OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

SL3398-2024

Radicación n.° 101258

Acta 35

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **LUISA MARÍA MOLINA ÁLZATE**, contra la sentencia proferida por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 21 de julio de 2023, en el proceso que instauró la recurrente contra **PUNTO MERCA MERCHANDISING S.A. y LABORATORIOS GARDEN HOUSE COLOMBIA S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

Luisa María Molina Álzate llamó a juicio a Laboratorios Garden House Colombia S.A.S. y Punto Merca Merchandising S.A., con el fin de que se declare el contrato realidad a término indefinido, el cual inició el 9 de diciembre de 2014 y que fue despedida el 1 de octubre de 2015; se

declare que fue despedida sin justa causa y que tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, solicitó en consecuencia, se ordene al reintegro y el pago de salarios y prestaciones sociales a partir del 1 de octubre de 2015, el pago de la indemnización de los 180 días contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el pago de daños morales y aportes a pensión.

De manera subsidiaria solicitó se declare el despido indirecto provocado por el empleador el *«8 de febrero de 2016»*; que se declare la estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta y se ordene el *«pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el 8 de febrero de 2016»*, además de la sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, daños morales y aportes a pensión. Solicitó además se condene solidariamente a Punto Merca Merchandising S.A.

Fundamentó sus peticiones en lo que interesa al recurso extraordinario en que prestó sus servicios a Punto Merca Merchandising S.A., desde el 9 de diciembre de 2014 mediante contrato de obra o labor para ejercer sus labores en Garden House Colombia S.A.S., la cual era cliente del empleador; las labores para las que fue contratada fueron de vendedora de productos farmacéuticos, que el salario devengado ascendía a la suma de $1.100.000,oo por concepto de salario básico y alimentación, más un bono de $200.000.oo, para reclamar servicios.

Manifestó que recibía órdenes de parte de Marcela Carvajal Morales Supervisora de Laboratorios Garden House Colombia S.A.S. Que el 14 de mayo de 2015 presentó un accidente durante las labores de venta de la empresa, en el vehículo que usaba para transportarse. Como consecuencia de esto sufrió secuelas como trauma de cadera, rodilla izquierda, fractura de platillos tibiales y esguince de tobillo izquierdo, esto le ocasionó una *«cojera»*. La ARL SURA le dio de alta para proceder a la calificación de pérdida de capacidad laboral.

Agregó que, durante el primer mes de incapacidad laboral, junio de 2015, «*mientras se encontraba gozando de incapacidades, recomendaciones y recuperación se le exigía cumplir con los mismos resultados en ventas*», lo cual le ocasionaba estrés laboral. Fue tan evidente el acoso que su hermana fue a reclamar a la empresa los bonos de Sodexho y al día siguiente se le llamó para que devolviera el bono por parte de la empresa.

Afirmó que para el mes de septiembre no se le requirió más, ello en virtud del accidente de trabajo, puesto que no le era útil y el 1 de octubre la despiden de manera tácita; que con ocasión de sus incapacidades fue desmejorado su mínimo vital, que además se presentó una equivocación en el pago de aportes a su seguridad social, lo que generó un descuento posterior en sus ingresos.

Puso de presente que para *«el 10 del diciembre»* medicina laboral «*le realizó unas recomendaciones temporales las*

cuales le exigen al empleador unas condiciones laborales, como labores que no impliquen marchas prolongadas». En enero de 2016 fue reubicada en el Municipio La Estrella y con ello fue obligada a renunciar, pues por sus condiciones de salud, y teniendo en cuenta que atendía los servicios en la sucursal de Medellín, no acató los trabajos en otra ciudad. Señaló que de manera verbal reclamó a la empresa y ante la actitud de aquella decidió renunciar el 4 de enero de 2016, la cual fue aceptada el *«8 de enero»* de esa misma anualidad.

Al dar respuesta a la demanda, Punto Merca Merchandising S.A. se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó que la demandante fue contratada para prestar sus servicios en Garden House, en el cargo de tansferencista; que el salario pactado fue el mínimo legal, con auxilios económicos de $2.000, 50.000 y $100.000, la ocurrencia del accidente de trabajo y que recibió recomendaciones laborales, las cuales aclaró fueron de carácter temporal. Negó los restantes hechos.

En su defensa propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir, prescripción, buena fe y compensación.

