República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.° 4

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Magistrada ponente**

**SL2943-2024**

**Radicación n.° 100036**

**Acta 13**

Bogotá D.C., veintitrés (23) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **MARÍA ANGÉLICA BECERRA CASTRO** contra la sentencia proferida por la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el 18 de abril de 2023 dentro del proceso que instauró contra la **SOCIEDAD CLÍNICA IBEROAMERICANA S.A.S.** hoy **CLÍNICA COLSANITAS S.A.**

**AUTO**

Se reconoce sucesión procesal de la Sociedad Clínica Iberoamericana S.A.S. hoy Clínica Colsanitas S.A.

## I. ANTECEDENTES

María Angélica Becerra Castro demandó a la Sociedad Clínica Iberoamericana S.A.S. (en adelante Colsanitas S.A.), con el fin de que se declarara que entre las partes existió una relación laboral, desde el 9 de abril hasta el 8 de septiembre de 2019, que finalizó sin autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997.

Como consecuencia de lo anterior, pidió la ineficacia del despido, el reintegro a un cargo igual o superior y el pago indexado de la indemnización de que trata el artículo 26 de la mencionada norma.

Como sustento de sus pretensiones indicó que se vinculó con la demandada mediante contrato de trabajo a término fijo el 9 de abril de 2019, para desempeñar el cargo de auxiliar de laboratorio, con un salario mensual de $1.063.000.

Agregó que el 4 de junio del 2019 sufrió un accidente laboral, el cual tuvo como consecuencia una «*fractura de epífisis inferior de radio*», por lo anterior fue incapacitada y le remitieron recomendaciones y sesiones de fisioterapia

Contó que su contrato no fue renovado, razón por la cual finalizó el 8 de septiembre de 2019 sin tener en cuenta los tratamientos médicos, así como el plan de rehabilitación establecido por el accidente de trabajo ocurrido.

Al dar respuesta a la demanda, Colsanitas S.A. se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos afirmó que la mayoría no le constaban o no eran ciertos, excepto los que se relacionaban con la fecha de suscripción del contrato de trabajo y su finalización. Negó que la terminación unilateral hubiera sido ocasionada por la existencia del estado de salud, pues el término pactado fue conocido previamente por la demandante.

Añadió que para la finalización del contrato no se encontraba incapacitada ni en estado de discapacidad, no existía limitación que restringiera el normal desarrollo de sus funciones y actividades laborales; no tenía calificación de pérdida de capacidad, y que sin perjuicio de las recomendaciones médicas que en alguna oportunidad le fueron prescritas, no se incumplieron por su parte.

Dijo que nunca se reportó novedad alguna respecto de falencias en el desarrollo de su trabajo con motivo de su salud, pues casi todo el tiempo del vínculo estuvo en tratamiento y recibió todas las prestaciones económicas y asistenciales derivadas del accidente de trabajo, el cual fue cerrado por la ARL Colmena; que de acuerdo con la base de datos, la trabajadora se encontraba vinculada, pues de ello daba cuenta el registro de afiliación donde figura como cotizante al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Por último, propuso las excepciones de prescripción e inexistencia de nexo consecuencial entre alguna situación especial de salud y la terminación del contrato y de la

obligación; cobro de lo no debido; falta de título y causa en la demandante; legalidad de la actuación; carencia del derecho; buena fe, temeridad y mala fe y compensación.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga, mediante fallo del 18 de febrero de 2022, resolvió:

> PRIMERO: DECLARAR que entre la señora MARIA (sic) ANGELICA (sic) BECERRA CASTRO y la SOCIEDAD CLINICA IBEROAMERICANA SAS existe una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo desde el 9 de abril de 2019.
>
> SEGUNDO: DECLARAR que al momento de la terminación del vínculo laboral por el plazo fijo pactado a cargo de la patronal SOCIEDAD CLINICA (sic) IBEROAMERICANA SAS, la señora MARIA (sic) ANGELICA (sic) BECERRA CASTRO se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada dadas sus condiciones de salud.
>
> TERCERO: CONDENAR a la SOCIEDAD CLINICA (sic) IBEROAMERICANA SAS a reintegrar a la señora MARIA (sic) ANGELICA (sic) BECERRA CASTRO al cargo que venía desempeñado o a uno de igual categoría desde el 9 de septiembre de 2019, y como consecuencia de ello, proceda al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social integral, los cuales deberán indexarse hasta la fecha en la que se efectué el pago.

