OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado ponente

SL1696-2025
Radicación n.° 05001-31-05-012-2020-00338-01
Acta 9

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

La Sala decide el recurso de casación que **ENERGÍA INTEGRAL ANDINA S.A.** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 13 de diciembre de 2023, en el proceso que **CARLOS ANDRÉS SERNA GARCÍA** instauró contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

Carlos Andrés Serna García, llamó a juicio a Energía Integral Andina S.A., con el fin de que se declare la terminación de manera unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo celebrado con la empresa demandada, «*al ser un sujeto de especial protección*». En consecuencia, solicitó se declare que debe ser reintegrado al puesto de

trabajo que desempeñaba al momento del despido ilegal e injusto, al *«ser un sujeto de especial protección»*.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó el pago de los salarios y sus incrementos, prestaciones sociales legales y extralegales, aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir desde la terminación del contrato y hasta que se haga efectivo el reintegro, la indemnización contemplada en la Ley 361 de 1997 y la indexación de las condenas.

Fundamentó sus peticiones en lo que interesa al recurso extraordinario, en que celebró contrato de trabajo a término fijo con la Sociedad Energía Integral Andina S.A., para desempeñar el cargo de técnico en provisión; que devengó una suma equivalente a $1.039.000 más una bonificación mensual de $286.000; que en el ejercicio de sus funciones le correspondía realizar el trabajo pesado y cargar herramienta de alto peso, situación que le generó múltiples padecimientos e incapacidades médicas con ocasión de una *«NEURALGIA DEL PECTORAL MAYOR IZQUIERDO, NEURITIS y DISMINUCION FM IZQ 3/5»*,.

Manifestó que para el año 2017 los médicos de ARL SURA le ordenaron una reubicación laboral, pues tenía unas prescripciones médicas, que le impedían desarrollar su actividad laboral. Así mismo, que con ocasión del puesto de trabajo debía:

> […]*cargar escalera, utilizar arnés, mantener con este la caja de herramientas actividades que en atención a sus quebrantos de salud era imposible desempeñar, y el personal médico de la ARL SURA, solicitó al empleador, se reubicara en el puesto de migraciones de distribuidor en cumplimiento del contrato que la empleador sostenía con la empresa EDATEL, puesto de trabajo que era perfectamente compatible con las situación médica***.** […]

Advirtió que se encontraba en proceso de calificación de su pérdida de capacidad laboral, y con plenas restricciones médicas, no obstante lo anterior, le fue comunicado el 28 de diciembre de 2017, la terminación de su contrato de trabajo a partir del 15 de febrero de 2018.

Señaló que, ante la falta de autorización para la empresa por parte del Ministerio de Protección Social, en relación con el permiso para despedirlo, se presentó una acción de tutela y, mediante sentencia proferida por el Juzgado Segundo de Ejecución Civil Municipal de Medellín, de 21 de marzo de 2018, se ordenó el reintegro laboral y, en cumplimiento de tal decisión, la sociedad Energía Integral Andina S.A., lo reintegró.

La empresa impugnó el fallo, y la tutela fue revocada por el Juzgado Tercero de Ejecución Civil del Circuito de Medellín, mediante sentencia de 26 de abril de 2018, procediendo de nuevo la empresa a terminar el contrato de trabajo el 30 de abril de 2018.

Fue enfático en indicar que durante la ejecución del contrato de trabajo había sido diagnosticado con *«NEURALGIA DEL PECTORAL MAYOR IZQUIERDO, NEURITIS y DISMINUCION FM IZQ 3/5»,* situación médica

que lo llevó a continuas incapacidades médicas, a que fuera reubicado laboralmente y a tener un pronóstico desfavorable de recuperación. Obtuvo una calificación de PCL del 31.05%% de origen común, y se fijó como fecha de estructuración el día 26 de julio de 2018, dictamen que fue apelado y, finalmente, se definió una PCL del 32.89%.

Añadió que la demandada tuvo pleno conocimiento de su proceso de salud y que los diagnósticos que padecía habían sido adquiridos debido al trabajo pesado que ejecutaba y las grandes cargas que tenía que soportar, así mismo, que la empresa tenía conocimiento de las restricciones médicas y del proceso de calificación de la PCL, sin embargo, procedió a terminarle el contrato de trabajo.

Que se encontraba en proceso de calificación de sus diagnósticos en tanto la empresa, no reportó tales padecimientos como enfermedad laboral, y, por lo tanto, las asistencias médicas estaban siendo brindadas por parte de la EPS.

Puso de presente que la demandada al terminar el contrato le realizó el examen de egreso, dentro del cual se observa que le fue recomendado; «*continuar control por EPS de su condición de salud». Y remisión a "ortopedia y medicina laboral"».* Por consiguiente, su despido tuvo como causa el estado de debilidad manifiesta en virtud de sus quebrantos médicos que lo llevaron a una invalidez permanente parcial, ello aunado a que no podía

desempeñar con la misma eficiencia el puesto de trabajo para el cual fue contratado.

Finalmente, agrega que para la fecha del despido venía de reincorporarse de una incapacidad médica y se encontraba bajo restricciones médicas y en proceso de su calificación de PCL y con procedimientos médicos pendientes, situación que era conocida por la empresa ante las constantes incapacidades médicas y la demora de éstos de no reportar ante los agentes de la seguridad social la enfermedad laboral que venía incapacitándolo.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, solo aceptó la existencia de las decisiones de tutela mencionadas.