Al dar respuesta a la demanda Laboratorios Garden House Colombia, aclaró que su relación con Merca Merchandising S.A. es de carácter comercial, a través de un contrato de impulso y mercadeo, aceptó la ocurrencia del accidente, más no del trámite posterior con la ARL o las secuelas. Negó los restantes hechos.

En su defensa propuso como excepciones inexistencia de la obligación, falta de causa, prescripción y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 22 de febrero de 2018 (fls. 234-235), decidió:

> ordenar el reintegro de la señora Luisa María Molina Álzate, en las mismas condiciones de empleo de que gozaba anteriormente en la Sociedad Punto Merca Merchandising S.A.S., sin solución de continuidad y en el pago de forma solidaria con las codemandadas, de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, y a los aportes de la seguridad social, desde el 8 de febrero de 2016, fecha en que se configuró la consiguiente violación de la aceptación de la correspondiente renuncia, vulnerando el derecho de la estabilidad laboral reforzada de la demandante hasta que sea efectivamente reintegrada a la actora, para lo cual debe tenerse en cuenta un salario mensual vigente de $689.454, para el año 2016, debidamente reajustado esto es, teniendo en cuenta todos los aumentos que se hubieran producido en su cargo, significando igualmente el despacho que es una posibilidad optativa que brindó a las accionadas, lo fuera a través de la contratación laboral jurídica y legal de teletrabajo de acuerdo con la normatividad vigente y a efectos de promover la inclusión laboral, de la población con discapacidad mediante esta forma de teletrabajo.
>
> Segundo: igualmente se condena solidariamente a las codemandadas al pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, tomando como base salarial el mínimo mensual vigente para el año 2016, esto es $689.454, indemnización equivalente a $4.136.724.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, al estudiar el recurso de apelación de la parte demandada, mediante fallo de 21 de julio de 2023 revocó la sentencia de primer grado, y, en su lugar, absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que el problema jurídico a resolver es determinar *«si la renuncia de la señora Luisa María Molina Álzate obedeció a causales imputables a la empresa Punto Merca Merchandising S.A. y si la empresa Laboratorios Garden House S.AS. debe responder solidariamente por las condenas»*.

Adicionalmente, *«determinar si hay lugar al reintegro y la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997 solicitado por la parte demandante»*.

El Tribunal inició por referir lo dicho por el *a quo*, en cuanto a que la señora Luisa María Molina Álzate se vinculó con la demandada Punto Merca Merchandising mediante contrato de trabajo desde el 9 de diciembre del año 2014, el cual, terminó por causa imputable a la empresa, al considerar que fue discriminada ante la Ley en su calidad de madre cabeza de familia y por ser una persona víctima de discapacidad.

Afirmó el *ad quem* que, en el plenario, se corroboró el accidente de tipo laboral que sufrió la demandante y las

incapacidades por largos periodos de tiempo. Que el 10 de diciembre del año 2015, se realizaron recomendaciones laborales temporales por parte de la ARL SURA, en las cuales se indicó:

> 1. Puede participar en actividades de su labor que no le impliquen la ejecución de marchas prolongadas que sobrepasen el 50% de la jornada laboral y/o por terrenos irregulares especialmente manipulando cargas. 2. Puede desarrollar actividades de su labor que no le implique adoptar postura de rodillas cuclillas extrema y prologada por largos periodos de tiempo. 3. Evitar uso de motocicleta en calidad de conductor o parrillero 4. Las indicaciones dadas deben conservarse tanto en las actividades laborales, del hogar y del tiempo libre.

Con fecha 20 de diciembre de 2015 la actora le indicó a su empleador:

> Les presente mi dolor e impotencia a todos los terapeutas, especialistas y a la médica laboral que no me sentía todavía en condiciones de ir a laborar, de lo cual hicieron caso omiso y dijeron que no había nada más que hacer. Solicito colaboración de una justa valoración ya que no me siento en condiciones físicas, anímicas y mentales de ir a laborar hasta Caldas, pues como ya lo manifesté no me da el cuerpo para montarme en un bus y bajar y subir escalas en el metro mucho menos.