La sentencia fue aclarada en audiencia en el sentido que, *«[…] se mantendrá única exclusivamente hasta el día en que por la orden se tendrá vigencia, hasta el día en que la actora, ya sea que se califique, o a través de un estudio opuesto de trabajo, no tenga afectación sustancial, eso sería la perspectiva».*

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la demandante conoció la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga que, mediante sentencia del 18 de abril de 2023, revocó la del juzgado y resolvió:

> PRIMERO: REVOCAR ÍNTEGRAMENTE la providencia del 18 de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga, en el proceso ordinario laboral promovido por MARÍA ANGÉLICA BECERRA CASTRO en contra de SOCIEDAD CLÍNICA IBEROAMERICANA S.A.S., para en su lugar absolver a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
>
> SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia dadas las resultas del recurso de alzada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal planteó como problema jurídico central determinar *«[…] si erró el Juez A quo al declarar que la demandante gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, ordenando el reintegro deprecado y el pago de los emolumentos laborales causados; o si, contrario sensu, hay razones para revocar la decisión y en su lugar despachar desfavorablemente las pretensiones de la demanda».*

El Tribunal manifestó que la decisión del juzgado incurrió en el defecto que se le atribuía, pues la demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, como quiera que no acreditó que en efecto se encontrara bajo una situación de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato que la hiciera objeto de la especial protección.

Recordó que la Ley 361 de 1997 tenía por objeto primordial y preponderante, proveer de protección a todas aquellas personas en situación de discapacidad, inicialmente, y por lo menos hasta la vigencia del Decreto 1352 de 2013, en los grados que daban cuenta los artículos 1º y 5º de la norma, a fin de que aquellas no pudieran ser excluidas del ámbito laboral, ni terminados sus contratos de trabajo por razón de su situación, salvo que mediara autorización del Ministerio del Trabajo.

Consideró que aun cuando no resulta necesario contar con una calificación mínima de pérdida de capacidad laboral de acuerdo con la sentencia CC SU-049 de 2017, entre otras, en asuntos como el estudiado, no existe un concepto técnico o dictamen del que se permita dilucidar si las condiciones de salud de la demandante derivadas del accidente de trabajo ocurrido generaron secuelas en el tiempo, y en qué grado o si para el momento del finiquito contractual se hallaba en curso el trámite de calificación dadas las alegadas condiciones.

Frente a las pruebas señaló que,

> De tales medios de prueba es dable colegir, que claramente la señora sí presentó afecciones en su salud derivadas del accidente de trabajo que padeció el día 4 de junio de 2019, diagnosticado como “fractura incompleta de radio distal derecho no desplazada”, a raíz de las cuales se vio abocada a seguir un tratamiento médico a través de la administradora de riesgos laborales, consistente en valoraciones médicas, exámenes, medicamentos, y algunas terapias, siendo incluso que estuvo incapacitada por término superior a un mes y le fueron prescritas recomendaciones laborales derivadas de dicho diagnóstico.