En su defensa propuso las excepciones de prescripción, falta de legitimación en la causa por activa, inexistencia de discriminación por el estado de salud, inexistencia del nexo causal de terminación del contrato de trabajo

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 13 de octubre de 2023, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín resolvió declarar fundadas las excepciones de inexistencia de discriminación por el estado de salud del demandante e inexistencia del nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y una situación de discriminación

hacía el empleado propuestas por la demandada. En consecuencia, se absuelve a la empresa de las pretensiones de la demanda (f.° 288).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que el demandante interpuso, a través de sentencia de 13 de diciembre de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín decidió:

> 1. REVOCA la sentencia proferida el 08 de septiembre de 2023 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, al interior del proceso ordinario laboral instaurado por Carlos Andrés Serna García en contra de la ENERGIA INTEGRAL ANDINA S.A. y, en su lugar: a) Se DECLARA INEFICAZ la terminación del contrato del señor Carlos Andrés Serna García efectuado por la demandada el 15 de febrero de 2018 b) Se CONDENA a la sociedad ENERGIA INTEGRAL ANDINA S.A. a reintegrar al demandante al mismo cargo que desempeñaba al momento del despido o aquel que sea compatible con el estado actual de salud del pretensor. c) Se CONDENA a la accionada al pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes retroactivos al régimen pensional, causados a partir del 01 de mayo de 2018, fecha en que cesaron los efectos de protección tutelar hasta la fecha en que se efectúe el reintegro. d) Se CONDENA a la sociedad ENERGIA INTEGRAL ANDINA S.A. a pagar al accionante la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente a 180 días de salario, equivalentes a $6.234.000 ($1.039.000 *6)

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como fundamento de su determinación que el trabajador tenía vigentes recomendaciones laborales funcionales por el *«diagnostico "neuralgia y neuritis no especificada" "neuropatía intercostal" y "dolor crónico»*.

Como problema jurídico determinó lo siguiente:

> ¿Si hay lugar a revocar la sentencia impugnada, determinando si el señor Carlos Andrés Serna García se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada con ocasión de las condiciones de salud que presentaba al momento de la terminación del contrato por parte de Energía Integral Andina S.A. y consecuentemente, si le asiste el derecho al reintegro al cargo con el pago de los salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social integral, así como al reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

La tesis del juez de segundo grado es que el demandante se encontraba amparado por el fuero de estabilidad reforzada para el momento de la terminación del contrato de trabajo, siendo que se acreditó que para la misma época presentaba una *«condición de salud»*, que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, constituyéndose en una *«limitación»* de mediano y largo plazo.

Como fuentes normativas señaló aplicables el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y lo dispuesto en sentencias CC-561-2000, SU-049-2017, SU-087-2022, SU 061-2023 y, T-434-2020, destacó del precedente que los requisitos para que se configure la estabilidad laboral reforzada se circunscriben a:

(i)Que el trabajador presente una *«limitación»* física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral

(ii)Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.

(iii)Que el empleador tenga conocimiento de la situación de *«limitación»* física, sensorial o psíquica sustancial o de debilidad manifiesta y,

(iv) Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Además precisó que la jurisprudencia de la Corte Constitucional estableció que, sí el trabajador presenta una *«limitación»* física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral, no existe exigencia probatoria respecto de la pérdida de capacidad laboral.

De otra parte, conforme con lo dispuesto en el Decreto 2463 de 2001 y las sentencias (CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411- 2017, SL4609-2020, SL 3733-2020, SL058-2021 y SL497-2021) y, en especial, las sentencias CSJ SL 1152 y SL 1154 de 2023, el precedente ha prescrito que: 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 estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»; b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en

> condiciones de igualdad con los demás; c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la 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 el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial[…].

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.

Así, a juicio el ad quem y sin que esto implique un estándar probatorio, estableció 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 es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su

> ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[…].

Al estudiar el caso concreto encontró aplicables los parámetros precedentes, y concluyó lo siguiente de la documentación aportada:

- Para el 28 febrero de 2018 el trabajador presentó un diagnóstico de neuralgia y neuritis no especificada y como recomendación se señaló: Evitar el levantamiento y transporte de carga por encima de la horizontal, proporcional a trabajos a superficie no superior a 90º. De la horizontal, restringir la participación continua en tareas que demandan alta destreza. Recomendaciones por seis meses.

- Para el 7 de febrero de 2018 el demandante presentó un diagnóstico de neuralgia y neuritis no especificada. Con cita de revisión por clínica del dolor en dos meses.

- El 17 de enero de 2018 tiene un diagnóstico de neuropatía intercostal M549 Dorsalgia no especificada. Incapacidad tres días 17 al 19 de enero de 2018 14-16 y 55.

- El 4 de diciembre de 2017 se registra historia en la que se consigna: Paciente con dolor crónico.

Neuropatía del prectoral mayor. Ahora cambia patrón de irradiación. Con compromiso ahora de dolor dorsal. Mismas características. Reenvío recomendaciones laborales: 1. Evitar levantamiento y transporte de carga por encima de la horizontal. 2. Propiciar trabajos en superficies no superiores a 90º de la horizontal 3. Restringir la participación continúa en tareas que demandan alta destreza. Se ordena bloqueó paravertebral ESP IZQUIERDO.

- El 17 de agosto de 2017 se presenta una neuralgia y neuritis no especificadas, con las siguientes recomendaciones: 1. Evitar levantamiento y transporte de carga por encima de la horizontal. 2. Propiciar trabajos en superficies no superiores a 90º de la horizontal 3. Restringir la participación continúa en tareas que demandan alta destreza.

- El 21 de abril de 2017 se registra dolor crónico, con recomendaciones: 1. Evitar levantamiento y transporte de carga por encima de la horizontal. 2. Propiciar trabajos en superficies no superiores a 90º de la horizontal 3. Restringir la participación continúa en tareas que demandan alta destreza.