Además, tuvo en cuenta el colegiado de apelaciones que en el escrito de terminación de la relación laboral se indicó que, es su voluntad la finalización del mismo, pues no le es fácil desplazarse hasta las oficinas de la empresa, no tiene quien le cuide su hijo, misiva que reiteró en segunda carta en la que expuso:

> *"Me es difícil transportarme hasta la oficina punto merca en la ciudad de*

> *Caldas, ya que no es fácil para mi caminar largos trayectos, subir muchas escalas y hacerle mucho esfuerzo a mi pierna ya que el dolor es muy fuerte y me hace quebrantarme, además que mi vivienda está ubicada en la ciudad de Bello y tendría que contar con un tiempo de dos horas para llegar a las oficinas y dicho trayecto es muy largo para mi estado contando que no me siento bien ni física ni emocionalmente para hacer ese recorrido"*

Le fue aceptada la renuncia a la trabajadora el 8 de febrero del año 2016 y se le indicó lo siguiente:

> *Usted manifiesta tener dificultades de movilidad que dado al lugar de su residencia ubicado en el municipio de Bello le impiden el desplazamiento, situación que se reitera, es una situación exclusivamente imputable a usted y así las cosas se presenta la renuncia que usted presenta, pero insistiendo en el hecho que se le presentaron las posibilidades de que siguiera ejecutando su contrato de trabajo, mismas que usted no aceptó, y en consecuencia dentro del término de ley estará a su disposición la liquidación final de prestaciones sociales y demás haberes laborales así como la autorización para la realización del examen médico de egreso*

Con tales documentales la segunda instancia abordó dos puntos importantes, el primero, la estabilidad laboral reforzada y, segundo, establecer las causas que le dieron origen a la terminación contractual. Tuvo en cuenta como normativa aplicable lo dispuesto en el artículo 13 de la C.P., lo dispuesto en el artículo 47 y lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Precisó que de conformidad con lo dispuesto en sentencia C-531 de 10 de mayo de 2000, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el supuesto de que carece de todo efecto jurídico el despido o la

terminación del contrato de una persona por razón de su limitación cuando no exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de una justa causa para el despido o terminación del contrato respectivo.

Hizo claridad en que la jurisprudencia constitucional ha dicho de manera reiterada que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador enfermo o discapacitado, con pago de indemnización o sin ella, toda vez que el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, porque de lo contrario, el despido resulta ineficaz y hay lugar a imponer las sanciones correspondientes.

Citó además lo señalado en sentencia CC SU 047 - 2017, precedente que establece una serie de reglas respecto de la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así:

> i*) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con "limitación" o "limitadas"; ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, "sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación"; iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral; y iv) "No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.*

Dicho precedente estableció, además, las siguientes premisas*:*

> *(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación*. P

El Tribunal además hizo alusión a lo que se sostiene en sentencias CSJ SL 1360-2018, SL 3520-2018, SL 260-2019 y SL 2548-2019, y consideró que la tesis expuestas en estas decisiones se acercan al criterio de la Corte Constitucional puesto que: La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, en este caso, el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social e indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que consagra la prohibición de despidos motivados en razones discriminatorias.

Señaló que con la anterior posición la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es

legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo. Pero si en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz, con los efectos consecuenciales de tal declaratoria, se insistió en ello, cuando la discapacidad es un obstáculo insuperable para trabajar.

Advirtió que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, también ha aclarado que, la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, regulada por el artículo 26 de la norma en comento, no es activada por cualquier situación de salud, y para efectos de conceder la protección de estabilidad laboral reforzada no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera 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%.

Señaló que conforme la jurisprudencia se han delimitado tres aspectos claves que deben evaluarse de cara a determinar si la persona se encuentra en situación especial que, acredite amparo (SL 1152-2023), como son:

> A) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano; B). El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico –factor contextual- y, C. La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

En el análisis del caso concreto advirtió el *ad quem* que la Junta Regional de Calificación de invalidez, concluyó que la demandante contaba con una pérdida de capacidad laboral del 28.45% estructurada el 5 de abril del año 2016, es decir, en fecha muy posterior a la terminación de la relación laboral, y valoración en la cual, se resalta la siguiente nota de fisiatría:

> *26/11/2015 suspender bastón y adaptación laboral" Evidentemente la trabajadora contaba con restricciones para el desempeño de sus labores normales desde el 10 de diciembre del año 2015 ordenadas por la ARL. Es importante tener en cuenta, que, en atención a la situación de salud de la demandante, y toda vez que no podía continuar con sus labores normales de mercadeo y desplazamiento a puntos de venta, la empresa la reubicó, reasignándola a otras funciones, esta vez, en el centro administrativo en la sede principal de la compañía cuyo domicilio principal, de acuerdo al certificado de existencia y representación legal era el Municipio de La Estrella. En este punto es importante para la Sala tener en cuenta, que en atención a las posibilidades que la empresa tenía, abrió una nueva plaza para la demandante, cumpliendo con su deber de reinstalación, colaboración, reincorporación en atención las recomendaciones laborales, pues nótese como el cargo secretarial de tipo administrativo al cual fue reubicada no era incompatible con las recomendaciones dadas a la trabajadora por la ARL, por el contrario, las cumplían a cabalidad.*

