulta externa por esa patología en fechas 23 de septiembre de 2015, 1° y 4 de mayo, 6 de agosto y 21 de septiembre de 2016, en las cuales el médico tratante ordenó la prescripción de medicamentos y citas para nuevos controles, sin la generación de incapacidades. También se cuenta con examen de retiro de fecha 23 de diciembre de 2016, de donde se extrae que […] padece de hipertensión arterial [controlada], varices en ambas piernas,

> dolor articulación metacarpo falángica de ambas manos y síndrome maniaco depresivo (en tratamiento) …". No es suficiente con hacer el recuento anterior, si pese al relevante grado de discapacidad con que contaba […] al momento de su retiro, arguye no encontrarse satisfecho el requisito referente al conocimiento del empleador frente [a su] estado de salud […], y no es de recibo, ya que las mismas situaciones fácticas que encontró acreditadas, coadyuvan a determinar las circunstancias que rodearon la relación laboral y, en consecuencia, si la entidad accionada tenía conocimiento o no.

Añadió:

> En otras palabras, una vez el Tribunal encuentra acreditada [su] condición de alta vulnerabilidad […], presente a la terminación del contrato de trabajo, la que incluso le produjo una pérdida de capacidad laboral del 33.37% conforme se desprende del dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, con una fecha de estructuración el 10 de diciembre de 2016, esto es, en vigencia del vínculo laboral, y además encontrar acreditado que […] no cumplía horarios y su presencia era necesaria en situaciones concretas como era la asistencia a la asamblea, consejo técnico o cuando el empleador así lo requiriera, y además que su despido fue sin justa causa el 15 de diciembre de 2016, fácil le resultaba extraer de dicho escenario, que no obstante la esporádica asistencia del demandante a la Fundación, sus patologías eran de tal magnitud que resultaba imperioso tenerlas en cuenta al momento de su desvinculación, y es con éste fin que le fue practicado el examen médico de retiro, cuyo documento es fehaciente para determinar el conocimiento del empleador al momento en que despide sin justa causa al actor.

Luego de aludir al contenido del examen médico de retiro, fechado el 23 de diciembre de 2016, dijo que, aunque en el mismo se consignó: *i)* las patologías padecidas al momento del despido; *ii)* que se encontraba en tratamiento, y *iii)* la valoración con distintas especialidades, la demandada mantuvo su decisión de despedirlo sin justa causa.

Mencionó que el resultado del examen médico de retiro tenía gran relevancia al momento de despedir a un trabajador que se encuentre en «*estado de debilidad manifiesta*», toda vez que determina si, en efecto, contaba con una o varias

afecciones y, como consecuencia de aquellas, la magnitud de la disminución física, sensorial o psíquica que poseía y si había lugar a ser merecedor de la estabilidad laboral reforzada, escenario en el cual, en virtud de salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador, el empleador estaría impedido para desvincularlo.

Para reforzar sus aseveraciones, el recurrente trajo a colación varios apartes de la sentencia CSJ SL144-2022, de la cual sostuvo que resolvió un caso análogo al suyo, en el que la Corte, en esa oportunidad, con soporte en el examen médico de egreso, en el que le fue diagnosticado a la entonces demandante ansiedad y depresión, lo que coincidió con su historia clínica habiéndosele recomendado continuar con el tratamiento, concluyó que al estar acreditada en el juicio la situación de discapacidad evidente para la época del despido, se activaba en favor suyo la presunción de despido discriminatorio, *«dada su compleja situación de salud y el conocimiento que tenía la empleadora de esta»*.

Con soporte en lo anterior, concluyó que la F.F.F.F. estaba en la obligación de mantenerle el contrato de trabajo, conforme los resultados del examen médico de retiro, dado que era evidente que gozaba del fuero de estabilidad laboral, en razón a su *«estado de vulnerabilidad»* por la magnitud de las patologías que lo aquejaban.

Reseñó que la Corte Constitucional, entre otras, en sentencia CC T-434-2020, indicó que el conocimiento del empleador frente a la situación de salud de su trabajador se

acreditaba con la notificación del contenido del examen médico de retiro, cuyo resultado era importante para modificar su decisión, frente a la terminación del contrato de trabajo. Para el efecto, reprodujo el aparte pertinente.

De lo expuesto, el recurrente anotó que era evidente que para la fecha del despido sin justa causa, se encontraba en una *«condición de debilidad manifiesta o estado de indefensión»*, no solo por las patologías que padecía y que le ocasionaron una pérdida de capacidad laboral de 33.37%, estructurada el *«12 de octubre de 2016»*, sino, además, porque se hallaba en tratamientos médicos, los cuales fueron *«afectados»* como consecuencia de su desvinculación, estando, por ello, *«dentro de las personas catalogadas como "sujetos de especial protección"»*, circunstancia por la cual no podía ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Arguyó que, pese a que la demandada corroboró su condición de salud, de la que dijo se encontraba *«significativamente desmejorada»*, conforme el resultado del examen médico de retiro, ratificó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, sin exponer *«las razones objetivas o subjetivas de tal determinación»,* lo que, de contera, activó la presunción de despido discriminatorio, incumpliendo el empleador con la carga probatoria de desvirtuarla.

Después de referirse a la documental obrante a folios *«14 a 50»* del cuaderno de primera instancia -en los que

reposan los reportes de reumatología y psiquiatría y la historia clínica-, de los cuales señaló que el tribunal *«consideró»* la existencia de una *«alta vulnerabilidad»*, adujo que debieron ser analizados con más detenimiento, dado que los padecimientos físicos y psicológicos que le fueron diagnosticados le ocasionaron *«un grado de discapacidad severo»*, razón por la cual el juez colegiado, al momento de verificar si el empleador conocía o no sobre su estado, debió tener en cuenta,

> […] que iba esporádicamente a la Fundación, y por tal motivo no era sujeto de constantes incapacidades, aunque esto no impedía que sus enfermedades lo aquejaran y que necesitara de tratamiento y medicación para sobrellevarlas, aunado al hecho que sus padecimientos afectaban su desempeño laboral.

De la prueba testimonial vertida por L.L.L.L. y L.L.L.L., indicó que, si bien el primero manifestó que conoció su estado de salud y de la incapacidad que presentó al empleador, la cual fue reembolsada por la EPS, sin recordar la fecha exacta, y, que el segundo no hizo referencia a tal situación, sí se debía tener en cuenta que ambos testigos no contradijeron o desacreditaron lo probado mediante la prueba documental, razón por la que, en su criterio, *«su desconocimiento o poca información al respecto no tienen* (sic) *la connotación suficiente para derruir ni el estado de vulnerabilidad en que se encontraba* […] *al momento de su despido»*, como tampoco «*el conocimiento de la empleadora frente a dicha situación y que corroboró al realizar el examen médico de retiro»*, por lo que resultaba procedente el reintegro pretendido, con el consecuente pago de prestaciones

sociales, acreencias laborales, aportes a seguridad social, y la sanción consagra el art.26 de la Ley 361 de 1997.

No hubo réplica.

VII. CONSIDERACIONES

La Sala advierte que el cargo formulado por el recurrente presenta algunos desatinos de orden técnico, puesto que plantea, por la vía indirecta, argumentos jurídicos: *i)* la falta de aplicación de la sanción consagrada en el parágrafo 2 del art. 31 del CPTSS, modificado por el art. 18 de la Ley 712 de 2001, en contra de la pasiva, por habérsele dado por no contestada la demanda; *ii)* la prohibición legal que pesa sobre el empleador de despedir a un trabajador en condición de discapacidad sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, aspectos todos estos de índole jurídica y, por ende, ajenos a la cuestión de los hechos del proceso e *iii)* invoca los precedentes jurisprudenciales CSJ SL144-2022 y CC T-434-2020, con los cuales pretende justificar el enteramiento del empleador de su condición de discapacidad con el examen de retiro.

Si bien, la censura entremezcla argumentos fácticos con jurídicos, sin ceñirse rigurosamente a la lógica argumentativa que exige la vía indirecta seleccionada para el ataque (propia del recurso extraordinario de casación para controvertir la legalidad de la sentencia por la causal primera del art. 87 del CPTSS), eso no es un obstáculo para estudiar

de fondo el cargo, pues la Sala puede hacer abstracción de los razonamientos que no son los indicados para la vía escogida y entrar a analizar los que sí son pertinentes, como procederá enseguida, relacionados con la apreciación de las pruebas acusadas que sí son calificadas (art. 7 L16 de 1968).

Conforme a la demostración del cargo, por cuestión de método, la Sala abordará, en primer lugar, el estudio de las pruebas concernientes a los extremos de relación contractual deprecada entre el 1 de julio de 1989 y el 15 de diciembre de 2016, y, en segundo lugar, los relacionados con el conocimiento del empleador sobre la *«condición de discapacidad»* del accionante al momento del despido.

Precisado lo anterior, la Sala advierte, en lo que interesa al cargo formulado, que el juez colegiado confirmó la sentencia absolutoria con razones jurídicas y fácticas, así:

Sobre la unidad contractual

Como sustento asentó que, si bien había una constancia de la duración de la relación laboral de forma ininterrumpida desde el 1 de julio de 1989 hasta el 15 de diciembre de 2016, había otras pruebas que desvirtuaban el contenido de esa prueba: i)el demandante presentó carta de renuncia ante el empleador, a partir de 31 de diciembre de 1991; *ii)* que las partes suscribieron un contrato a partir del 1 de febrero de 1992; *y iii)* que la relación laboral terminó por decisión unilateral del empleador el 15 de diciembre de 2016, sin que mediara justa causa, con el pago de la indemnización

aludida en el artículo 64 del CST. Con soporte en los anteriores hechos, concluyó que existieron dos contratos laborales, el primero, de 1 de julio de 1989 a 31 de diciembre de 1991 y, el segundo, de 1 de febrero de 1992 a 15 de diciembre de 2016.