- El 2 de febrero de 2017 se diagnostica Neuropatía intercostal Cita con médico laboral

Para el juez de segundo grado, resultan determinante las siguientes documentales: (i) la historia clínica de la cual se infiere que, para el 15 de febrero de 2018, cuando terminó la relación de trabajo el actor no se encontraba incapacitado, siendo que el último periodo de incapacidad, relacionado con su diagnóstico, finalizó el 19 de enero de 2018, y solo estuvo vigente durante 3 días (folio 57, doc.05, carp.01)y, (ii) el examen médico ocupacional de retiro confirmó el diagnóstico al indicar que el extrabajador presenta: *«Columna Vertebral: dolor dorsal marcado, puntos dolorosos a la digitopresión y Extremidades: disminución FM izq 3/5", concluyendo la necesidad de "continuar manejo médico especializado EPS y continuar cumplimiento de recomendaciones dadas por el médico tratante»* (folios 12 doc.05, carp.01).

El ad quem además para su valoración tuvo en consideración el dictamen de pérdida de capacidad laboral 076680-2018, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, practicado el 18 de octubre de 2018, con posterioridad al 15 de febrero de 2018, data de la terminación del contrato, en el que se estableció que el demandante presenta una pérdida de capacidad laboral del 32.89 % estructurada el 26 de julio de 2018, en el cual se identificó como deficiencia *«Deficiencia por nervio axilar derecho" y "Deficiencia por alteración de miembro superior izquierdo»*,.

Advirtió además que, si bien en el dictamen se incluye la alteración de hombro, diagnosticada con

posterioridad al despido, 17 de mayo de 2018, de los antecedentes y la sustentación del dictamen se infiere que la neuropatía crónica se presentaba para el momento de terminación del contrato con diagnóstico desfavorable de rehabilitación.

A pesar lo expuesto, la segunda instancia aclara que el simple y llano padecimiento de cualquier patología no da lugar a la estabilidad laboral reforzada, garantía que por ser la excepción y no la regla general, requiere que la enfermedad afecte sustancialmente el desempeño de la función laboral, pues no es posible pretender la ausencia de absoluta de enfermedad en los trabajadores, tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia (CSJ SL 572-2021).

Vistas así la cosas y teniendo claro que existe la *deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una «limitación» o discapacidad de mediano o largo plazo,* el ad quem procede analizar *el factor contextual* y lo que tiene que ver con el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (CSJ SL 1152 y 1154 de 2023), lo cual determina la existencia de una barrera que le impedía desarrollar sus funciones en un plano de igualdad, pues, en efecto, tal patología afectaba sustancialmente el cumplimiento de las funciones asignadas.

Ello por cuanto resulta relevante el hecho de que el demandante debió ser reubicado el 7 de febrero de 2017 en la Central Telefónica de San Javier, según

recomendaciones emitidas por la IPS- Confama Girardota consistentes en:

> Evitar levantamiento y transporte de carga por encima de la horizontal. Además de propiciar trabajos en superficies no superiores a 90º de la horizontal. Además de restringir la participación continúa en tareas que demandan alta destreza, lo cual, significa que la patología si limitaba el cumplimiento normal de sus funciones, reubicación laboral que, aunque fue negada por la representante legal de la sociedad en el interrogatorio absuelto y también, por el único testigo traído a juicio, Jorge Ubaldo Moreno Agudelo, coordinador y jefe inmediato del demandante, está acreditada con la prueba documental, como lo es el acta de reubicación que data de la misma fecha, (folio 44, doc.10, carp. 1), circunstancia que además fue registrada en la historia clínica del trabajador (folio 55 doc.05 carp. 1) y la cual, incluso, trae a colación la apoderada de la accionada en los alegatos presentados ante esta instancia, para indicar que el trabajador si había sido reubicado, pero el empleador consideró que su situación de salud se encontraba superada.

Por otro lado, las recomendaciones que dieron lugar a la reubicación tenían como fecha de finalización el 7 de mayo de 2017, dejando consignado el empleador como observaciones del puesto de trabajo en el que se implementan las recomendaciones, que no fueron prorrogadas y que señalan:

> El colaborador se desempeña en el cargo de Técnico en distribución en la Central telefónica de san Javier, su labor consiste realizar puentes de conexiones telefónicas, velar por el orden de la central buscando que el cableado no presente fallas, para realizar esta tarea utiliza herramientas como destornillador, ponchadora, cortafrío, pinzas; la actividad es intermitente y las conexiones se realizan a solicitud de los técnicos operativos que se encuentran realizando su labor en los domicilios de los usuarios esta tarea la realizan en pareja. 3. Ajustes implementados para el cumplimiento de las recomendaciones. El colaborador no debe manipular la escalera de fibra de dos cuerpos, de tijera, evitar el transporte de cargas por encima de la horizontal, evitar

> tareas que demanden alta destreza.” (folio 45, doc.10. Carp.1).

En conclusión, para el Tribunal la situación de salud del actor sí limitaba el cumplimiento de sus funciones.

Analizó el colegiado de apelaciones como segundo aspecto el conocimiento del empleador. Para ello tuvo en cuenta la respuesta del representante legal, en el interrogatorio de parte, pues afirmó que no sabe si el caso Serna García fue estudiado al momento de la terminación del contrato, pero afirma que *«todos los casos se analizan»*, asegura que la empresa cumplía todas las recomendaciones laborales y que el demandante no tenía impedimento para realizar sus funciones y en contra de la evidencia, afirmó que el demandante nunca fue reubicado.