Analizó el juez de apelaciones que el hecho de que el puesto de trabajo asignado fuere en un municipio que considera es retirado de su lugar de habitación, pues indicó,

le correspondería un largo trayecto para llegar al trabajo, no es del todo relevante. Pues se acreditó que la trabajadora en un principio, se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, por contar con recomendaciones laborales para el desempeño de sus funciones y la empresa demandada Punto Merca Merchandising S.A., cumplió con el deber impuesto por dicho manto protector y proporcionó los medios necesarios para que la actora pudiere continuar con labores dentro de la empresa, pese a sus condiciones especiales de salud.

Añadió además el *ad quem* que el Municipio de la Estrella y el Municipio de Bello, hacen parte del área metropolitana del Valle de Aburrá, y si bien evidentemente no se encuentran cerca uno de otro, el traslado entre estos municipios es habitual y cuenta con sistema público de transporte, que garantiza el acceso para personas con movilidad reducida, sin que pueda endilgarse a la empleadora la carga de prever el lugar de habitación de sus trabajadores, pues ello, hace parte del fuero íntimo e interno de cada individuo, concerniente al lugar que elige para asentarse, sin que ello vincule a la empresa, ni le obligue a dar apertura allí a una oficina para el cumplimiento de labores.

Las razones dadas por la trabajadora y que pretendió imputar en el líbelo gestor al empleador, hacen parte de su esfera interna, de su auto determinación, pues su médico tratante no le impidió ni recomendó evitar trasladarse de un lugar a otro, ya que, siendo ese el caso,

otras opciones de rehabilitación integral y reincorporación laboral hubiere estado en hombros del empleador.

Respecto de la renuncia laboral, este es un acto unilateral, voluntario y libre mediante el cual, el trabajador decide no continuar con el vínculo contractual que lo une. La Sala no puede pasar por alto que la trabajadora expuso también como causal de su determinación: *«tengo un niño pequeño y todavía no cuento con una persona que me lo cuide desde horas de la mañana».*

Explicó que de conformidad con lo dispuesto en las sentencias CSJ SL 4377-2020, SL 1352-2020 y la SL 006-2001 se definieron los conceptos *«renuncia inducida o sugerida»* y el *«despido indirecto o auto despido»* los cuales, son totalmente independientes y con caracteres bien definidos. En el primero de los eventos señalados, la libre y espontánea voluntad del trabajador encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño.

Dichos actos que, como se ha mencionado, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento (sent. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125). No se requiere, en este caso, que a la terminación del contrato el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar; pero, en el eventual proceso sí tiene la carga de

demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por una cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador.

Aclaró que en el auto despido o despido indirecto ello obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por la dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7 Decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.

En ambos casos, como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, señaladas en la carta de renuncia.

En conclusión, para el Tribunal de las pruebas referidas no se constata que la voluntad de la trabajadora estuviere afectada y que ello la llevara a tomar la determinación de terminar la relación contractual en contra de su propósito. Y cuando se trata de personas amparadas bajo el fuero de salud, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ya ha indicado que es admisible, posible y válida, la terminación de la relación laboral por la voluntad de quien cuenta con una afectación de salud (SL 3144-2021).

Y en este caso en particular, como se explicó al analizar la acusación fáctica, no se acreditó en el proceso que hubo coacción por parte de la empresa al accionante para que firmara el acuerdo transaccional que finalizó el vínculo laboral. Agregó que no se desconocieron derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.

Para el *ad quem* no es relevante destacar que en el *sub lite* no se trasgredieron las disposiciones laborales que regulan la reubicación de un trabajador que sufre un accidente de trabajo, como lo afirmó equivocadamente la censura, pues expuso que se acreditó que el cargo en el que inicialmente laboró no existía para el momento en que se reincorporó a la empresa luego del accidente de trabajo, no

obstante, se le reubicó en otro para el cual estaba debidamente habilitada.