La Sala encuentra que el recurrente radica su inconformidad en que, conforme las pruebas denunciadas, el tribunal no dio por demostrado que la relación laboral, sostenida entre él y la F.F.F.F. se mantuvo sin solución de continuidad, desde el 1 de julio de 1989 hasta el 15 de diciembre de 2016.

Para el efecto, aduce que el juez de segundo grado erró al haber dado por demostrado que, en el término que duró la relación laboral, hubo una ruptura de la *«unidad contractual»* entre el 31 de diciembre de 1991 y el 1 de febrero de 1992, arguyendo que el tribunal no tuvo en cuenta que la falladora de primer grado tuvo por no contestada la demanda y, por ello, era *«inane lo inferido del escrito de contestación»,* por lo que debió tener como cierta la literalidad contenida en dicha prueba.

Agrega que, el yerro cometido, también se deriva de la falta de valoración del interrogatorio de parte vertido por la representante legal de la llamada a juicio, quien había confesado que el demandante prestó sus servicios entre el 1 y el 31 de enero de 1992 (minuto 53, audiencia de juzgamiento).

Conforme lo anterior, le corresponde a la Sala determinar si el tribunal incurrió en un yerro fáctico, en la valoración de las pruebas calificadas acusadas, en tanto concluyó que existieron dos relaciones laborales, la primera, del 1 de julio de 1989 al 31 de diciembre de 1991 y, la segunda, de 1 de febrero de 1992 al 15 de diciembre de 2016.

Pruebas acusadas por el recurrente frente a la declaratoria de la existencia de dos relaciones laborales.

Como indebidamente apreciadas, señaló: el escrito de contestación de demanda (fs. 188 a 198, cuaderno de primera instancia del expediente digital); el auto de 8 de octubre de 2018 (f. 290 cuaderno de primera instancia del expediente digital); la certificación laboral expedida por la demandada el 23 de junio de 2010 (63 cuaderno de primera instancia del expediente digital); la comunicación de 1 de diciembre de 1991 dirigida por el actor a la junta directiva de la entidad accionada (f. 199 cuaderno de primera instancia del expediente digital). Como no valorada: el interrogatorio de parte vertido por la representante legal de la demandada ((f.316, cuaderno de primera instancia del expediente digital).

El recurrente considera que con esos medios de convicción demuestra que existió con la parte demandada una relación laboral ininterrumpida del 1 de julio de 1989 al 15 diciembre de 2016.

Contestación de la demanda[14] y Auto de 8 de octubre de 2018[15]

Es del caso recordar que la Corte, en lo concerniente a la contestación de la demanda, ha dicho que dicha pieza procesal no constituye en sí misma un medio hábil para acudir en casación, a menos que de ella se derive una confesión de algún hecho en los términos del artículo 191 del CGP (CSJ SL376-2024).

En el caso bajo estudio, el recurrente lo que reprocha es la *«apreciación indebida»* del escrito de contestación de la demanda, por cuanto le estaba vedado al tribunal acudir a ella para adoptar su decisión, porque la jueza de primer grado tuvo por no contestado el libelo.

Para dar respuesta al punto en cuestión, la Sala debe señalar que esta acusación no es un yerro fáctico, por cuanto refiere a si el sentenciador podía tener en cuenta o no la contestación de la demanda, a pesar de que se dio por no contestada, por extemporaneidad, como consta en el auto señalado por la censura como indebidamente apreciado.

Si bien el tribunal hizo alusión a la misma, para indicar que el demandado, desde la contestación, había hecho énfasis en la interrupción del contrato, contrario a lo registrado en la certificación laboral, obrante en el expediente digital, f. 63 del cuaderno digital de primera instancia, esa

[14] (fs. 188 a 198, cuaderno de primera instancia del expediente digital)
[15] (f. 290 cuaderno de primera instancia del expediente digital).

falencia no tiene la entidad suficiente para quebrar o derruir los pilares fácticos de la sentencia impugnada sobre la declaratoria de la existencia de las dos relaciones laborales, porque, de aceptarse que sí cometió el yerro fáctico por falta de apreciación del auto que dio por no contestada la demanda, cuando se apoyó en la misiva fechada de 1 de diciembre de 1991, dirigida a la demandada por parte del actor, no es relevante, porque consta en los autos que esta fue incorporada junto con otras pruebas, de manera oficiosa, por la jueza de primer grado, según el trámite de la audiencia del art. 77 del CSTSS. En consecuencia, no prospera la acusación.

Certificación laboral expedida por la demandada el 23 de junio de 2010[16]

El recurrente considera que el tribunal erró en la apreciación de este medio documental, en tanto debió tener como cierto que el actor se encontraba vinculado bajo contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de julio de 1989, sin solución de continuidad hasta la fecha en que se expió dicha misiva. Sobre este aspecto, la Sala encuentra que el Tribunal sí la apreció debidamente en su contenido, pero consideró que esta podía ser desvirtuada por otros medios de prueba, de tal suerte que no incurrió en yerro fáctico alguno.

[16] (f. 63, Primera Instancia_Cuaderno Principal_Expediente Primera Instancia_2022064149230.pdf).

Comunicación de 1 de diciembre de 1991 dirigida por el actor a la Junta Directiva de la entidad accionada[17]

La Corte entiende que el censor acusa la indebida valoración de dicha prueba, tras alegar que lo que debe prevalecer es la primacía de realidad sobre las formas, en tanto, en su criterio, está demostrada la prestación personal de sus servicios a la demandada y la existencia de la relación laboral de manera ininterrumpida entre el 1 de julio de 1989 y el 15 de diciembre de 2016, abarcando el período que echó de menos el tribunal, comprendido entre el 1 y el 31 de enero de 1992.

La Corte observa que dicho medio de convicción da cuenta que, el 1 de diciembre de 1991, el demandante le informó a la junta directiva de la llamada a juicio que laboraría en esa entidad hasta el 31 de diciembre de esa misma anualidad, por motivos personales, tal y como lo dedujo el juez colegiado, de tal suerte que nada distinto a su contenido dedujo el juez de la alzada. Por otra parte, si el tribunal acogió esta prueba para desvirtuar el contenido de la certificación laboral, lo hizo en concordancia con la prueba del contrato suscrito a partir del 1 de febrero de 1992, es decir, la valoró razonadamente conforme al art. 61 del CPTSS.

[17] (f. 199, Primera Instancia_Cuaderno Principal_Expediente Primera Instancia_2022064149230.pdf).

Interrogatorio de parte de la representante legal de la parte demandada[18]

Se recuerda que el interrogatorio de parte solo es susceptible de estudio en el recurso extraordinario si contiene confesión, esto es, una manifestación que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas a su deponente o que favorezcan a la parte contraria, de acuerdo con la restricción contenida en el art. 7 de la Ley 16 de 1969 y el art.191 del CGP.

El censor cuestiona la falta de valoración del interrogatorio de parte vertido por la representante legal de la entidad demandada, del que pretende derivar una confesión sobre la prestación personal del servicio a favor de la pasiva del 1 al 31 de enero de 1992.

Escuchada la diligencia, se encuentra que la representante legal manifestó, entre otros hechos, que :*i)* el señor G.G.G.G. ingresó a laborar al servicio de la demandada el 1 de julio de 1989, mediante un contrato verbal, el cual terminó el 31 de diciembre de 1991, porque *«el señor así lo solicitó»,* ante la junta directiva de la fundación; ii) que, el 1 de febrero de 1992, se suscribió un contrato a término indefinido con el demandante; *iii)* que el 15 de diciembre de 2016 la entidad decidió dar por terminado el contrato de trabajo del actor, como consecuencia de unos errores

[18] (f.316, Record 0:12:42 Audiencia de trámite y Juzgamiento Primera Instancia_Cuaderno Principal_Expediente Primera Instancia_2022064149230.pdf).

contables de unas auditorias que se realizaron en el año 2014 y marzo de 2016, y porque no cumplía su función directamente en las instalaciones de la entidad, sino que era realizada a través de un auxiliar contable.

En el récord 0:52:27, se advierte que la titular del despacho le preguntó si, entre el *«1 de enero de 1992 al 31 de enero de 1992»,* el demandante prestó el servicio de contador, a lo que la representante legal de la entidad demandada respondió: *«en enero no»*. Tras insistir la sentenciadora de primer grado en el cuestionamiento sobre la prestación del servicio del actor, en enero de 1992, contestó, «*yo diría que sí»*. Sin embargo, enseguida, manifestó *«realmente no tengo conocimiento si él asistió a* [la] [F.F.F.], *tengo conocimiento que el contrato escrito se inició el 1 de febrero de 1992 y que de ahí en adelante fue que comenzó a trabajar el auxiliar contable»*. Después de manifestar la jueza que *«entre uno y otro contrato hubo solamente un mes»*, reiteró la pregunta sobre la prestación o no del servicio en ese mes, a lo que refirió la interrogada que no tenía ningún reporte firmado que dijera que el actor prestó sus servicios.

Además, informó que el actor no asistía a otra reunión diferente de los consejos de administración, los cuales se celebraban máximo 2 o 3 veces en el año, siendo obligatoria su comparecencia en razón al cargo desempeñado. Para lo cual precisó que el demandante *«prácticamente»* no asistía a las instalaciones de la entidad, siendo la única persona visible el auxiliar contable.