Los testigos por su parte señalaron que se desconocen las razones de la desvinculación y que el demandante siempre estuvo realizando las actividades normales y en ningún momento fue reubicado de puesto laboral, siempre estuvo en el área de reparaciones, que no presentaba incapacidades continuas y solo recuerda que en el año 2018 estuvo incapacitado tres o cuatro días. Señalan que se le asignaba trabajo normal y no había problema con él. Se afirmó, además, que el gestor del proceso nunca estuvo asignado a la planta San Javier, contradiciendo la prueba documental glosada al proceso, para el tribunal no fue posible reconocerle eficacia probatoria a su dicho en el sentido de que el demandante

no presentaba ninguna situación de salud que afectara su desempeño.

Precisó la segunda instancia en su análisis probatorio que el empleador no puede valerse de su propia incuria en el seguimiento de la situación de salud del trabajador pues es evidente que si dispuso su reubicación en el mes de febrero de 2017, inicialmente hasta el mes de mayo de 2017, debía conocer que el trabajador presentaba una patología relevante y le incumbía el seguimiento de la misma, amen que, como antes se anotó, de la historia clínica se deduce que las recomendaciones se mantuvieron vigentes desde esa fecha hasta el momento de la terminación el contrato y aun con posterioridad por un lapso de seis meses.

De este modo se concluyó que el empleador debía tener conocimiento de la situación de salud del trabajador, porque así no hubiere conocido la historia clínica, conoció las recomendaciones médicas de febrero de 2017, el acta de reubicación, la incapacidad médica del 16 al 18 de enero de 2018 y el examen médico de egreso del trabajador de 15 de febrero de 2018. De este modo concluye que la desvinculación tiene origen en una discriminación.

En relación con la causal objetiva alegada como es el vencimiento del plazo, el 15 de febrero de 2018, cumpliéndose con el preaviso respectivo el 28 de diciembre de 2017 (folio 15, doc.05, carp. 1), el tribunal encontró que no se demostró la existencia del contrato a término fijo,

que se recuerda está sujeto a la formalidad de ser celebrado por escrito.

Se evidencia que el único contrato que se aportó al proceso (folio 3, doc.05, carp. 1) corresponde al inicial suscrito el 12 de abril de 2011 y se aportó una carta de «renuncia al cargo», firmada por el demandante a partir del 25 de marzo de 2013 (folio 34, doc05, Carp 1).

En resumen, para el ad quem se desconoce la forma en la cual fue contratado el demandante a partir del 16 de febrero de 2016, pues no se aportó ningún medio demostrativo al respecto y, por lo tanto, se presume la vinculación verbal a término indefinido. Es así como no se configura una causal objetiva de terminación por plazo pactado y no tiene eficacia jurídica el preaviso, de consiguiente, el exempleador no logra derruir la presunción de despido discriminatorio. Aunado a lo anterior el empleador omitió solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, para la terminación del contrato de su trabajador, siendo ineficaz el acto de desvinculación (CC T094-2023).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia se absuelva a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial, *«concretamente por la violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por error de hecho manifiesto en la modalidad de aplicación indebida, así como el artículo 29 de la Constitución Política por violación al debido proceso».*

Esgrime los siguientes errores de hecho:

1- Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante CARLOS ANDRES SERNA era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada al momento de finiquitar el vínculo laboral, porque presentaba una limitación física que le dificultaba el desarrollo de su actividad laboral.
2- No dar por demostrado, estándolo que existía una justificación objetiva para la desvinculación de manera que la finalización no tuvo origen en discriminación.

Como medios de prueba apreciados de manera errónea se citan:

- Historia clínica del demandante
- Dictamen de calificación de la pérdida de la capacidad laboral emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez

Considera la recurrente, que no fueron valorados los siguientes medios de prueba:

- La confesión rendida por el demandante en el interrogatorio de parte

-La prueba testimonial allegada por la parte demandada.

Señala la censura que frente al argumento esgrimido respecto de la *«limitación»* física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral, la conclusión del tribunal desconoce lo dicho por el precedente, pues se ignoró lo señalado en el interrogatorio de parte, el cual de haber sido valorado se hubiera absuelto a la empresa, lo anterior por cuanto de él se desprenden dos situaciones:

1) Al momento de finalizar el vínculo contractual, no tenía impedimento físico ni psíquico para realizar las actividades de reparador para las que fue contratado, porque como el mismo actor lo admitió en el minuto 34:00 de su interrogatorio, siempre desempeñó las mismas funciones, reconoce que hubo un tiempo anterior en el que fue reubicado, pero cuando se le indaga por las diferentes funciones que realizaba en el minuto 37:47, vuelve y confiesa que el ejecutaba las labores de técnico para las que fue contratado inicialmente.
2) Tampoco se valora en la providencia objeto de esta demanda, que el demandante en su interrogatorio en el minuto 35:56, confiesa que para el momento en que se termina el contrato por una causa objetiva, no tenía incapacidad alguna.

En relación con el dictamen precisó que no es posible imponer consecuencias a un hecho causado después de terminada la relación laboral, máxime que la estructuración de la invalidez es muy posterior a la terminación del contrato laboral.

VII. RÉPLICA

Señala la réplica que la conclusión fáctica del tribunal no se puede derruir a partir de ninguna de las pruebas calificadas acusadas como erróneamente apreciadas o como no valoradas, por lo siguiente, y es que debe tenerse en cuenta que, de la prueba acreditada en el plenario, se pudo concluir que el estado de salud del actor sí limitaba el cumplimiento de cada una de sus funciones en el trabajo y que por esto tuvo que ser reubicado.

Igualmente debe considerarse que quedó demostrado, tal y como lo concluyó tribunal, que las recomendaciones médicas que dieron lugar a la reubicación fueron reiteradas por los médicos tratantes en las consultas de 21 de abril, 17 de agosto y 4 de diciembre de 2017 y, en este orden de ideas, sí existía una barrera que le impedía al trabajador desarrollar sus funciones en un plano de igualdad.