Sin embargo, no se muestra ello como una razón suficiente para predicar en su favor de manera incondicional la garantía de estabilidad laboral reforzada deprecada de forma tal que lo revistiera de una protección irrebatible para no ser terminado su contrato de trabajo, pues véase que, por un lado, al hecho de un diagnóstico previo a la terminación del vínculo laboral debe acreditarse, además y necesariamente, que éste tenga la entidad tal de mermar significativamente el normal desarrollo de sus funciones y que ello fuere de conocimiento del empleador; no obstante, en el presente caso la demandante María Angélica Becerra no contaba, cuando menos, con incapacidad laboral vigente al momento del finiquito del vínculo, siendo que la última prescrita durante su vigencia lo fue por un término de 2 días comprendido entre el 13 y el 14 de agosto de 2019, esto es, aproximadamente un mes antes de su terminación, indicándose expresamente que a su término podía reintegrarse a laborar.

Aunado a ello, véase que si bien obra epicrisis de consulta ante especialista por ortopedia de fecha 23 de agosto de 2019 en la que se indican recomendaciones laborales con una vigencia de 30 días, relativas a la manipulación de cargas en el peso indicado, los movimientos de flexo extensión y repetitivos indicados por la galeno tratante, la realización de desplazamientos en terrenos irregulares, las cuales se encontraban vigentes al momento de la terminación del contrato; lo cierto es que, de cara con la labor para la cual fue contratada la demandante, como auxiliar de laboratorio, no se muestran como advertencias de una merma significativa en su estado de salud que represente una imposibilidad, o cuando menos, una disminución importante en el desempeño ordinario de sus funciones.

Además, se advierte que las prescritas siempre se trataron de recomendaciones médicas, no así de restricciones laborales, obedeciendo las primeras a consejos médicos al paciente para su vida familiar, laboral o social, a fin de recuperar completamente la salud del paciente, mientras que las segundas son aquellas actividades que no debe realizar el paciente durante su jornada laboral, es decir, que se restringen al trabajador por razón de sus condiciones de salud.

Ahora bien, aun cuando se tiene que, conforme lo indicó la testigo Tatiana Milena Castro, la demandante había sido reubicada en el área de servicio al cliente brindando información sobre condiciones y servicios del laboratorio “para que no tuviera que hacer manipulaciones con la mano”, no devino ello de un concepto definido por medicina laboral o por parte de la ARL –pues nada al plenario se acredita-, siendo que contrariamente, como se indicó en precedencia, al término de las incapacidades que le eran prescritas, se señalaba por parte del galeno que la trabajadora podía reintegrarse a sus labores.

Argumentó que,

> Por lo anterior, no sobra advertir que tal como lo ha decantado la Jurisprudencia Nacional como se indicó en precedencia, es referente relevante para conceder la protección foral aquí reclamada el hecho de que el desahucio de la relación laboral se origine en el estado de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador, convirtiéndose en un trato discriminatorio y desigual respecto de los demás operarios, con ocasión del deficitario estado de salud que lo aqueja; siendo así, es necesario que el plenario se demuestre que en efecto el trabajador se encontraba en una condición tal que permite enmarcarlo dentro de ese estado de debilidad manifiesta, para lo cual no basta con haber atravesado por una condición de salud durante la vigencia del contrato de trabajo de la que no se demuestre su incidencia sustancial en la capacidad laboral de aquel, como aquí acontece.
>
> En este punto, en vista que tesis de la defensa fue el haberse configurado una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes, huelga advertir que, siguiendo los parámetros definidos por la jurisprudencia laboral, principalmente en sentencia SL25802020, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, la expiración del plazo fijo pactado ciertamente constituye una causal legal para el finiquito del vínculo, sin embargo, no necesariamente se aviene objetiva

Concluyó que no existía motivo ni prueba suficiente para tornar procedente el reintegro solicitado debido al alegado fuero, dado que se concibe tal medida de protección de forma excepcional, y no como una regla general para cada caso en que un trabajador presente afecciones en su salud, sin análisis de sus efectos frente al desempeño de sus funciones o de presupuestos mínimos que permitan entender un posible abuso de derecho por parte de los empleadores en tales casos.

## IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos en que es presentado y de acuerdo con los alcances y limitaciones del recurso extraordinario.