Y, en el caso de la renuncia presentada por la trabajadora se considera válida, pues encontrarse bajo la esfera de la estabilidad laboral reforzada, no la exime de la libre autodeterminación de continuar atada laboralmente a determinado empleador y, por tanto, ha de revocarse el reintegro ordenado por la *a quo*. Dada las conclusiones el Tribunal decidió que no hay lugar a pronunciarse respecto de la solidaridad.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case totalmente la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la sentencia de primer grado, y se condene a las sociedades Punto Merca Merchandising S.A. y Laboratorios Garden House Colombia S.A.S, de todas y cada una de las declaraciones y condenas incoadas en su contra.

Con tal propósito formuló dos cargos, por la causal primera de casación.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de incurrir en la violación de la ley sustancial por la vía directa, bajo la modalidad de interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Adujo la recurrente que el precedente sobre el cual se apoyó la sentencia de instancia busca la protección y garantías laborales de los trabajadores que han sido despedidos con el fuero de estabilidad laboral reforzada. (SU 047-2017, SL 1360- SL 3520-2018, SL 260-2019, SL 2548-2019 y CSJ SL 12998-2017)

Y esgrimió que dichos argumentos los cumple a cabalidad con las condiciones jurídicas y médicas que se presentan en este proceso, pues si se mira la argumentación de las sentencias anotadas, es propietaria del fuero de estabilidad laboral reforzada.

Destacó la censura que conforme la calificación por la Junta Regional de Calificación la cual es del 28.45%, esta fue posterior a su renuncia inducida, la cual obedeció a la afectación en su salud mental. En el estudio del caso, la segunda instancia debió analizar las razones de la decisión, las cuales obedecían a la imposibilidad de continuar laborando en las condiciones actuales ya manifestadas y registradas en el proceso; es decir, existía un factor externo a su voluntad que la impulsó a tomar esa determinación, el

cual aunado a la condición física y psiquiátrica padecida, permiten colegir que esos fueron los motivos que originaron el retiro de su cargo, sin ser aquéllos espontáneos, sino producto del estado emocional soportado en ese momento.

VII. RÉPLICA

Advierte la réplica que la demanda de casación no cumple con la exigencia de argumentación mínima que permita confrontar la legalidad de lo resuelto por el Tribunal Superior de Medellín, no contiene el cargo un reproche lógico técnico. Ninguna de las razones esgrimidas es desarrollada quedándose la recurrente en la simple enunciación de ellas a partir de una lacónica mixtura de aspectos fácticos y jurídicos, propios de un alegato de instancia.

Es así como el cargo ha debido indicar las razones por las cuales el *ad quem* se desvió en su labor hermenéutica al revocar la sentencia de primera instancia, exponiendo con claridad cuál fue el disparate interpretativo, cuál era la interpretación correcta y cómo impactó el error jurídico en la sentencia de segunda instancia. No obstante lo anterior, precisó que no existió ningún error de interpretación.

VIII. CONSIDERACIONES

Encuentra la Corte que le asiste razón a la réplica en cuanto a que el cargo adolece de fallas insubsanables que impiden su prosperidad, tal y como pasa a explicarse. En

efecto, la Corporación ha señalado en forma reiterada y de tiempo atrás, que la demanda de casación debe ajustarse a los requisitos mínimos de técnica establecidos en las normas procesales que la regulan para que la Sala pueda abordar su estudio de fondo.

Lo anteriormente expresado se torna vital en el caso de marras, pues al examinar el escrito que sustenta el recurso extraordinario interpuesto, encuentra la Sala que el mismo carece de las exigencias previstas en el artículo 90 del CPTSS, en concordancia con el Decreto 528 de 1964, art. 63, lo que comporta la imposibilidad de ser subsanado de oficio.

Se ha sostenido además que quien acude al recurso extraordinario de casación debe cumplir con un mínimo de exigencias formales de carácter legal y jurisprudencial, a fin de permitir su examen de fondo, pues dentro de la estructura del ordenamiento jurídico, corresponde a los jueces de instancia definir la controversia sometida por las partes, mientras que la función de la Corte, como tribunal de casación, se limita a verificar la legalidad de la sentencia de segunda instancia, lo cual se encuentra gobernado ampliamente por el principio dispositivo (CSJ SL3142-2023, 2425-2024).

En el examen del cargo se evidencia que ,si bien propone como senda de violación la *directa*, hace una incorrecta mixtura de las dos vías de ataque (directa e indirecta), ya que plantea una discusión netamente jurídica

cuando le atribuye al Tribunal el distorsionar el ejercicio hermenéutico de las normas acusadas (vía directa) y, en su demostración le endilga una serie de desaciertos fácticos y probatorios que han debido enfocarse por la senda de los hechos (vía indirecta).