No se presentan entonces los errores de hecho denunciados, por cuanto resulta claro que para el momento en que la demandada en este asunto decidió finiquitar el vínculo laboral, el demandante sí presentaba una *«limitación»* física, sensorial o psíquica sustancial que le dificultaba o impedía el desarrollo regular de su actividad laboral. Todo lo expuesto permite aseverar que no se configuró ninguno de los errores de hecho, y mucho menos con la naturaleza de evidentes para que se pueda

dar la aplicación indebida de las normas acusadas. Hace alusión al artículo 61 del CPTSS.

VIII. CONSIDERACIONES

Precisa la Corte que, aunque no se menciona la vía en que se encausa el cargo, por su demostración y enunciación se entiende que la recurrente escogió la vía indirecta.

En lo que interesa al cargo, el colegiado de segunda instancia tuvo como fundamento de su decisión que el demandante presentaba una deficiencia de mediano y largo plazo. Conclusión a la que arribó puesto que, conforme el nuevo precedente de la Corte, al analizar las documentales se desprende que entre el 28 de febrero de 2018 y el 2 de febrero de 2017, el trabajador presentó un diagnóstico de neuralgia y neuritis no especificada con una serie de recomendaciones en relación con el desempeño de su trabajo, es así como se desprende de las recomendaciones que se sugiere la reubicación a efectos del cumplimiento normal de las funciones. Adicionalmente, al analizar el examen médico ocupacional de trabajo confirmó una serie de patologías y la necesidad de seguir con un manejo especializado en EPS.

En síntesis, para el Tribunal la situación de salud del actor si limitaba el cumplimiento de sus funciones.

Lo anterior también cobró relevancia, pues al valorar el dictamen de PCL, 076680-2018, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, practicado el 18 de octubre de 2018, con posterioridad al 15 de febrero de 2018, data de la terminación del contrato, en el que se estableció que el demandante presenta una pérdida de capacidad laboral del 32.89 % estructurada el 26 de julio de 2018, en el cual se identificó como deficiencia «*Deficiencia por nervio axilar derecho" y "Deficiencia por alteración de miembro superior izquierdo, además con un diagnóstico de no rehabilitación*»,.

Para la recurrente de las pruebas denunciadas se desprende que, al momento de finalizar el vínculo siempre se desempeñó en las mismas funciones y se advierte que el demandante confiesa en su interrogatorio que ejecutaba las labores de técnico, para las que fue inicialmente contratado. Y, además que no se encontraba incapacitado.

Señala que respecto del dictamen no es posible imponer consecuencias a un hecho causado después de terminada la relación laboral, máxime que la estructuración de la invalidez es muy posterior a la terminación del contrato laboral.

Pues bien, en el contexto que antecede debe la Sala resolver si el Tribunal se equivocó al dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y concluir que el demandante no se encontraba con una *«limitación»*

de mediano y largo plazo que afectaba el cumplimiento de sus funciones.

Para resolver el problema planteado se analizarán las pruebas calificadas denunciadas, no sin antes recordar que el tribunal realizó un ejercicio valorativo del material probatorio que, conforme sus conclusiones fácticas provienen del análisis de los medios de convicción incorporados a la actuación, de donde se sigue que en virtud del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los jueces gozan de la potestad para apreciar libremente las pruebas que les permitan formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellos que mejor los persuadan sobre la verdad real y no solo formal que resulte del proceso. Todo esto, desde luego, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo (CSJ SL 3514-2024).

Pruebas calificadas denunciadas:

Historia clínica (4 de diciembre de 2017)[1]

EVOLUCIÓN
Evolución: 41 años, técnico en instalaciones. viene con la madre. Vive en. Girardota dX Dolor de parilla(NEURALGIA DEL PECTO RAL MAYOR IZQ) costal (sic) izda 3 años de evolución intervencionismo. INTERVENCIONES bloqueo paravertebral 13 TS 17 izquierdo. bloqueo costo condral 13

[1] CSJ SL 3514-2024 las historias clínicas son pruebas calificadas.

de mismo lado. Refiere con alivio del dolor por mesta mes medio. t bloqueo pec 2 mas intercostales posteriores t314t5 agosto 2016 Ahora en tratamiento con Dolex dura+. Cuadro que inicia con dolor pectoral en región anterior. ahora agudizado y ya desde posterior a anterior.
Constante, no se asocia a ningún factor adicional no es empeorado por nada. Acetaminofén logra mejoría variable incluso hasta el 100%. Las intervenciones logran mejoría 100% del dolor por 1 a 2 meses. En el momento reubicado. No ha tenido incapacidades. Historial
Farmacológico: Acetaminofén dura+ Sertralina Paraclínicos: SEDIMENTACION 2 HBV 16.3 HTO 49,3 PLAQUETAS 188000 TSH 2 76 PCR MENOR DE 6 COLESTEROL 249 GLICEMIA 88 ACIDO URICO 5,2 TGD 175 GAMAGRAFIA DE TRES FASES ESTUDI NEGATIVO PARA PATOLGIA OSEA SE ORDENO RX DE PARRLLA COSTAL NEGATIVO LUMBAR OSTEOCONDORSIS, DISMINUCION ESPACIOS PRINCIPALEMNTE LSS1
EXAMEN FISICO
Inspección general: BUENAS CONDICIONES GENERALES Escala de dolor: 5/ 10 Frecuencia cardíaca: 70 Frecuencia respiratoria: 14 Presión arterial sistólica (mmHg): 124 Presión arterial diastólica (mmHg): 70 Neurológico: No aplica Cabeza y cuello: No aplica Cardiopulmonar: No aplica Órganos de los sentidos: No aplica Gastrointestinal: No aplica Osteomuscular: Dolor a la palpación profunda a nivel cosacondial desde t2 hasta t4 Cambios sensitivos en el cuadrante mamario interno. No atrofia muscular, cambios tróficos o vasomotores. Genitourinario:
No aplica Piel: No aplica
*CONCEPTO DIAGNÓSTICOS DEL PACIENT*E: M792 NEURALGIA Y NEURITIS NO ESPECIFICADAS.
ARCHIVO DE CONSULTA. CAUSA EXTERNA: ENFERMEDAD GENERAL.