A pesar de que ese medio de convicción no fue apreciado por el juez colegiado, nada distinto hubiera concluido de haberlo tenido en cuenta. En efecto, si bien la representante legal de la demandada manifestó, en el interrogatorio de parte, en relación con la prestación personal del servicio del demandante el mencionado lapso, *«yo sí creo»,* enseguida rectificó su respuesta, para señalar que en realidad no tenía conocimiento sobre ese hecho. De ahí que, no se le pueda atribuir a la llamada a juicio consecuencias jurídicas adversas propias de una confesión, conforme lo preceptuado en el artículo 191 del CGP, aplicable en materia laboral, por integración normativa del art. 145 del CPTSS, en tanto fue contradictoria la declaración vertida sobre la prestación del servicio del actor en el interregno de 1 al 31 de enero de 1992, siendo su respuesta dubitativa sobre ese puntual hecho, razón por la cual ninguna relevancia tiene este medio de convicción, a los fines del recurrente.

Del análisis integral de las pruebas calificadas denunciadas por el censor, la Sala advierte que, si bien el tribunal hizo alusión al contenido de la contestación de la demanda, como se indicó en precedencia, dicha falencia no tiene la entidad suficiente para derruir el pilar fáctico concerniente a la declaratoria de la existencia de dos relaciones laborales, la primera, de 1 de julio de 1989 al 31 de diciembre de 1991 y, la segunda, de 1 de febrero de 1992 al 15 de diciembre de 2016, como quiera que edificó su determinación, primordialmente, en la valoración de tres medios de convicción, a saber: *i)* la renuncia presentada por el actor, el 1 de diciembre de 1991, a la junta directiva de la

entidad demandada; *ii)* el contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 1 de febrero de 1992 entre las partes y *iii)* la certificación laboral fechada el 23 de junio de 2010.

La Sala no encuentra error en la apreciación de los medios de prueba acusados por parte del juez colegiado, pues, en virtud de lo previsto en el art. 61 del CPTSS, formó libremente su convencimiento otorgándole mayor valor probatorio a la renuncia presentada por el actor, así como al contrato suscrito entre las partes, con los cuales desvirtuó el contenido de la mencionada certificación laboral, conforme el criterio jurisprudencial fijado en la sentencia CSJ SL4652-2020, tras concluir que hubo una interrupción en la unidad contractual de más de 30 días en la prestación del servicio, premisa esta última de índole jurídica, que dicho sea de paso no fue controvertida por el recurrente.

Conforme a lo anterior, el censor no logró derruir el eje central en que edificó el tribunal su decisión, atinente la existencia de dos contratos de trabajo, teniendo como extremos laborales, el primero, de 1 de julio de 1989 al 31 de diciembre de 1991 y, el segundo, de 1 de febrero de 1992 al 15 de diciembre de 2016, como consecuencia de la interrupción en la prestación del servicio de 30 días, entre la fecha de renuncia, el 31 de diciembre de 1991, y la suscripción del contrato de trabajo fechado el 1 de febrero 1992.

Sobre la garantía de estabilidad laboral deprecada.

Como pilares jurídicos, el juez colegiado aludió al contenido del art. 26 de la Ley 361 de 1997 y un aparte de la sentencia CSJ SL2586-2020, que señala que, para que proceda la estabilidad laboral reforzada se debe acreditar: *i)* la situación de discapacidad, *ii)* el conocimiento que tenga el empleador de ésta, *iii)* que el despido del trabajador ocurra de manera unilateral y sin justa causa, y *iv)* que la empresa no solicite la autorización ante el Ministerio de Trabajo. Mencionó la no aplicación de los grados de discapacidad previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, en el caso concreto, por derogatoria del Decreto 1352 de 2013 y la aplicación de las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013, art. 2, nl. 1, precepto este último del que aseveró que define a las personas con discapacidad o en situación de discapacidad como 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»,* por ser las vigentes a la terminación del contrato de trabajo.

Asimismo, se apoyó en el precedente jurisprudencial CSJ SL1360-2018, según el cual el despido de un trabajador en situación de discapacidad, conocida por el empleador, a la luz del art. 26 de la Ley 361 de 1997, se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en el juicio la ocurrencia real de la causa alegada, so pena de que se declare ineficaz el despido, con la consecuente, orden de

reintegro, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales y el pago de la sanción de 180 días de salario. Agregó que, en aplicación de los nuevos abordajes y conceptos sobre los derechos de las personas con discapacidad, para demostrar la condición generatriz de la protección especial no se requiere tarifa legal.

Como últimos basamentos jurídicos expuso que el actor no podía exculparse de la carga probatoria del conocimiento del empleador de su estado de discapacidad, por padecer una enfermedad mental, en los términos del art. 167 del Código General del Proceso, por cuanto esta no era un *«hecho notorio»* y, por tanto, no se activó la presunción de despido discriminatorio consagrada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Los precitados pilares jurídicos se encuentran al margen de la discusión, por cuanto el cargo fue presentado por la vía indirecta.

En lo que interesa para la decisión del cargo, como sustento fáctico, el juzgador cimentó su decisión en los siguientes pilares: i) el actor, por lo menos, desde el 30 de marzo de 2015 contaba con diagnóstico de *«trastorno bipolar afectivo»; ii)* patología por la cual no se le generaron incapacidades; *iii)* al momento del retiro padecía *«hipertensión arterial [controlada], varices en ambas piernas, dolor articulación metacarpo falángica de ambas manos y síndrome maniaco depresivo [en tratamiento)»*. De los supuestos anteriores, derivó que *iv)* el actor tenía una *«condición de*

vulnerabilidad»; *v)* el empleador no tuvo conocimiento de los padecimientos que lo aquejaban al finiquito de la relación laboral; *vi)* el demandante no radicó ante la entidad accionada incapacidades o la historia clínica, premisa que fue corroborada con la declaración del testigo L.L.L.L.; *v)* el 15 de agosto de 2017, el actor fue calificado con una pérdida de capacidad laboral de 33.37%, según el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar, con fecha de estructuración 10 de diciembre de 2016, calificación que ocurrió con posterioridad al finiquito de la relación laboral; *vi)* si bien los testigos L.L.L.L. y L.L.L.L. no tuvieron conocimiento de los trastornos del actor, sí manifestaron que el actor no cumplió horario, siendo su presencia necesaria en situaciones concretas como era la asistencia a la asamblea, consejo técnico o cuando el empleador así lo requiriera; y *vii)* y el actor fue despedido el 15 de diciembre de 2016, sin justa causa, con el pago de la respectiva indemnización.

La Sala encuentra, en síntesis, que el recurrente radica su inconformidad, exclusivamente, en que, conforme a las pruebas denunciadas, el tribunal no dio por demostrado, que el ex empleador, al momento de la terminación de la relación laboral sí tenía conocimiento de la «*condición de discapacidad»*, como consecuencia de las patologías físicas y psíquicas que le fueron diagnosticadas.

Así las cosas, a la Sala le corresponde determinar si el juez de segundo grado incurrió en los yerros endilgados en la valoración probatoria de tales documentos, con los cuales concluyó que el actor no cumplió con la carga probatoria,

concerniente a demostrar que el empleador sí tenía conocimiento de las patologías padecidas al momento de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, especialmente el trastorno bipolar afectivo.

Acusa el recurrente como pruebas indebidamente valoradas: la contestación de la demanda (fs. 188 a 198 cuaderno digital primera instancia), el reporte de reumatología del Dr. Lácides Padilla Tovar (f. 29, cuaderno digital primera instancia), el reporte de psiquiatría del Dr. Marco Tulio Salas (f. 30, cuaderno digital primera instancia), la historia clínica (fs. 28 a 50), la carta de terminación del contrato de trabajo (fs. 84 y 128, cuaderno digital primera instancia), los testimonios de L.L.L.L. y L.L.L.L., el dictamen de pérdida de capacidad laboral (fs. 20 a 28, cuaderno digital primera instancia) y el examen médico de retiro (fs. 18 y 19, cuaderno digital primera instancia), con las que aspira demostrar que el tribunal se equivocó al concluir que era improcedente activar la presunción del despido discriminatorio, porque el empleador no tuvo conocimiento de las patologías psíquicas y físicas que padecía al momento del despido sin justa causa, pues las mismas eran un *«hecho notorio»* para éste.

Contestación de la demanda[19]

Se recuerda, el recurrente reprocha la *«apreciación indebida»* del escrito de contestación de la demanda, por cuanto el tribunal acudió al mismo, pese a que la jueza de

[19] (fs. 188 a 198 cuaderno digital primera instancia)

primer grado tuvo por no contestado el libelo, sobre esto ya la Sala hizo claridad que constaba en autos que esas pruebas fueron decretadas de oficio en la audiencia del art. 77 del CPTSS.

Historia Clínica emitida por Salud Total[20]

Esta Corporación en sentencia CSJ SL1063-2022, que rememoró lo expuesto en la providencia SL5112-2020, providencia ésta última que fue reiterada en la decisión SL2262-2022, indicó que la historia clínica es un medio de convicción apto para su estudio en casación en aquellos casos que su contenido es representativo de lo que el médico registró atinente al estado de salud del trabajador y no se ha solicitado su ratificación o tachado de falso oportunamente. Es así como en dicha oportunidad la Sala señaló:

> No obstante, para la Sala, ese documento no es declarativo, así no tenga la firma del trabajador. Ese documento es representativo de lo que el médico de salud ocupacional registró sobre el estado de salud con el que el actor ingresó a laborar para la pasiva, esto es, que padecía un trauma acústico, y es irrelevante si ese documento fue elaborado al inicio o no de la relación de trabajo. Además, la parte actora no dice que ella hubiese solicitado la ratificación del médico de la información allí contenida ni que lo hubiese tachado de falso, oportunamente.