Y es que la argumentación se centra en realizar un examen del dictamen de pérdida de capacidad laboral y que a juicio de la censura permite concluir la imposibilidad de continuar laborando por parte de la demandante en las condiciones señaladas por su empleador. Es así como el cargo se limita a cuestionar las razones y motivaciones intrínsecas de la ex trabajadora para dar por terminado el contrato. Lo anterior sin duda, implica un análisis fáctico que no es propio de la senda elegida por la recurrente, ni con el submotivo de interpretación errónea a la que acude el censor y que resulta incompatible con el sendero fáctico.

Y es que se reclama en casación y se requirió expresamente del Tribunal establecer la imposibilidad de la demandante de laborar en las condiciones de salud que señala, que además, indicó fueron registradas en el proceso, cuestionando la condición fisica y psiquiátrica que padecía, razones que aduce motivaron el retiro de su cargo, lo cual claramente, exige un análisis fáctico cuya única referencia sustenta en el dictamen de PCL.

Recuérdese además, que, cuando la acusación se plantea por la vía directa, ello supone la conformidad absoluta con las conclusiones fácticas del Tribunal, pero tal

y como se anunció en forma precedente, el desarrollo del primer cargo transita por el camino de los hechos, en la medida que alude a la acreditación de los mismos.

Criterio que, además, itera lo dicho por esta Sala de Casación en sentencia CSJ SL1363-2024, reiterada entre otras en sentencia SL 2432-2024, en la que, frente a este aspecto, memoró lo dicho en providencia CSJ SL1141-2020, entre otras, en los siguientes términos:

> Aun cuando el ataque se dirige por la vía directa por cuanto alude a una «hermenéutica equivocada» de las normas que estima trasgredidas, lo cierto es que incurre en una mixtura inadecuada cuando en la sustentación propone desacuerdos en relación con el análisis probatorio y fáctico efectuado por el Tribunal. Nótese que para demostrar el desatino interpretativo, el recurrente apela al recurso presentado en sede administrativa, a las certificaciones laborales y a los formularios de corrección de historia laboral, documentales que calificó como «pruebas irrefutables del contrato laboral» y de que «la entidad no procede a adelantar trámite de mora patronal».
>
> Esta Sala ha adoctrinado reiteradamente que el sendero jurídico atañe a aspectos de puro derecho y los errores de hecho y de derecho son propios de la vía fáctica, razón por la cual no es posible hacer una mixtura entre ellas, en tanto son excluyentes; la primera concierne a la premisa normativa, mientras que la segunda se relaciona con los hechos relevantes al pleito y su demostración, de manera que al tratarse de tópicos diferentes, su formulación debe hacerse por separado.
>
> En ese contexto, la casación como un juicio sobre la sentencia que es, no puede entenderse como una oportunidad para revisar el proceso en su totalidad, en sus aspectos fácticos y jurídicos, sino como una fase extraordinaria, limitada y excepcional. De ahí que la acusación deba reunir no solo los requisitos meramente formales; también exige un planteo y desarrollo lógicos, entre ellos, el de la coherencia entre la vía seleccionada y el estatuto de valor que le es propio.
>
> Así, quien escoja como vía de ataque la directa, debe allanarse a las conclusiones fácticas contenidas en el fallo así como al análisis probatorio realizado por el fallador para dar por establecidos los hechos del proceso y mantener la controversia en un plano estrictamente jurídico.

Ahora bien, si en un ejercicio de flexibilización del cargo se quisiera encausar su estudio por la vía indirecta advierte la Sala que: i) el cargo no plantea errores de hecho, como tampoco permite determinar en qué consistió la no valoración o la indebida valoración probatoria. Y, ii) la prueba que se menciona -dictamen de pérdida de capacidad laboral- no es calificada conforme se establece en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, siendo posible su estudio solo cuando se demuestre error manifiesto en alguna de las pruebas hábiles (CSJ SL 2425-2024). Por las razones expuestas se desestima el cargo.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de violar la ley sustancial por la vía indirecta, por error de hecho, que condujo a la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en armonía con los artículos 23, 27, 61, 62, 63, 64, 127, 186, 306, del CST, y ley 100 de 1993.