Pues bien, de la anterior documental no se desprende que el tribunal deba llegar a una conclusión distinta, pues se corrobora la patología señalada, descrita además por la segunda instancia.

Ahora bien, en relación con las restantes pruebas las mismas no son calificadas. En relación con el dictamen de pérdida de capacidad laboral, esta no es hábil en casación directamente, pues su estimación se deriva de la prosperidad de la acusación fundada en un error de hecho evidente y manifiesto en la apreciación de una de las pruebas calificadas, lo que no ocurre en el presente asunto. Así lo tiene decantado la jurisprudencia desde antaño, entre otras, en la sentencia CSJ SL1578-2022 reiterada SL 3517-2024, en la que la Corte indicó al respecto:

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

Respecto del interrogatorio de parte del demandante, dicha prueba tampoco es calificada, a menos que de ella se extraiga confesión en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso. Entre ellos, que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria.

La censura pretende establecer que lo favorece pues confirma que fue despedido sin estar incapacitado y, además, ejecutaba las labores para las que fue contratado,

no obstante ello en nada incide ni derriba las conclusiones fácticas a las que llegó el tribunal en relación con la deficiencia física señalada y, la no terminación objetiva del contrato.

Debe recordarse que el análisis de la segunda instancia atendió al concepto establecido por el precedente aplicable en cuanto a que debe probarse la deficiencia de mediano y largo plazo y la afectación del desempeño de la labor, conclusiones a las que llegó con distintas documentales entre ellas las recomendaciones de médicos tratantes y el examen de retiro ocupacional.

No se examinarán los testimonios por no ser estas pruebas calificadas, habilitándose su estudio solo ante la prosperidad de los argumentos respecto de las pruebas denunciadas que sí son hábiles en casación, situación que no sucede en este cargo.

Finalmente, el recurrente no aduce argumentos respecto de la supuesta violación del debido proceso, motivo por el cual la Sala no se pronuncia.

Por las razones expuestas, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial, por *«la causal primera del artículo 87 del*

Código de Procedimiento Laboral, modificado por el artículo 60 del decreto 528 de 1964, por considerar la sentencia acusada como violatoria de la ley sustancial, por error de hecho manifiesto en la modalidad de aplicación indebida concretamente por la violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997».

Para la recurrente es evidente el siguiente error de hecho:

Dar por demostrado, sin estarlo, que el empleador conocía de la condición de discapacidad previo al despido.

Advierte de la apreciación errónea de los medios de prueba que se citan a continuación :

- Historia Clínica del demandante
- Dictamen de calificación de la pérdida de la capacidad laboral emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez

Y, como no valorados los siguientes medios de prueba:

- La confesión rendida por el demandante en el interrogatorio de parte.

- La prueba testimonial allegada por la parte demandada.

En lo que tiene que ver con el conocimiento del empleador alega que no se valora lo dicho en el interrogatorio de parte en relación con que no hay constancia de que las restricciones laborales señaladas

las hubiera allegado a la empresa el trabajador, con esta confesión se acredita que nunca se tuvo conocimiento del estado de salud del actor, porque conforme con las incapacidades que se entregaron y que son las que se relacionan, no era posible imaginar que tuviera una condición de salud a la cual se debía hacer seguimiento.

Advierte que es cierto que, en un pasado, en el año 2017 hubo lugar a una modificación en sus funciones por restricciones médicas, las cuales terminaron en mayo de 2017, como se reconoce en la sentencia atacada en la página 18, pero que una vez se recuperó en su salud, continuó prestando sus servicios con normalidad hasta el momento de finalización del vínculo, y si tuvo alguna condición o tratamientos no hay prueba de su prórroga.

Y, por el contrario, en consulta de 21 de abril, 17 de agosto y 4 de diciembre de 2017, fueron reiteradas y remite a los folios 51, 53 y 54 del documento, lo cual constituye una valoración errónea de esta prueba, porque estos documentos corresponden a la historia clínica del demandante que aportó con la demanda, la cual nunca conoció su empleador, solo hasta el momento en que le fue notificada la demanda ordinaria laboral que da lugar esta acción y, por ende, no tenía como saber de las restricciones que invocó el actor en su demanda. Recuerda que las historias clínicas están sujetas a reserva legal.

Insiste la recurrente en que no tenía conocimiento de *las condiciones de salud*, solo sabía de ello el actor,

tampoco era dable intuir algún padecimiento médico del demandante, porque como lo afirmó el testigo José Ubaldo Moreno, coordinador operativo y jefe inmediato del actor, no era usual que el demandante se ausentara o pidiera permisos para citas médicas, y la única incapacidad que recuerda fue por tres días en el año 2018, que valga decir, no tenía nada que ver con el diagnóstico del año 2013.

Añadió que el demandante tenía el deber legal de informar a su empleador las condiciones de salud como lo dispone el numeral 2 del artículo 2.2.4.10 del Decreto 1072 de 2015 que preceptúa:

> ARTÍCULO 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades: 1. Procurar el cuidado integral de su salud; 2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; 3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa; 4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo; 5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y 6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Añadió que, si la historia clínica tiene reserva legal, y solo la conoce el demandante, ¿Cómo puede ser posible que se imponga al empleador la carga de hacer seguimiento a unos diagnósticos que no conoce porque el trabajador incumplió con la obligación legal de informar su condición de salud?