Verificado dicho medio de convicción, se evidencia que el accionante fue atendido, en la E.P.S. Salud Total, por consulta externa psiquiatría, los días 30 de marzo, 23 de septiembre de 2015, 5 de enero, 5 de abril, 8 de junio, 21 de septiembre de 2016 y 16 de enero y 17 de abril de 2017, que

[20] (fs. 31-53, cuaderno digital primera instancia)

se le diagnosticó, desde la primera consulta *«Trastorno afectivo bipolar»,* con manejo farmacológico y programación de citas para su seguimiento, sin la generación de incapacidad alguna por dicha patología u otra. Así pues, coincide con lo asentado por el tribunal.

Reporte de reumatología Dr. Lacides Padilla Tovar[21] y reporte de psiquiatría Dr. Marcos Tulios Salas de la Hoz[22]

La Sala debe señalar que, en la sentencia CSJ SL1063-2022, citada en precedencia, sobre los diagnósticos médicos sostuvo que son pruebas calificadas en casación, por hacer parte de la historia clínica. Así se pronunció esta Colegiatura, en dicha oportunidad

a. Diagnósticos médicos

Al tenor del literal d) del artículo 1.° y el 3.° de la Resolución n.° 1995 de 1999[23], tal documento hace parte de la historia clínica en su integralidad, de modo que es prueba calificada en casación.

---

[21] (f. 29, cuaderno digital primera instancia)
[22] (f. 29, cuaderno digital primera instancia)
[23] *Artículo 1.- Definiciones: (…)*

d) Historia Clínica para efectos archivísticos: Se entiende como el expediente conformado por el conjunto de documentos en los que se efectúa el registro obligatorio del estado de salud, los actos médicos y demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en la atención de un paciente, el cual también tiene el carácter de reservado.

Artículo 3.- Características de la historia clínica (…)

Integralidad: La historia clínica de un usuario debe reunir la información de los aspectos científicos, técnicos y administrativos relativos a la atención en salud en las fases de fomento, promoción de la salud, prevención específica, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad, abordándolo como un todo en sus aspectos biológico, psicológico y social, e interrelacionado con sus dimensiones personal, familiar y comunitaria

Analizadas las mencionadas documentales se evidencia que el médico psiquiatra Marcos Tulios Salas de la Hoz, adscrito a la E.P.S. Salud Total S.A., con fecha de apertura y cierre 10 de julio de 2017, le realizó al señor G.G.G.G. una evaluación psiquiátrica, en la cual consignó:

Diagnóstico: F314 - TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR

Tipo: Impresión diagnóstica

Descripción: PACIENTE QUIEN PADECE TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, CON EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE, ENFERMEDAD MENTAL DE ORIGEN EN SISTEMA NERVIOSOS CENTRAL, EL CUAL ES DE PRONOSTICO GRAVE, Y DE LARGO PLAZO, QUE PUEDE SER AGRAVADO, POR FACTORES PSICOSOCIALES, TALES COMO PROBLEMAS FAMILIARES, ECONOMICOS, DE SALUD O LABORALES.

Conducta: CONTINUAR Y REFORZAR TERAPIA PSICOFARMACOLOGICA Y TERAPEUTICA,

Justificación: PRONÓSTICO GRAVE, ASOCIADO A FACTORES DE ESTRES PSICOSOCIAL, QUE PUEDEN EMPEORAR LOS SINTOMASA AFECTIVOS

Farmacológico: 1- VALCOTE 500MG TAB UNA CAJA
TOMAR UNA CADA 12 HORAS.
2-QUETIAPINA TAB 25MG TAB UNA CAJA
TOMAR UNA EN LA NOCHE

Recomendación: CITA EN UN MES

Así mismo se encuentra que el médico reumatólogo Lacides Padilla Tovar, adscrito a la E.P.S. Salud Total S.A., el 19 de julio de 2017, tras realizar la valoración médica al accionante, le diagnosticó «*Fibromialgia, hipertensión arterial, síndrome depresivo, en relación a la fibromialgia, este es un trastorno de los tejidos blandos, que cursa con*

exacerbaciones de sus dolores, no tiene cura, es un padecimiento crónico y de difícil tratamiento. PLAN: Seguir en psiquiatría». No contradicen lo asentado por el Tribunal.

Carta terminación contrato de trabajo sin justa causa[24]

Refleja que el director de la F.F.F.F., el 15 de diciembre de 2016, le comunicó al demandante que daba por terminado su contrato de trabajo a partir de esa misma data, con el pago de la correspondiente a la liquidación del contrato de trabajo y la indemnización por despido sin justa causa. Para lo cual, entre otros documentos, se anexó la Carta de autorización del examen médico de egreso.

Testimoniales rendidas por L.L.L.L. y L.L.L.L.

Sobre la acusación de la prueba testimonial, la Sala reiteró en la sentencia CSJ SL2302-2024 que el testimonio no es un medio de prueba calificado en casación, pues de acuerdo con el artículo 7. º de la Ley 16 de 1969, solo tienen tal connotación el documento auténtico, la confesión y la inspección judicial y que el análisis de las pruebas no hábiles en sede extraordinaria está sujeto a que se demuestre el error de hecho frente a las ya enunciadas.

Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral[25]

[24] (f. 84 y 12, cuaderno digital primera instancia)
[25] (fs. 20 a 28, cuaderno digital primera instancia)

Entiende la Sala que el recurrente pretende demostrar que al momento del despido se encontraba en una *«condición de discapacidad»,* pues, el 15 de agosto de 2017, le fue dictaminada una pérdida de capacidad laboral de 33%, por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar, con fecha de estructuración el 10 de diciembre de 2016, en vigencia de la relación laboral.

Ha sido criterio reiterado de esta Corporación que *«los dictámenes de pérdida de capacidad laboral no constituyen prueba calificada en casación, pues de esta naturaleza solo gozan el documento auténtico, la inspección ocular y la confesión judicial»* (CSJ SL2088-2022), pudiendo ser valorado en caso de que se encuentre yerro en la valoración de una prueba calificada.

Examen médico de retiro[26]

Dado el carácter de documento simplemente declarativo que no hace parte de su historia clínica, su contenido debe ser apreciado *«en la misma forma que los testimonios»*, de conformidad con lo establecido en el artículo 277 del Código de Procedimiento Civil, hoy artículo 262 del CGP, aplicable en los juicios del trabajo por virtud de lo dispuesto en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y como es conocido, la prueba por testigos no es una de las tres hábiles para estructurar un error de hecho manifiesto en

[26] (fs. 18 y 19, cuaderno digital segunda instancia)

la casación del trabajo, a la luz de lo estatuido en el artículo 7º de la Ley 16 de 1969.

En sentencia de 17 de marzo de 2009, radicación 31.484, la Corte Suprema de Justicia, razonó sobre los documentos declarativos:

> "Aunque, a raíz de la reforma introducida al ordinal 2 del artículo 277 del C. de P. C., por el artículo 23 de la Ley 794 de 2003, para la apreciación de los documentos declarativos emanados de terceros, ya no se requiere la ratificación de su contenido '…mediante las formalidades establecidas para la prueba de testigos…', ni su apreciación se debe hacer '…en la misma forma que los testimonios.', como lo exigía la anterior norma, sino que, simplemente, '…se apreciarán por el juez sin necesidad de ratificar su contenido, salvo que la parte contraria solicite su ratificación.', tal como lo prevé el actual texto legal, y ya lo había previsto el ordinal 2 del artículo 22 del Decreto 2651 de 1991 y lo adoptó definitivamente el artículo el numeral 2 del artículo 10 de la Ley 446 de 1998, dichos cambios legislativos no alcanzan a variar la vieja tesis de la Corte de que los documentos de esta naturaleza no son prueba calificada en casación, pues, si bien, tal postura había estado basada en el carácter no autentico del documento, toda vez que, para poder ser apreciado en juicio requería de su ratificación, también se ha venido considerando que, no obstante ratificarse éstos en el proceso, tenían una naturaleza intrínseca testimonial, lo cual, si bien se apoyaba en el mismo texto legal, que exigía que fueran apreciados '…en la misma forma que los testimonios.', según lo disponía inicialmente el artículo 277 del C. de P. C., no por haberse eliminado tal previsión del legislador, puede decirse que ha desaparecido su condición de testimonio, así sea extraprocesal, ni que para su valoración no se deban seguir las mismas reglas de apreciación y crítica de este tipo de pruebas, lo cual se ofrece claro en el caso presente, en donde los referidos documentos son actas de declaraciones rendidas por testigos ante el propio empleador, en donde se debe ser más riguroso al momento de determinar su valor de convicción.
>
> "En este orden de ideas cabe seguir sosteniendo que, por su naturaleza intrínseca testimonial, lo documentos simplemente declarativos emanados de terceros, no constituyen prueba calificada en casación, por lo que no se podrá asumir su estudio, sino en la medida que se demuestre error respecto de una prueba que sí lo sea".

De las pruebas calificadas denunciadas por el censor, resulta claro que, contrario a lo argumentado por el recurrente, en manera alguna, de ellas se puede derivar que el empleador tuvo conocimiento de las patologías que le fueron diagnosticadas, al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, por lo que se pasa a indicar.