Adujo como errores fácticos los siguientes:

> a) Dar por demostrado sin estarlo que al momento de la terminación del contrato de trabajo, la trabajadora NO presentaba una afectación que le impedía desempeñar sustancialmente sus labores.
>
> b) Dar por demostrado que la trabajadora renuncio voluntariamente y no tener en cuenta aspectos físicos y psicológicos.
>
> c) Dar por demostrado sin estarlo que al momento de la terminación del contrato de trabajo, la trabajadora NO se encontraba en una situación de debilidad manifiesta.

d) No dar por demostrado estándolo que al momento de la terminación del contrato de trabajo la trabajadora estaba protegida por un fuero de discapacidad en los términos del artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues así lo determino la calificación de la junta regional con una calificación del 28%.

e) Dar por demostrado sin estarlo que la renuncia de la trabajadora se realizó de manera voluntaria, sin analizar la carta de terminación de manera completa y evaluar temas psicológicos y físicos.

Indicó como pruebas indebidamente apreciadas las siguientes:

1- Contrato de trabajo.
2- Historias clínicas del año 2015 y 2016.
3- Pago de nómina periodo 18, 19.
4- Carta vía correo del 20 de diciembre de 2015.
5- Calificación de la junta regional de invalidez.
6- Respuesta derecho de petición del 20 de octubre de 2015.
7- Carta renuncia.
8- Carta aceptación del 8 de febrero de 2016.

Señaló la censura que no son objeto de discusión los siguientes hechos:

- *Que los extremos laborales fueron por contrato a término indefinido del 9 de diciembre de 2014, hasta el día 8 de febrero de 2016, para la empresa GARDEN HOUSE.*
- *Que el sueldo básico era el del salario mínimo vigente para el año 2016. Este hecho se demostró con las colillas de pago y las aceptaciones en interrogatorios.*
- *Que la trabajadora tenía una recomendaciones médicas al momento de la renuncia. Este hecho quedo demostrado con la historia clínica y la aceptación de la empresa en interrogatorio.*
- *Que la trabajadora había manifestado las dificultades médicas, físicas y psicológicas, antes de la renuncia.*
- *Este hecho quedó demostrado con las pruebas aportados y los interrogatorios realizados.*
- *Que la trabajadora quedo con una pérdida de capacidad laboral del 28.45%. este hecho quedo demostrado con la calificación de la junta regional.*
- *Que la trabajadora se encontraba en una estabilidad laboral reforzada.*

- *Que la trabajadora renuncio por la no atención de la empresa en cambiar el lugar de trabajo.*

A juicio de la recurrente el Tribunal no analizó su renuncia y los hechos físicos y psicológicos que le impedían cumplir las labores en el "*Municipio de Caldas"*, Antioquia. Por otra parte, el despacho no analizó, que las empresas no tomaron acciones por su protección especial, pues se encontraba en estabilidad laboral reforzada, y estas manifestaciones fueron expuestas a la empresa sin que esta tomara acciones.

Existió una indebida valoración del material probatorio en tratándose de las pruebas derivadas de las comunicaciones a la empresa, y no le permitió al juez de alzada establecer:

Señaló además el cargo que:

Que la carta enviada el día 20 de diciembre de 2015, la cual expone sus complicaciones médicas y psicológicas a la empresa y cambiarla del lugar de trabajo el cual es el municipio de Caldas, el cual es un municipio alejado de la ciudad de Bello, y le impedía a la trabajadora desplazarse. 2. Que el contrato de trabajo del 9 de diciembre de 2015, era claro que los servicios era para la empresa GARDEN HAUSE en la ciudad de Medellín, y no permitía un cambio de lugar de trabajo a menos que se garanticen derecho mínimos. 3. Que la carta renuncia enviada el 4 de enero de 2016, expone las dificultades medicas las cuales se venían pregonando, y el despacho al no analizar si la decisión de renunciar de la accionante, obedecía a la afectación de su salud mental y física. 4. Que los interrogatorios y testimonios dan prueba que las empresas demandadas, tenían sedes y trabajos en la ciudad de Medellín. 5. Que los testimonios y pruebas demuestran que las empresas no tomaron acciones de salud ocupacional en el trabajo para la atención especial de la trabajadora la cual contaba con la estabilidad laboral reforzada.

Manifestó que es evidente, que en estado de salud, con limitaciones al caminar y de subir escaleras, se desplaza a un municipio de una distancia considerable de la ciudad de Medellín, donde el sistema público es complicado para una persona con limitación física. Y acusó al *ad quem* de no analizar que las empresas demandadas, tenían sucursales y lugares de trabajo en la ciudad de Medellín, las cuales pudieron facilitarle el trabajo en razón de su fuero de estabilidad. De este modo, a juicio de la censura no se encontraba probado que su renuncia de manera voluntaria al puesto de trabajo, pues esta se debió a una omisión de la empresa al no atender sus exigencias.