## V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia atacada y en su lugar confirme la emitida por el juzgado.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera, que son replicados y se resuelven de manera conjunta al perseguir la misma finalidad.

## VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 5º y 26 de la Ley 361 de 1997, situación que conllevó a la infracción en modo directo del 64, 127, 249, 306 y 186 del Código Sustantivo de Trabajo, 1º de la Ley 52 de 1975 y 13 de la Constitución Política.

En la demostración del cargo manifiesta que el Tribunal interpretó erróneamente las normas porque la estabilidad laboral reforzada no se limita únicamente a aquellas personas que han sido calificados con una pérdida moderada, severa o profunda, o que tuvieran una definición técnica en este sentido.

Afirma que en cada caso se debe analizar si la situación de salud de la persona lo pone en situación de debilidad manifiesta.

Agrega que no fue discutido dentro del debate probatorio que padecía una enfermedad, producto de un accidente de trabajo conocida por el empleador, que le causó restricciones y recomendaciones, no solo respecto de su desarrollo personal, sino que también operaban para el ámbito laboral hasta tal punto que fue reubicada en el área de atención al usuario.

Refiere la sentencia CSJ SL1152-2023 para señalar que al momento de evaluar la situación de discapacidad de una persona es necesario establecer la deficiencia sustancial o limitación en el desarrollo de sus funciones en relación con el cargo para el cual fue contratada y los requerimientos que implican las exigencias de su entorno laboral y actitudinal.

Indica que,

> […] a la luz del artículo 2 de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, tenía el derecho a que esas barreras que le eran ocasionadas por su situación de salud y que fueron debidamente comunicadas o conocidas por la empresa demandada, debían ser mitigadas mediante los ajustes razonables a su puesto de trabajo, pues esta era una obligación de la empresa como empleador de mi representada, por lo cual fue reubicada por parte del demandado en el área de atención al usuario.
>
> En ese orden de ideas yerra el tribunal al darle un alcance totalmente diferente al artículo 5 y 26 de le ley 361 de 1997 porque de dicha normas se infiere que mi cliente si (sic) estaba en situación de discapacidad al momento de su desvinculación laboral y es por este motivo que su despido fue con tintes discriminatorios pues incluso al momento del preaviso de

> terminación la empresa conocía que mi representado tenía recomendaciones médicas vigentes, tratamiento médico y plan de rehabilitación por el accidente laboral y aun así no agoto (sic) el proceso correspondiente para solicitar permiso al ministerio (sic) del trabajo (sic), por lo tanto se activa la presunción del despido discriminatorio, pues aunque la terminación aparentemente se dio por causal objetiva por expiración del plazo fijo pactado le correspondía a la empresa demandada garantizar el cumplimiento y seguimiento de las recomendaciones médicas para el trabajo, tratamiento médico y plan de rehabilitación por el accidente laboral ocurrido el 04 de junio del 2019, se debe recalcar que las afectaciones, disminución y deficiencias físicas se prorrogaron en el tiempo como queda claro en el seguimiento médico efectuado por la ARL Colmena donde se relacionaban consultas médicas, terapias, autorizaciones y otros procedimientos, destacando que dichas afectaciones se mantuvieron en el tiempo, tanto así que solo hasta el 21 de octubre de 2021 autorizaron la valoración de dictamen por equipo interdisciplinario, por lo que hasta el momento el caso no había sido cerrado.

Concluye que, la interpretación que le dio el sentenciador a la norma fue totalmente contraria, pues en este caso cumplía con los presupuestos para haber otorgado la protección por estabilidad laboral reforzada.

## VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida por error de hecho de los artículos 1°, 2°, 3° y 26 de la Ley 361 de 1997, 2° de la Ley 1618 de 2013, 64, 127, 249, 306 y 186 del Código Sustantivo de Trabajo, 1° de la Ley 52 de 1975 y 13 de la Constitución Política.