De la historia clínica del actor se evidencia que, como lo señaló el tribunal, desde el 30 de mayo de 2015, al actor fue diagnosticado con *«trastorno bipolar afectivo»*, con manejo farmacológico y programación de citas para su seguimiento, patología por la que fue atendido en varias oportunidades por consulta externa de psiquiatría, sin que se observe en la historia clínica que el médico tratante haya emitido incapacidad o recomendación laboral alguna al demandante por esa patología u otra de las diagnosticadas.

Por tanto, al no obrar prueba en el expediente que demuestre que el demandante puso en conocimiento del empleador el contenido de la historia clínica, yerra la censura al afirmar que éste conocía sus patologías al momento de la terminación de la relación laboral, pues no se debe olvidar el carácter reservado que tiene dicho documento, conforme a lo previsto en el art. 246 de la Ley 1437 de 2011, modificado por la Ley 1755 de 2015.

Por otra parte, se advierte que los reportes de psiquiatría y reumatología fueron emitidos el 10 de julio y el 19 de julio, ambos de 2017, es decir, pasados más de seis meses del 15 de diciembre de 2016, fecha de finiquito de la relación laboral, sin que con dichas pruebas se pueda deducir que el empleador tuvo conocimiento las enfermedades sufridas, ni la situación de discapacidad del actor al momento de la terminación de la relación laboral.

Conforme a lo anterior, se equivoca el censor al endilgarle al Tribunal una valoración errada de dichos medios de convicción, pues lo cierto es que, se reitera, éstos no dan cuenta de que el empleador haya tenido un conocimiento de las patologías padecidas por el actor a la fecha de despido, supuesto imprescindible para la activación de la garantía foral deprecada como medio de protección ante un despido discriminatorio. El conocimiento del empleador de la existencia de alguna patología luego del despido excluye toda posibilidad de un despido discriminatorio.

Por otra parte, debe señalarse, que el tribunal no valoró de manera errada la carta de terminación unilateral de la relación laboral sin justa causa, pues nada distinto a su contenido extrajo de aquella, en tanto advirtió que el 15 de diciembre de 2016 la entidad demandada despidió al actor, con el pago de la respectiva indemnización.

Se impone recordar que tal como lo ha explicado de manera reiterada esta Sala de la Corte, si el ataque en

casación se plantea por errores de hecho, como aquí sucede, los razonamientos conducentes deberán dirigirse a criticar la valoración probatoria y demostrar con argumentos serios y atendibles que el desacierto fue garrafal, de modo que se imponga a la mente sin necesidad de conjeturas, suposiciones, hipótesis, sospechas o, en general, interpretaciones de la prueba que mediante elucubraciones subjetivas permitan inferir algo distinto a lo que en si misma de manera evidente ella acredita. Por tal razón, se ha dicho que, por esa clase de yerro, sólo puede tenerse el que surge del simple cotejo entre el hecho que se haya dado por demostrado por el fallador y lo que claramente resulte establecido de las pruebas, esto es, que sea protuberante.

Como quiera que la Sala no evidencia un yerro evidente en la prueba calificada denunciada por el recurrente, se releva del estudio del dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, emitido por la Junta Regional de Calificación de Bolívar, así como de la prueba testimonial acusada y el examen médico de retiro.

Así las cosas, el actor incumplió la carga ineludible, propia de este tipo de acusación, consistente en derruir el pilar central de orden fáctico en que cimentó el tribunal la sentencia confutada, concerniente a la falta de conocimiento por parte del empleador de las patologías y la situación de discapacidad que afectaron al actor al finiquito de la relación laboral, con lo cual el recurrente dejó incólume la presunción de legalidad y acierto que reviste la decisión impugnada en sede extraordinaria de casación.

La Corte, frente al asunto objeto de estudio, en sentencias CSJ SL653-2024, SL9159-2017 y SL9162-2017, se expresó así:

> La Sala reitera el carácter extraordinario del recurso de casación, que impone al recurrente la carga de destruir todos los soportes sobre los que se encuentra construido el pronunciamiento impugnado, por manera que, de no lograrlo, la presunción de acierto y legalidad que lo ampara, permanecerá invariable y acarreará, como necesaria consecuencia, el fracaso de la impugnación.

Conforme a lo anterior, la Corte no advierte que el tribunal haya incurrido en los errores fácticos endilgados por el censor, dado que el censor no logró demostrar con las pruebas calificadas acusadas que el empleador sí conocía su «*condición de discapacidad*» y las patologías diagnosticadas al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Por lo expuesto, no prospera la acusación.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia recurrida por ser violatoria de la ley sustancial por vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del art. 26 de la Ley 361 de 1997, lo que condujo a la aplicación indebida del art. 64 del CST, en relación con los arts.1, 13, 48 y 53 de la Constitución Política, 23, 24 y 65 del

CST, 7 del Decreto 2463 de 2001, derogado por el art. 61 del Decreto 1352 de 2013, Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013 -abordadas de forma general por el Tribunal-, parágrafo 2 del art. 31 del CPTSS, modificado por el art. 18 de la Ley 712 de 2001, los arts.66 A ibidem y 167 CGP, éstas últimas como violación medio.

Para sustentar el cargo, refirió que, dada la vía escogida, no discutía los supuestos fácticos a los que arribó el Tribunal, a saber: *i)* que existían elementos probatorios que daban cuenta de una condición de alta vulnerabilidad, presente a la terminación del contrato de trabajo; *ii)* que fue calificado con una pérdida de capacidad laboral de 33.37%, conforme el dictamen de la «*Junta Regional de Calificación de Invalidez*», con fecha de estructuración «*12 de octubre de 2016*», en vigencia del vínculo laboral*; iii)* que no cumplía horarios y su presencia era necesaria en situaciones concretas, como era la asistencia a la asamblea, consejo técnico o cuando el empleador así lo requiriera, y *iv)* que fue despedido sin justa causa el 15 de diciembre de 2016.

Indicó que su inconformidad radicaba en que el tribunal le otorgó una interpretación equivocada al art. 26 de la Ley 100 de 1993, al analizar si le asistía o no el derecho a la garantía de estabilidad laboral reforzada, en razón a su «*estado de salud*» al momento de finalizar su vínculo laboral.

Sostuvo que, no desconocía la posición reiterada de esta Corporación, según la cual para que opere el fuero de estabilidad laboral reforzada de personas en situación de

discapacidad era necesario cumplir con los siguientes requisitos: *i)* que el trabajador se encuentre con una discapacidad moderada, severa, o profunda, *ii)* que el empleador conozca dicho estado de salud y *iii)* que *«la relación laboral termine por razón de la discapacidad, lo cual se presume -salvo que exista una causal objetiva-, y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo».*

Agregó que, tampoco desconocía que esta Sala de la Corte ha flexibilizado su posición al respecto, indicando que,

> […] "…para acreditar la condición generadora de la protección prevista en la Ley 361 de 1997, debe acudirse preferiblemente a una calificación técnica que describa el nivel de la limitación padecida por el trabajador, sin embargo, en virtud de los principios de libertad probatoria y de libre formación del convencimiento, si no se cuenta con aquella, tal limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo…" (Ficha técnica relatoría sentencia SL1239-2022 del 20 de abril de 2022)

Dedujo del anterior precedente jurisprudencial que, antes de establecer la concurrencia de determinados requisitos de carácter cuantitativo y formalista, la garantía que se deriva del art. 26 de la Ley 361 de 1997 *«deviene primordialmente del estado de salud del trabajador, especialmente, que la relevancia en que se encuentre su situación demande la necesidad de acceder al fuero de estabilidad laboral reforzada, con el fin de salvaguardar sus derechos constitucionales».*

Expuso que, si el tribunal determinó que ostentaba *«una condición de alta vulnerabilidad a la terminación del contrato de trabajo»*, que fue calificado con una pérdida de capacidad laboral de 33.37%, con fecha de estructuración el *«12 de octubre de 2016»*, como consecuencia de una serie de patologías físicas y psicológicas que lo aquejaban y que su despido aconteció sin justa causa, el 15 de diciembre de 2016, el colegiado debió analizar, con detenimiento, las razones que lo llevaron a no informarle formalmente al empleador sus padecimientos, debido a los *«tabúes»* existentes frente a las enfermedades mentales.

Explicó que el juez de segundo grado se equivocó al afirmar, que:

> [...] no puede pensarse que por tratarse de una enfermedad mental es posible exculparse de la carga probatoria, en tanto, el fuero de estabilidad no se brinda en todos los casos cuando se despide a una persona enferma sin autorización del ministerio, sino que solo es posible otorgarlo cuando la terminación contenga tintes discriminatorios, es decir, esa condición resulta ser la motivación ultima de la decisión de dar por terminado el contrato, hecho que solo es viable extraerlo cuando el trabajador demuestra su condición de discapacidad y el conocimiento de ésta por parte del empleador

Lo anterior, en la medida en que el Tribunal consideró *«irrelevantes las razones que originaron la falta de información* [...] *hacía su empleador»*, y, además, ponderó *«la necesidad de un requerimiento formal como el conocimiento del empleador, antes que la magnitud de la vulnerabilidad en que se encontraba* [...] *al ser despedido sin justa causa».*

A continuación, citó el siguiente aparte de la sentencia CC T-267-2020, de la que, dijo, analizó la procedencia del fuero de estabilidad laboral reforzada pretendida por trabajadores con distintas patologías que generaban *«estigmatización y prejuicios»* e incluso que conducían actos de discriminación y rechazo, así:

> Así, la Sala determinó que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación en torno al derecho a la estabilidad laboral reforzada, ante un despido a todas luces injustificado surge un deber en cabeza de las empresas, consistente en garantizarles a los actores la permanencia en sus empleos, con fundamento en el principio superior de solidaridad. Esto, teniendo en cuenta que el desconocimiento del empleador acerca de la afección de salud del trabajador no condiciona la procedencia de la protección constitucional, sino que orienta las medidas que puede adoptar el juez para salvaguardar los derechos de quien se halla objetivamente en un estado de debilidad manifiesta.