Nótese que las restricciones que conoció el empleador finalizaron en mayo de 2017 y la finalización del vínculo se dio en abril de 2018, habían transcurrido más de 10 meses, sin indicio alguno de que continuara con el diagnóstico de salud, porque no volvió a aportar incapacidades y no presentaba ausentismo o permisos para ir a citas médicas, incumpliendo el deber legal conforme con la norma enunciada.

X. RÉPLICA

Se alega en el escrito de réplica que, de la prueba acreditada en el plenario, se pudo concluir que, la parte demandada en este asunto, sí debió tener conocimiento del estado de salud del trabajador al haber conocido las recomendaciones médicas del mes de febrero de 2017, el acta de reubicación, la incapacidad médica de 16 al 18 de enero de 2018 y el examen médico de egreso del demandante de 15 de febrero de 2018. Debe considerarse además que según se desprende de la historia clínica existente en el plenario, las recomendaciones médicas que fueron prescitas al actor se mantuvieron vigentes hasta el momento de la terminación del contrato de trabajo e inclusive con posterioridad a ello. Señala que no se presentan entonces los errores de hecho denunciados, por cuanto resulta claro que para el momento en que la empresa demandada en este asunto decidió finiquitar el vínculo laboral, la misma sí conocía la condición de discapacidad del actor.

XI.CONSIDERACIONES

Precisa la Sala al igual que en el primer cargo, que, aunque no se menciona la vía en que se encausa, por su demostración y enunciación se entiende que la recurrente escogió la vía indirecta.

Respecto del conocimiento del empleador el Tribunal tuvo en cuenta: (i) lo dicho en el interrogatorio de parte y los testigos en relación con el caso del demandante y frente a lo cual se señaló que todos los casos son analizados, (ii) las documentales acreditan la reubicación en el mes de febrero de 2017, inicialmente hasta el mes de mayo de 2017, por lo cual debía conocer la empresa que el trabajador presentaba una patología relevante y le incumbía el seguimiento de la misma, amen que, como antes se anotó, de la historia clínica se deduce que las recomendaciones se mantuvieron vigentes desde esa fecha hasta el momento de la terminación el contrato y aun con posterioridad por un lapso de seis meses; (iii) el examen de salud ocupacional y, (iv) la última incapacidad generada para el año 2018 de 17 al 19 de enero de 2018.

La censura conforme con las pruebas denunciadas señala que le era imposible conocer de los problemas y patologías de salud del actor, lo anterior teniendo en cuenta que la historia clínica es reservada, que el trabajador no gozaba de incapacidades, ni ausentimos ni permisos para citas médicas.

Siguiendo lo expuesto le corresponde a la Sala dilucidar si conforme con las pruebas denunciadas el tribunal se equivocó en la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al establecer que el empleador conocía de las deficiencias de mediano y largo plazo del señor Serna García.

Aclara la Sala que la historia clínica como quedó descrita en las líneas que anteceden sirvió de fundamento al ad quem para establecer la deficiencia de mediano y largo plazo, mas no fue determinante en lo referente al conocimiento de la empresa, pues se trata de un documento científico que permite establecer las patologías, del demandante, su evolución y otros aspectos técnicos relativos a su salud. Lo anterior no desconoce el carácter de reservado de dicho documento.

Así las cosas, lo consignado en la historia clínica tiene un carácter descriptivo, técnico y científico en relación con la salud del actor, y así lo valoró la segunda instancia.

La convicción del conocimiento del empleador se erigió en lo dicho por el representante legal y las recomendaciones ocupacionales de 2017, la última incapacidad generada para el año 2018 y el examen de salud ocupacional, documentos que sí son informados al empleador y que estableció el tribunal como prueba de que la empresa sí estaba enterada de las patologías del actor, además fue precisó en establecer que no puede

beneficiarse de su propia incuria en atender las distintas situaciones de salud de los trabajadores de la empresa.

De este modo, la documental -historia clínica-prueba calificada denunciada no quiebra las conclusiones fácticas del tribunal, motivo por el cual la Sala no se pronunciará de las pruebas no calificadas denunciadas.

Ahora bien, en relación con la obligación de poner en conocimiento al empleador por parte del trabajador de las patologías presentadas o recomendaciones, aunque el tribunal dio por acreditado el conocimiento de la situación de salud del demandante, lo cierto es que el sistema de salud sí contempla obligaciones al empleador de estar atento a la salud ocupacional de sus trabajadores, lo cual se evidencia en distintas normas del sistema de riesgos laborales, entre estas el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.6.6.4., inciso 11 y la resolución n.° 2342 de 2007(vigente para el 2018), entre otras.

En consideración de lo expuesto, no prospera el cargo.

XI. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial, concretamente por la violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por aplicación indebida.

La recurrente ataca la existencia de una justificación objetiva y señala el siguiente error de hecho:

- No dar por demostrado, estándolo que existía una justificación objetiva para la desvinculación de manera que la finalización no tuvo origen en discriminación.