Señala como errores de hecho los siguientes:

> 1. No dar por demostrado estándolo que al momento de la terminación del contrato de trabajo el demandante tenía problemas de salud y se hallaba en el lapso de recomendaciones médicas y con tratamiento médico en curso.

2. No dio por demostrado, estándolo, que el demandante estaba en situación de debilidad manifiesta, al momento la terminación del contrato por estar en situación de disminución física, por el accidente de trabajo ocasionado el 04 de junio de 2019.

3. No dar por demostrado estándolo que las recomendaciones médicas laborales le limitaban sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones normales.

Como pruebas erróneamente apreciadas relaciona:

1. Historia clínica del demandante.
2. Recomendaciones emitidas por clínica la rivera (sic).
3. Relación de autorizaciones de servicios médicos (terapias, controles) de colmena (sic) seguros riesgos laborales.

En la demostración del cargo sostiene que el juzgador valoró indebidamente la historia clínica que evidenciaba las atenciones y las recomendaciones médicas que recibió y que le habían sido emitidas por Comultrasan, debidamente notificadas a la empresa.

Expone que se equivocó al concluir que estas habían sido emitidas y nunca le dificultaron ni le impidieron el desempeño de sus funciones porque asumió que no guardaban relación con las actividades que ejecutaba.

Agrega que el Tribunal no apreció ni valoró de manera debida las pruebas pues consideró que no eran suficientes para demostrar que el despido fue por su condición de salud y con tintes discriminatorios y en razón a ello le restó credibilidad a la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues consideró que, a pesar de haber tenido

recomendaciones vigentes, no se configuraba la estabilidad laboral reforzada.

## VIII. RÉPLICA

La empresa indica que el primer cargo carece de técnica dado que está dirigido por la vía directa, lo cual significa que desconoce dos aspectos fácticos fundamentales de la sentencia atacada ***i)*** que, pese a padecer una condición de salud podía desempeñar su cargo sin dificultades sustanciales al momento de terminación de su contrato de trabajo y, ***ii)*** que este finalizó por vencimiento del término pactado para su vigencia.

A su vez reprocha que no se explica de qué manera o en qué medida se infringen de manera directa las normas del Código Sustantivo del Trabajo y de la Constitución Política relacionadas en la proposición jurídica del cargo.

Frente al fondo del cargo dice que,

> […] la sentencia censurada cumple a cabalidad con los parámetros a que se refiere la sentencia SL1152-2023, pues lejos de concentrarse en calificaciones o valoraciones numéricas de los problemas de salud acreditados por la demandante dentro del expediente, la sentencia es cuidadosa en establecer el carácter temporal de las afecciones de salud de la demandante como consecuencia de la fractura de uno de sus brazos; resaltando que para el momento de terminación del contrato de trabajo dicha afección de salud no le impedía realizar las funciones a su cargo, no solo porque no se impartieron restricciones médicas después de la última incapacidad de la demandante, sino porque las recomendaciones impartidas en nada afectaban el desempeño de las actividades de auxiliar de laboratorio, […]

En relación con el segundo cargo expone que se observan referencias de carácter genérico a unas pruebas, sin que se realice un verdadero ejercicio de confrontación de las conclusiones del fallo atacado con el contenido de aquellas que se alegan como mal apreciadas.

Argumenta que, al no existir tal confrontación material, la parte demandante se circunscribe a expresar la manera en que le hubiese gustado que estas se valoraran de conformidad con sus pretensiones, ejercicio que corresponde más a un alegato de instancia que al requerido para este trámite extraordinario.

Dice que el cargo omite atacar o cuestionar en su totalidad las pruebas que sirvieron de sustento para la sentencia atacada, como el testimonio de Tatiana Milena Castro y la incapacidad médica del 13 y 14 de agosto de 2019, última y en vigencia de su contrato.