Anotó que, en aras de garantizar los derechos constitucionales, *«tales como: igualdad, dignidad humana, trabajo, salud, a la seguridad social, mínimo vital, y en desarrollo de los principios de solidaridad y primacía de la realidad sobre las formas»*, e independientemente del conocimiento que tuviera el empleador respecto de la afección padecida, si se encontraba en un *«estado de debilidad manifiesta»,* era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, más aún si se trataba de enfermedades *«estigmatizadas»*, evento en el cual tenía «*el derecho de mantener en reserva su diagnóstico y no revelarlo al empleador»,* sin que ello impidiera que se pudiera acreditar su estado de discapacidad al momento en que fue desvinculado, para que operara la garantía de estabilidad laboral pretendida.

Explicó que, en casos como el suyo, donde se detenta una condición de *«alta vulnerabilidad al momento de la terminación del contrato de trabajo»,* cuyas afecciones le ocasionaron una pérdida de capacidad laboral de 33.37%, con fecha de estructuración «*el 12 de octubre de 2016*», en vigencia del vínculo laboral, bastaba para que fuese amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, con independencia del conocimiento de su estado de salud por parte de su empleador, pues dentro de sus afecciones se encontraban aquellas que requerían controles, medicación, atención con especialistas y tratamientos.

Para respaldar su premisa, trajo a colación el siguiente aparte de la sentencia CC T-850-2011:

> En todo caso, corresponde al empleador adelantar en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la prestación ininterrumpida de los tratamientos médicos que requiera para lograr su recuperación y rehabilitación y los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho. En caso de despido, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación y por tanto sujetos de especial protección constitucional."

Insistió en que, al existir una *«vulnerabilidad de gran magnitud en* [su]*salud* […] *al momento en que le fue finalizado su contrato de trabajo»*, se activó la protección de estabilidad deprecada, con independencia del conocimiento que haya

tenido al respecto el empleador, en aras de garantizar sus derechos constitucionales.

Con soporte en lo anterior, el censor estimó que el Tribunal aplicó indebidamente el artículo 64 del CST, puesto que al ser *«sujeto de especial protección»*, era imperioso para el empleador que manifestara, expresamente, las razones objetivas o subjetivas por las cuales finalizó el vínculo laboral, aunado al hecho de que no solicitó permiso al Ministerio de Trabajo, circunstancias por las cuales el despido se presumía discriminatorio, porque no cumplió con la carga de demostrar «*una justa causa ajena a las enfermedades del trabajador».*

Por lo expuesto, consideró que era procedente el reintegro pretendido, con el consecuente pago de prestaciones sociales, acreencias laborales y aportes a seguridad social, aunado a la sanción de 180 días de salario que consagra el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

IX. CONSIDERACIONES

Previo a resolver lo pertinente, del análisis integral del cargo formulado, la Corte advierte que hay una imprecisión de orden técnico en el mismo, pues, a pesar de que, en la proposición jurídica, el recurrente plantea la violación medio, por parte del tribunal del parágrafo 2 del art. 31 del CPTSS, modificado por el art.18 de la Ley 712 de 2001, así como de los arts 66 A ibídem, y 167 del CGP, lo cierto es que en la

sustentación de la acusación no señala cuales son los errores jurídicos en que incurrió el juez colegiado y en qué consistió la violación invocada de las normas atacadas, motivo por el cual la Sala se releva del estudio sobre ese puntual aspecto.

Ahora bien, definidos por la Sala los pilares jurídicos de la sentencia cuestionada al resolver el cargo primero, se encuentra que el recurrente radica su inconformidad en la interpretación que hizo el tribunal del art. 26 de la Ley 361 de 1997, pues, conforme el criterio fijado en la sentencia CC T-267-2020, alega que la garantía de estabilidad laboral reforzada se debe activar con independencia del conocimiento que tenga el empleador del *«estado de salud»* del trabajador, si éste se encuentra al momento del despido en un *«estado de debilidad manifiesta»*, situación que, en su criterio, condujo a la aplicación indebida del art. 64 del CST, pues, al ser un *«sujeto de especial protección»,* debió solicitar permiso al Ministerio de Trabajo, configurándose el despido discriminatorio.

Conforme a lo expuesto, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal se equivocó en la interpretación realizada del art. 26 de la Ley 361 de 1997, al exigir para la activación de la garantía foral deprecada, el conocimiento del empleador de las patologías padecidas por el actor al momento de la terminación de la relación, pese a que dio por demostrado que al momento del despido tenía una *«situación de discapacidad»* y si esa exégesis conllevó al juez colegiado a la aplicación indebida del artículo 64 del CST, al considerar que el empleador podía dar por terminado el contrato de

trabajo sin justa causa, porque no se activó la presunción de despido discriminatorio y, por ello, no debía solicitar autorización administrativa ante el Ministerio de Trabajo.

Sobre la errada interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que propone la censura para controvertir la sentencia.

Para dar resolución a los planteamientos formulados en precedencia, es menester recordar el nuevo marco teórico señalado por la Corte en los precedentes CSJ SL 1184, 1181 y 1154 de 2023, entre otros, en los que se ha precisado la interpretación que corresponde realizar frente a la protección establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, así:

i. 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 ag. 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 C066-2013) 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 SL 711-2021 y CSJ SL 572-2021 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.

ii. 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:

(i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
(ii) 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, «*los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

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

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

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente 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. 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 administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

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

> valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

En aplicación de la línea jurisprudencial mencionada en precedencia, la Sala encuentra que el tribunal no incurrió en el yerro jurídico endilgado, pues se advierte que el colegiado de apelaciones para resolver la controversia tuvo en cuenta la normatividad aplicable al caso bajo estudio, como son las Leyes 1346 de 2009 -que aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006- y 1618 de 2013 -Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad- y, para el efecto, en lo pertinente a la acusación, realizó un ejercicio hermenéutico aproximado al actual criterio de la Sala en torno al concepto de discapacidad y la protección preceptuada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Lo anterior, en tanto aludió a la definición del concepto estipulado en el art. 2, numeral 1 de la Ley 1618 de 2013, de *personas con y/o situación de discapacidad*, del que indicó que son 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 plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*»,

Además, reseñó que bajo el nuevo abordaje y conceptos sobre los derechos de las personas con discapacidad, el trabajador no se relevaba de acreditar al menos una

limitación física, psíquica o sensorial para invocar la protección especial, sin que para ello se requiriera un porcentaje o calificación y que, para la activación de la garantía foral deprecada, debía demostrarse, entre otros aspectos: *i)* el estado de discapacidad del trabajador; y *ii)* el conocimiento del empleador sobre el estado de discapacidad del trabajador. Sin que, en este caso concreto, el juez de segundo grado tuviera que analizar los elementos relevantes de la discapacidad concernientes a las *barreras y los ajustes razonables*, por la potísima razón que halló que el actor incumplió con la carga probatoria relacionada con uno de los parámetros objetivos, en tanto no demostró que el empleador estaba enterado de su situación de discapacidad al momento del despido.

Para la Corte, la interpretación de la norma propuesta por el recurrente, consistente en que la garantía de estabilidad laboral reforzada debe activarse al momento del despido con independencia del conocimiento que tenga el empleador del *«estado de salud»* del trabajador, es equivocada, pues pretende reclamar la garantía foral, consagrada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, con desconocimiento de la finalidad de la norma, que exige para su reconocimiento no solo la demostración de la situación de discapacidad por parte del trabajador, sino el conocimiento de ésta por parte del empleador, pues la omisión de éste último presupuesto hace inane el escenario y marco de protección foral deprecada, pues excluye la discriminación.

Al respecto, la Sala debe recordar que, en la sentencia CSJ SL1236-2021, se indicó en que uno de los postulados indispensables para dar paso a la estabilidad laboral objeto de estudio es que «*el estatus de discapacidad del trabajador sea conocido o previsible por el empleador al momento de tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo»,* óptica bajo la cual no erró el juzgador de segunda instancia al concluir que el actor no se podía exculpar de la carga probatoria conforme lo preceptuado en el artículo 167 del CGP , bajo el argumento que padecía una enfermedad mental.

Por otra parte, se equivoca la censura, en predicar que al existir una *«vulnerabilidad de gran magnitud en* [su] *salud* […] *al momento en que le fue finalizado su contrato de trabajo»*, se activó la protección de estabilidad deprecada en aras de garantizar sus derechos constitucionales, lo anterior con fundamento en el criterio fijado por la Corte Constitucional en la sentencia que CC T-267-2020, toda vez que, pasa por alto, que en las sentencias aludidas en precedencia, esta Sala de la Corte adoctrinó que la *«estabilidad laboral reforzada del art. 26 de la Ley 316 de 1997 no busca proteger la afección de salud que puede sufrir el trabajador, sino que su fin es proteger al trabajador de un trato discriminatorio por motivos de discapacidad laboral»*, condición esta última que, a pesar de haber encontrado demostrada el tribunal, no derivó el despido como discriminatorio, dado que el empleador no tuvo conocimiento de las patologías padecidas por el accionante, que le generaron una *situación de discapacidad,* a la terminación de la relación laboral.