Medios de prueba relacionados:

- La confesión rendida por el demandante en el interrogatorio de parte - Preaviso del 28 de diciembre de 2017 (folio 39)
- Terminación del 30 de abril de 2018 (folio 38)
- Certificación emitida por recursos humanos (folio40)

Señala que el tribunal desconoció la prueba documental consistente en el preaviso de 28 de diciembre de 2017, la carta de terminación del contrato del 30 de abril de 2018, la liquidación de prestaciones sociales; la terminación del contrato de trabajo, con lo cual se advierte que el despido no tuvo motivos discriminatorios. Y que fue necesario terminar los contratos de 65 personas a nivel nacional, dentro de los que se encuentra el actor, por lo que no obedeció a un acto discriminatorio sino a una causal objetiva, teniendo en cuenta que para la fecha de terminación del contrato de trabajo no tenía una condición que ameritara una estabilidad laboral reforzada. De haber valorado adecuadamente la prueba documental la decisión hubiese sido confirmar la absolución de primera instancia.

XII. RÉPLICA

Se señala en el escrito de oposición que no se puede derruir la conclusión fáctica del ad quem puesto que, de ninguna de las pruebas calificadas acusadas como

erróneamente apreciadas o como no valoradas, se pudo concluir que la demandada no demostró al interior del proceso como era su deber que entre las partes hubiera existido un contrato a término fijo por dos años celebrado el 16 de febrero de 2016, contrato que debía haberse celebrado por escrito y que brilló por su ausencia. De allí que no se haya configurado una causal objetiva de terminación por plazo pactado y haya carecido de eficacia el preaviso que fue aportado al proceso por la parte demandada.

XIII. CONSIDERACIONES

Precisa la Corte al igual que en el primero y segundo cargo que, aunque no se menciona la vía en que se encausa, por su demostración y enunciación se entiende que la recurrente escogió la vía indirecta.

Para el tribunal no se acreditó la existencia de una causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo, pues la vinculación a término fijo se recuerda está sujeto a la formalidad de ser celebrado por escrito y, como quiera que no se allegó el contrato de trabajo, se presume que se celebró un contrato a término indefinido.

En síntesis, se desconoce la forma en la cual fue contratado el demandante a partir del 16 de febrero de 2016, pues no se aportó ningún medio demostrativo al respecto.

La censura considera que conforme con las pruebas denunciadas se acredita la existencia un contrato de trabajo a término fijo y, por lo tanto, existía una justificación objetiva.

Pues bien, considera la Sala que quien recurre en casación debe identificar los aspectos argumentativos que fundaron la sentencia confutada, en aras de definir si son jurídicos o fácticos y, con base en ello, enderezar el ataque por la vía directa o la vía indirecta, la submodalidad e identificar las normas en que se sustenta la decisión atacada.

Ahora, los argumentos de la censura no son coherentes con las conclusiones sobre las que el Tribunal edificó su fallo, lo anterior puesto que la segunda instancia define y hace claridad en que el contrato de trabajo a término fijo no fue probado, pues no se allegó el mismo. Lo anterior en consideración a que este contrato debe constar por escrito, documento que no fue anexado, motivo por el cual no tuvo en cuenta la restante documentación anexada.

El recurrente por su parte denuncia como norma violada el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y prescinde de enunciar tanto en su formulación como en su demostración la norma que regula el contrato a término fijo, como es el artículo 46 del CST o estructurar el cargo en relación con la prueba de la vinculación laboral.

Y es que importa recordar que el rigor técnico del recurso extraordinario de casación exige una formulación separada y concreta, bien sea a través de un cargo o varios si así lo requiere el caso, y hecho esto identificar: (i) la vía que se escoge, esto es, directa si el ataque es jurídico y si el objetivo es elucidar sobre la pertinencia o alcance de una norma, o indirecta si pretende apoyarse en premisas fácticas equivocadas que desvirtúan la debida aplicación de la ley; (ii) **la norma que se considera transgredida - proposición jurídica**-; (iii) la modalidad de violación -aplicación indebida, interpretación errónea o infracción directa-, (iv) así como la explicación razonada de cómo la sentencia impugnada transgredió la norma sustancial, que en la vía indirecta incluye la formulación de los errores de hecho endilgados al Tribunal y la singularización de las pruebas que, por haber sido erróneamente apreciadas o dejadas de valorar, derivaron en esos desatinos, así como la precisión de los errores de derecho si a ello hubiere lugar.

De este modo, aunque se acusa la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo cierto es que la demostración del cargo cuestiona los documentos a través de los cuales se acredita la existencia de un contrato a término fijo, que, como acabo de verse tiene sustento en el artículo 46 del CST, norma sustancial que no fue mencionada en el recurso y argumento que constituye el pilar del fallo.

Y es que el recurso de casación no es una instancia adicional y su utilización implica confrontar los pilares

esenciales de la sentencia del Tribunal a fin de que la Corte pueda establecer si su contenido se ajusta o no a la ley sustancial. Si esto no se cumple, como aquí ocurrió, la consecuencia inevitable es que las premisas se mantienen incólumes debido a la presunción de legalidad y acierto con la que aquella viene resguardada en casación (CSJ SL1452-2018, SL 3508-2024).

En virtud de lo expuesto el cargo se desestima.

Costas en el recurso extraordinario a cargo del recurrente y a favor de la opositora. Como agencias en derecho se fija la suma ($12.400.000), valor que se incluirá en la liquidación que haga el juez de primera instancia, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 13 de diciembre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral que **CARLOS ANDRÉS SERNA GARCÍA** siguió contra **ENERGÍA INTEGRAL ANDINA S. A.**

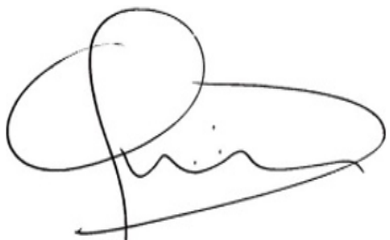
Costas como se indicó en la parte motiva.

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

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: EED49979436A0D34951DA37364961AB288CF562F62126DDC1A12C749C99E82F4
Documento generado en 2025-07-07