A su vez refiere que,

> Los documentos (historia clínica y certificado de un centro médico) provienen de terceros y tienen carácter declarativo, de modo que conforme con el C. de P. C. art. 277, se aprecian como testimonios que no son pruebas hábiles en casación laboral (Ley 16 de 1969, art. 7º). De ahí que no proceda examinarlos para constatar los errores que dice la impugnación se derivan de ellos.
>
> [...]
>
> Resulta cuando menos contradictorio que este segundo cargo se aleguen como indebidamente aplicadas las mismas normas del CST y de la Constitución Política que en el primer cargo se alegaron como infringidas en forma directa. En ese orden de ideas no se entiende como la parte demandante en una parte de su censura alega de dichas normas no se aplicaron y en otra afirma que si (sic) se aplicaron pero indebidamente.

Frente al carácter sustancial del segundo cargo apunta que los soportes fácticos de la decisión son razonables, de acuerdo con el contenido de las pruebas, y ello impide sostener que existieron errores evidentes o manifiestos en su valoración, sin que la simple diferencia de criterios pueda calificarse como tal, en atención a los principios de valoración probatoria establecidos en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que le brindan independencia a las decisiones judiciales, incluso frente a sus superiores funcionales.

Agrega que en ningún momento se ocupa de desvirtuar la conclusión fáctica del Tribunal, en el sentido que las recomendaciones médicas emitidas en relación con el manejo de cargas y pesos, flexiones y extensiones repetitivas y desplazamientos en terrenos irregulares no resultaban aplicables ni afectaban en manera alguna el desempeño de las funciones de la demandante como auxiliar de laboratorio.

## IX. CONSIDERACIONES

Observa la Sala, como lo pone de presente la parte opositora, que el cargo presenta deficiencias técnicas a la luz del artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual impone una serie de requisitos desde el punto de vista formal, indispensables a efectos de que la Corte pueda proceder a la revisión del fallo impugnado.

Sobre este punto debe decirse, tal y como ya ha tenido oportunidad la Sala de hacerlo, que le corresponde al recurrente, de forma preliminar, identificar los soportes del fallo y, consecuente con el resultado que obtenga, dirigir el ataque por la senda fáctica o jurídica, o por ambas, en cargos separados, si es que el fundamento de la decisión es mixto.

Al respecto, en particular, en la sentencia CSJ SL, 27 febrero de 2013, radicación 43132, se manifestó:

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

Igualmente, se ha señalado que la naturaleza extraordinaria del recurso de casación impone, a quien opta por este medio de impugnación, el despliegue de un ejercicio dialéctico dirigido puntualmente a socavar los verdaderos pilares de la sentencia, porque si no se hace en debida forma, la providencia permanecerá incólume, revestida de la presunción de acierto y legalidad.

Y, es que, es del caso precisar que, en relación con la vía directa, en sentencia CSJ SL4315-2019 esta Corporación precisó:

> En la vía directa, el fallador puede vulnerar la ley de tres maneras posibles: a) la inaplica por ignorancia o rebeldía (infracción

> directa), b) la interpreta erróneamente (interpretación errónea), o c) la utiliza indebidamente (aplicación indebida). Doctrina y jurisprudencia han precisado los alcances de cada una de dichas expresiones.
>
> La transgresión por la vía directa implica llegar a decisiones distanciadas de la ley sustancial de alcance nacional, por dislates exclusivamente jurídicos; lo que significa que, en dicho nivel, el juzgador obtiene una conclusión específica mediante la aplicación, inaplicación o interpretación de una determinada norma jurídica, quedando por fuera de su razonamiento todo lo relativo a las pruebas del proceso o aspectos netamente fácticos.

Así, quien elige este sendero de ataque debe estar conforme con todos los soportes de hecho en que el juzgador fundó su decisión.