Justamente, recientemente la Sala frente al caso del despido de un trabajador con VIH de cara al presupuesto necesario de que el empleador debe conocer de esa situación al momento del despido para que opere la presunción de despido discriminatorio, en la sentencia CSJ SL3505-2024, sostuvo lo siguiente:

> De conformidad con lo anotado, se verifica el error interpretativo del Tribunal sobre el artículo 35 del Decreto 1543 de 1997, pues si bien éste ampara al trabajador para que no divulgue su condición al momento de ingresar al trabajo o para mantenerse en él -salvo que dicha condición sea incompatible con el empleo, lo que corresponde acreditar al empleador-, lo cierto es que para derivar una posible conducta discriminatoria por ser portador del virus, es imperativo el conocimiento del empleador, de lo contrario, no es posible exigirle una determinada conducta o presumir, en forma automática, que la decisión del despido estuvo fundada en criterios prejuiciosos, por la sola existencia del padecimiento.
>
> En síntesis, los efectos del artículo 35 del Decreto 1543 de 1997 no se extienden a la situación en la cual se pretende obtener una protección foral que pueda derivarse de un trato discriminatorio contra una persona portadora del virus, ni la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 opera en forma automática por la sola existencia de la enfermedad.

En ese orden, se cae por sus bases el argumento de la censura de que, para efectos de activar la protección a la estabilidad laboral reforzada, no se requiere el conocimiento del empleador de la condición de discapacidad del trabajador.

Igualmente, se equivoca el recurrente, al afirmar que esta Sala de la Corte, en múltiples providencias, ha indicado

que para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, es necesario cumplir, entre otros requisitos, que *«el trabajador se encuentre con una discapacidad moderada, severa, o profunda»,* dado que conforme el nuevo marco teórico, referido en precedencia, se adoctrinó que los porcentajes previstos en el art. 7 del Decreto 2463 de 2001, se pueden predicar en 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, como quiera que dicha preceptiva fue derogada por el art. 61 del Decreto 1352 de 26 de junio de 2013.

Resta señalar que, el censor yerra al tratar de exculpar la falta de enteramiento a la llamada a juicio, sobre la patología que padecía denominada «*trastorno afectivo bipolar»,* arguyendo que frente a las enfermedades de origen mental existen *«Tabués»* y que, por ello, tenía «*el derecho de mantener en reserva su diagnóstico y no revelarlo al empleador»,* pues dicho argumento en manera alguna lo eximía de informarle a su empleador de dicha condición, pues, como lo concluyó el fallador de segundo grado, lo que la ley protege es el despido discriminatorio, siendo imprescindible, se reitera, el enteramiento de su condición al empleador, para que operara la garantía foral deprecada. De ahí que no incurrió en desafuero el tribunal al concluir que el demandante no cumplió con la carga probatoria, aludida en el art. 167 del CGP.

Sobre la aplicación indebida por parte del Tribunal del artículo 64 del CST

Ahora bien, el art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo prevé, en lo pertinente:

> Artículo 64. **En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable**. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. (Negrillas de la Sala)
>
> En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste (sic) da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan (…):

Reprocha el censor que el tribunal aplicó indebidamente el art. 64 del CST, pues, en su criterio, al ser *«sujeto de especial protección»*, era imperioso que el empleador manifestara expresamente las *«razones objetivas o subjetivas»* por las cuales finalizó el vínculo laboral.

La Sala debe recordar que la prerrogativa del empleador allí prevista, no es absoluta, por cuanto *«debe entenderse restringida en función de normas y preceptos constitucionales que amparan los derechos fundamentales del trabajador»* (CSJ SL530-2021).

Por tanto, al no ser motivo de controversia, dada la vía escogida, que el empleador no tuvo conocimiento de las patologías que padecía el actor y mucho menos de su situación de discapacidad al momento del despido, encuentra la Sala que el tribunal coligió, acertadamente, que el empleador podía dar por terminada la relación laboral sin justa causa, en virtud de la condición resolutoria prevista en el art. 64 del CST, con el pago de la respectiva indemnización, sin que haya tenido que solicitar el permiso administrativo, razón por la cual el juez colegiado no debía indagar las razones que tuvo el empleador para fundar tal determinación.

En conclusión, la Sala no encuentra que el Tribunal hubiese incurrido en una interpretación errónea del art. 26 de la Ley 361 de 1997, ni en la aplicación indebida del art. 64 del CST, cuando concluyó que en el caso de autos no se activó la protección de la estabilidad laboral reforzada por la presunción legal del despido discriminatorio, pues la decisión de terminar la relación laboral, con el pago de la respectiva indemnización, se amparó en una facultad legal, porque el empleador desconocía las patologías padecidas por el actor y su situación de discapacidad al momento del finiquito de la relación laboral , sin que tuviera la obligación de solicitar el respectivo permiso administrativo.

Conforme lo expuesto en precedencia, no prospera el cargo.

X. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia recurrida de ser violatoria de la ley sustancial por vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del art. 12 de la Ley 790 de 2002, en relación con los arts. 53 de la Constitución Política, 1, 13 y 48 ibidem, 33 de la Ley 100 de 1993, 23, 24, 64 y 65 del CST, parágrafo 2 del art. 31 del CPTSS, modificado por el art. 18 de la Ley 712 de 2001 y los arts. 66 A ibidem, 167 CGP (éstas últimas como violación medio).

Expuso que, al estar el cargo dirigido por el sendero del puro derecho, no discutía los siguientes supuestos fácticos, a los que arribó el Tribunal, a saber: *i)* fue despedido sin justa causa el 15 de diciembre de 2016; *ii)* le faltaban 2.3 años para cumplir con el requisito de edad para pensionarse por haber nacido el 6 de abril de 1957; y *iii)* que conforme se desprendía de la historia laboral, a la fecha del finiquito contractual, contaba con 1598,99 semanas de cotización.

Indicó que su inconformidad radicaba en que el tribunal otorgó una interpretación equivocada al contenido y alcance del art. 12 de la Ley 790 de 2002, al considerar que no contaba con el fuero de prepensionado, al haber cumplido más de las 1300 semanas requeridas en el art. 33 de la Ley 100 de 1993, para acceder a la pensión de vejez, y «[…] *a la luz de la sentencia de unificación, la edad puede cumplirla sin que se encuentre vigente el contrato de trabajo* […]».

Estimó que el juez de segundo grado erró al pasar por alto lo expuesto por la Corte Constitucional que ha indicado que se deben tener en cuenta otros aspectos al analizar el fuero de estabilidad laboral reforzada por condición de prepensionado, entre ellos, la garantía del mínimo vital, y la dificultad del trabajador de conseguir un nuevo empleo para satisfacer las necesidades básicas de su hogar. Para sustentar su afirmación, trajo a colación algunos apartes de la sentencia CC T-325-2018

Además, consideró que el juez colegiado interpretó erróneamente la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional e incluso la de la Sala de Casación Laboral, respecto del art. 12 de la Ley 790 de 2002, pues, aunque dijo no desconocer los parámetros establecidos en la sentencia de unificación citada por el fallador de segundo grado para que operara la garantía pretendida, lo cierto era que en esa misma providencia el órgano de cierre en asuntos constitucionales refirió que la protección invocada se configura al encontrarse afectado el mínimo vital.

Aseveró que, el tribunal ignoró que el actor en los más de dos (2) años que le faltaban para acceder a su pensión, al momento en que fue desvinculado, necesitaba continuar con sus ingresos económicos como los venía percibiendo, para garantizar su *«mínimo vital»*, consagrado en el art. 53 de la Constitución Política, el cual resultó afectado al momento que se dio por terminado su contrato de trabajo.

Adujo que, independiente de que contara con algún otro ingreso, el que recibía de forma periódica por parte de su empleador constituía un factor económico imperioso para totalizar los gastos de su *«congrua existencia y la de su familia»*, por conceptos tales como *«alimentación, manutención, vestuario, transporte, medicamentos».*

Insistió en que no podía entenderse que, como ya contaba con las semanas para acceder a la pensión de vejez, esa circunstancia le garantizaba recibir el sustento necesario mientras cumplía con el requisito de la edad para acceder a tal prestación, pues, incluso, si tuviese algún otro tipo de ingreso esporádico, ya no contaba con un salario periódico que garantizara sus gastos habituales y que debía asumir, pues *«una cosa e*[ra] *sobrevivir o sostenerse precariamente, y otra el hecho de continuar con las mismas condiciones de vida».*

Añadió que, es una persona de la tercera edad, que se le dificulta acceder a un empleo que le garantizara condiciones y remuneración justa. En gracia a discusión, sostuvo que, así admitiera que recibe algún tipo de ingreso ocasional, dichos *«estipendios básicos»* no garantizarían sus necesidades generales.

A manera de ejemplo acotó, que:

> […] si aquel venía gozando de una línea de telefonía celular, un crédito bancario, pagando algún tipo de renta, gozaba de un beneficio crediticio a través del cual adquiría con regularidad distintos productos, o compraba alimentos con cierta regularidad, que sin ser de la canasta básica hacían parte de su

consumo, todos estos aspectos por si mismos ya hacen parte de su mínimo vital y el hecho de necesitar de los ingresos que percibía por parte la Fundación accionada es imperioso para garantizar este derecho.

Luego, citó algunos párrafos de sentencia CC T-891-2013, alusiva al significado del derecho al mínimo vital, así:

[…] en sí mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Es un concepto que no solo busca garantizarle al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida igual que al común de la sociedad. De allí que también sea una medida de justicia social, propia de nuestro Estado Constitucional. En ese sentido, derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte como "la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional". Es decir, la garantía mínima de vida. (…)

Adicionó:

Más adelante esa H. Corporación sostuvo:

"Aunque el mínimo vital se componga inevitablemente de aspectos económicos, no puede ser entendido bajo una noción netamente monetaria. No se protege solo con un ingreso económico mensual. Este, debe tener la virtualidad de producir efectos reales en las condiciones de la persona, de tal manera que no solo le garantice vivir dignamente sino también desarrollarse como individuo en una sociedad. Esta tesis ha sido resaltada por esta Corte en diferentes oportunidades, cuando ha sostenido que el derecho al mínimo vital no es una garantía cuantitativa sino cualitativa. Eso significa que aunque los ingresos de una persona funcionan como un criterio para analizar la vulneración del derecho, su protección va mucho más allá. La Corte ha establecido que a pesar de su estrecha relación, salario mínimo no es igual a mínimo vital. En efecto, existen situaciones en las que proteger el salario mínimo de una persona no necesariamente garantiza las condiciones básicas sin las cuales un individuo no podría vivir dignamente".

Señaló que, si venía de gozar ciertas prebendas y de satisfacer determinadas necesidades personales, por gozar de un aporte periódico proveniente del salario percibido de la demandada, su calidad de vida se afectó y desmejoró al haber sido despedido sin justa causa, pues la consecuencia inédita de esto conlleva a vulnerar el derecho al mínimo vital de aquel, aunado al hecho de encontrarse dentro de los tres (3) años anteriores al cumplimiento de la edad para acceder a la pensión de vejez, hacía que operara *«por ministerio de la ley»* el fuero de estabilidad laboral reforzada en su condición de pre –pensionado, en aras de suplir ese vacío patrimonial.

A continuación, citó el siguiente aparte de la sentencia CSJ SL327-2020, así:

> […], la dependencia económica tiene como rasgo fundamental el hecho de que, una vez fallecido el causante y, por lo mismo, extinguida la relación de contribución económica hacia el presunto beneficiario, la solvencia de éste último se ve amenazada en importante nivel, de manera que pone en riesgo sus condiciones dignas de vida. Esto es, una persona es dependiente cuando no cuenta con grados suficientes de autonomía económica y su nivel de vida digna y decorosa está subordinada a los recursos provenientes del que fallece".

Destacó que, no bastaba con que el tribunal haya determinado que cumple con las semanas exigidas por la ley para acceder a la pensión de vejez, pues tal como se adujo en la sentencia de unificación que trae a colación, así como en la providencia CSJ SL442-2022, el fuero de prepensionado se consagraba con el fin de no vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores a quienes les falten menos de tres (3) años para acceder a su pensión y su desvinculación «*suponga*» una afectación del mínimo vital

derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico.

Arguyó que el Tribunal no efectuó un análisis del impacto económico que recayó sobre él, ni tuvo presente que aumentarían sus obligaciones financieras al tener que asumir los aportes a seguridad social, ya que no contaría con el salario periódico que percibía de la entidad accionada para suplir sus gastos y garantizar su mínimo vital, ni sopesó cómo subsistiría durante los más de dos (2) años mientras cumplía con la edad para acceder a la prestación de vejez. Aspectos éstos que, de haberlos tenido en cuenta, en especial el relacionado con la afectación a su mínimo vital, hubiese concluido, sin dubitación alguna, que le asistía el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su condición de prepensionado.

XI. CONSIDERACIONES

Examinado el cargo formulado, la Corte encuentra que, en el planteamiento de la violación de las normas adjetivas señaladas, el recurrente incurre en el error de no indicar si lo es por violación medio ni tampoco hace sustentación de qué forma fueron violadas esas normas.

Por otra parte, frente a la acusación por interpretación errónea del art. 12 de la Ley 790 de 2002, la Sala encuentra que los pilares jurídicos en que cimentó el sentenciador de

segundo grado la determinación adoptada sobre el fuero de estabilidad laboral por condición de prepensionado fueron los siguientes: *i)* que conforme el criterio jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia la estabilidad laboral deprecada está enmarcada en el retén social consagrado en el art. 12 de la Ley 790 de 2002; *ii)* que el fuero invocado cobija a todos los sectores del trabajo, tanto público como privado, según la postura fijada por la Corte Constitucional, entre otras providencias, en sentencias CC T-326-2014, T-357-2016, T-638-2016 y T-229-2017; *iii)* que el tribunal de cierre constitucional ha adoctrinado que la garantía de estabilidad laboral reforzada aplica a toda persona que *(i)* le falten tres o menos de tres años para cumplir los requisitos de edad y semanas cotizadas para acceder a la pensión de vejez y se dé por terminado su vínculo contractual ya sea en el sector público o privado, *(ii)* que acredite un perjuicio irremediable, en el entendido que su trabajo sea el único sustento y que sin él se vea afectado su mínimo vital, mientras espera que se le reconozca la pensión con su inclusión en nómina, *(iii)* que en razón a la edad no se le permita acceder al campo laboral de manera fácil y *(iv)* que se trate de expectativas legítimas, próximas a cumplirse..

Como sustento fáctico asentó que: *i)* para la fecha de terminación de la relación laboral, *«16»* de diciembre de 2016, al actor le faltaban 2.3 años para cumplir el requisito de edad para pensionarse, al haber nacido el 6 de abril de 1957 y *ii)* que para esa data contaba con 1598.99 semanas de cotización.

De las anteriores premisas dedujo que al actor no le asistía el derecho a la estabilidad laboral reforzada por condición de prepensionado, porque cumplió el requisito de densidad de semanas en vigencia del vínculo laboral, conforme el mencionado criterio jurisprudencial, y, en cuanto al reproche planteado, relacionado con la negativa de la jueza de verificar la afectación del mínimo vital al interior de un proceso ordinario, indicó que ante el *«incumplimiento de los requisitos objetivos para que operara la garantía de estabilidad, como era la densidad de semanas de cotización, resultaba inane pronunciarse sobre tal cuestionamiento»*.

En síntesis, el tribunal no estableció los hechos concernientes a la afectación del mínimo vital alegado por el censor en el recurso de apelación, por lo que la censura se equivoca en la sustentación del cargo, puesto que lo edifica en que, con el despido, a él se le afectó el mínimo vital, situación que no fue demostrada en las instancias.

Conforme a los argumentos de la censura expuestos para sustentar el cargo, se tiene que no atacó los pilares del fallo. Basta ver, en los antecedentes del fallo, que el Tribunal sí tuvo en cuenta, con sustento en la jurisprudencia constitucional, que la garantía de estabilidad laboral reforzada por la condición de prepensionado la tenía toda persona con contrato de trabajo que además de faltarle «tres o menos de tres años para cumplir los requisitos de edad y semanas cotizadas para acceder a la pensión de vejez y se dé por terminado su vínculo contractual », debía acreditar un perjuicio irremediable, es decir, que su trabajo fuera el único

sustento y que sin él se vería afectado su mínimo vital, mientras esperaba el reconocimiento de la pensión y se hiciera la inclusión en nómina, al igual que comprobara que por la edad no se le permite acceder al campo laboral de una manera fácil y iv) se tratara de expectativas legítimas, próximas a cumplirse.

Sin embargo, la censura sustentó la interpretación errada en que el tribunal ignoró que el actor en los más de dos (2) años que le faltaban para acceder a su pensión, al momento en que fue desvinculado, necesitaba continuar con sus ingresos económicos como los venía percibiendo, para garantizar su «mínimo vital», consagrado en el art. 53 de la Constitución Política, el cual resultó afectado al momento que se dio por terminado su contrato de trabajo.

También adujo que, independiente de que contara con algún otro ingreso, el que recibía de forma periódica por parte de su empleador constituía un factor económico imperioso para totalizar los gastos de su «congrua existencia y la de su familia», por conceptos tales como «alimentación, manutención, vestuario, transporte, medicamentos».

Insistió en que no podía entenderse que, como ya contaba con las semanas para acceder a la pensión de vejez, esa circunstancia le garantizaba recibir el sustento necesario mientras cumplía con el requisito de la edad para acceder a tal prestación, pues, incluso, si tuviese algún otro tipo de ingreso esporádico, ya no contaba con un salario periódico que garantizara sus gastos habituales y que debía asumir,

pues «una cosa e[ra] sobrevivir o sostenerse precariamente, y otra el hecho de continuar con las mismas condiciones de vida».

De acuerdo con esto, más que una inconformidad por interpretación errónea, la censura sustenta la acusación con premisas fácticas que no fueron establecida por el juez de la alzada, por lo que la Sala no puede entrar a examinar el cargo y deberá desestimarse.

Conforme lo expuesto, el cargo no prospera.

Sin costas en el recurso extraordinario, por cuanto no hubo réplica.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada por la Sala Cuarta de decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 25 de febrero de 2021, en el proceso que instauró **G.G.G.G.** contra la **F.F.F.F.**

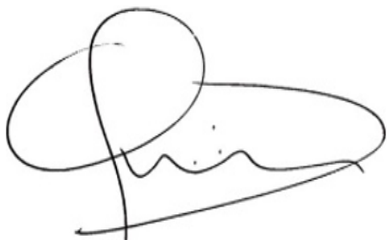
Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Aclaración de voto



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Salvamento parcial de voto

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: BB03CC13434DACC3D62D9A063F0BF2EBECCE35F816951AAEC588476A0667872B

Documento generado en 2025-06-12