Es claro entonces para la Sala que la recurrente no podía atacar por la vía directa el argumento principal del Tribunal, pues contrario a lo señalado en el cargo, este realizó un análisis de su condición de salud y concluyó que no le afectaba el desarrollo normal de sus funciones, con independencia de que no contara con una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Ahora bien, frente al segundo cargo, los referidos argumentos de la decisión impugnada, se reitera, fueron dejados libres de ataque pues al cuestionarse la valoración probatoria, no se explica cómo la defectuosa apreciación condujo a los desatinos que alega, determinando en forma clara lo que se acredita con la prueba, aspectos sobre los cuales la Corte no puede hacer suposiciones (CSJ SL595-2020).

Adicionalmente denuncia pruebas no calificadas en casación (*Recomendaciones emitidas por clínica la rivera y relación de autorizaciones de servicios médicos de colmena seguros riesgos laborales*), pues son documentos declarativos emanados de terceros y tienen el alcance similar al de los testimonios.

Frente a la copia de historia clínica emitidas por la EPS, si bien según la jurisprudencia de la Sala, esta documentación es valorable en casación, siempre que su contenido no sea declarativo sino representativo de *«[…] lo que el profesional de salud registra sobre la condición del paciente – trabajador- y no se ha solicitado su ratificación o tachado de falso oportunamente»* (CSJ SL2262-2022), nada se dijo frente a la errada apreciación ni cómo esta condujo al Tribunal a los desatinos que se alegan.

Es deber de la Sala recordar que los desafueros que se le atribuyen a la sentencia, deben ser realmente protuberantes y evidentes, pues en su ejercicio analítico, el juzgador bien le puede conceder mayor poder persuasivo a unas pruebas respecto de otras, lo que es acorde con el ordenamiento laboral, en virtud del principio de libre formación del convencimiento que surge de los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Entonces, la acusación se torna viable, solo cuando ante la Corte se logra demostrar, que otras pruebas que no valoró el sentenciador—o que, habiéndolas apreciado, lo hizo de manera indebida—, era evidente que la decisión final

hubiese variado radicalmente, en pro de los intereses de la recurrente.

Ahora, si en gracia a discusión es estudiaran de fondo los argumentos expuestos por la casacionista, tampoco tendrían vocación de prosperar por las siguientes razones:

Esta Corporación en sentencia CSJ SL1152-2023 estableció que para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

A su vez determinó que no toda deficiencia es objeto de protección, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales, tienen una presencia a mediano o largo plazo y generan una barrera de tipo laboral, premisa que, se insiste, a juicio de esta Corporación, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no supone una discapacidad, que al interactuar con diversas barreras, impida la participación plena y efectiva de la persona en igualdad de condiciones con los demás.

Bajo esa perspectiva, la Sala evidencia que la demandante no es titular de la estabilidad laboral reforzada, dado que no tenía una discapacidad, en los términos del artículo 1° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en armonía con el 1° de la Ley 1618 de 2013.

En el caso, se advierte que la accionante desde el escrito inicial, se concentró en intentar demostrar que tenía una deficiencia al momento de su desvinculación, sin embargo, no se evidenció que esta no fuera temporal, ni de corto plazo.

En igual sentido, no demostró, como le correspondía, si le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. Es decir, no está probada la existencia de una barrera en el entorno laboral que impidiera que se desempeñara en igualdad de condiciones que los demás.

Por lo anterior, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo del recurrente y a favor del opositor. Se fija como agencias en derecho la suma de cinco millones novecientos mil pesos ($5.900.000), que se incluirán en la liquidación que realice el juez de primera instancia, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

## X. 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 el dieciocho (18) de abril de dos mil veintitrés (2023) por la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MARÍA**

**ANGÉLICA BECERRA CASTRO** contra la **SOCIEDAD CLÍNICA IBEROAMERICANA S.A.S.** hoy **CLÍNICA COLSANITAS S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva de esta sentencia.

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

**Firmado electrónicamente por:**



**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**



**ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**



**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

**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: 536601F3BBC5E3515036A6419380ECEFA3A551246CFDCC67F152275389B4DCC5**
**Documento generado en 2024-11-12**