X. RÉPLICA

Señaló la opositora que resultan evidente las irregularidades en el cargo, por ejemplo, no se indicó la ubicación en el expediente de las pruebas denunciadas, tampoco se explicó de cada medio probatorio su descripción, lo que dijo el Tribunal de él, lo que verdaderamente demuestra y el impacto que el error probatorio tuvo en la sentencia del Tribunal.

Afirmó que el desarrollo del cargo no se corresponde con la técnica de casación pues es una narración deshilvanada sobre lo que piensa el apoderado de la actora sin que se indique, como ha debido ser, desde el prisma de los hechos, qué fue lo que encontró demostrado el Tribunal, qué fue lo

reclamado probatoriamente y por qué esas conclusiones no se acompasan con la verdad de la prueba recaudada.

Señaló que el Tribunal sí tuvo en cuenta las pruebas denunciadas motivo por el cual el cargo debe desestimarse.

XI. CONSIDERACIONES

Le asiste razón a la réplica en cuanto a que el cargo adolece de graves defectos de técnica que impiden su estudio. Se advierte entonces que dada la presunción de acierto y legalidad que ampara la sentencia acusada, la Corte, en tanto actúa como tribunal de casación, tiene el deber legal de considerar que el juez de segunda instancia, a quien, se repite, compete la función de establecer el supuesto fáctico al que debe aplicar la norma legal, cumplió con esa función y, por tanto, acertó en la determinación de los hechos relevantes del pleito, por no haber desvirtuado la recurrente esa presunción (CSJ SL 2444-2024).

De este modo se hace precisión en que el recurso de casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y sea dable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que ellas indican, pues el análisis de la Corte se limita a los medios de convicción calificados legalmente, y ello, siempre y cuando, de cuya observación por el juzgador de la alzada sea posible concluir *un error manifiesto, protuberante u ostensible (CSJ* SL 2444-2024*)*.

Si bien se discriminan una serie de pruebas, la demostración del cargo se limita a establecer que no fue analizada la renuncia de la demandante y los hechos alegados en ella, valoración que sí fue efectuada por el Tribunal, así como de las distintas comunicaciones y correspondencia entre la trabajadora y la empresa. Se expresan entonces en el cargo una serie de ideas frente al desplazamiento de la trabajadora y el análisis de situaciones hipotéticas y relativas a la motivación de la misma para dar por terminado el contrato, sin que existiera un ejercicio argumentativo y que permita controvertir las conclusiones fácticas a las que llegó el Tribunal.

Además, señala una serie de hechos probados sin fundamentación alguna y, con sustento en pruebas no calificadas como son el interrogatorio y el testimonio.

Resulta claro entonces que se esboza una serie de errores de hecho en la apreciación de los medios probatorios y el planteamiento de simples enunciados sin que tengan una carga mínima de argumentación frente al error en la valoración probatoria realizada por el Tribunal. A lo dicho debe agregarse el criterio reiterado de la Corte que el recurrente está obligado a demostrar suficientemente el error del Tribunal, que debe ser evidente, manifiesto e incidir tanto en la realidad fáctica asentada en el fallo como en la aplicación indebida de la norma sustancial acusada, lo que claramente no se cumplió (CSJ SL 1240-2024, SL 2302-2024).

Encuentra la Sala que la recurrente sustenta sus argumentos en pruebas no calificadas como el testimonio que de acuerdo con el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, solo tienen tal connotación el documento auténtico, la confesión y la inspección judicial.

De otro lado, el análisis de las pruebas no hábiles en sede extraordinaria queda sujeto a que se demuestre el error de hecho frente a las ya enunciadas, situación que no acontece y, en consecuencia, no permite el estudio de los testimonios. (CSJ SL 600-2024, SL 2302-2024 entre otras).

Vistas así las cosas sólo en la medida en que se incurra por el juez de la segunda instancia en errores manifiestos de hecho que tengan trascendencia en su decisión es que resulta posible el quebrantamiento del fallo, yerro que, como lo asentara la Corte en sentencia CSJ SL, 11 feb. 1994, rad. 6043 es aquel que,

> […] se presenta, según el caso, cuando el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica o le niega la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida".

Finalmente, y en conclusión, la acusación resulta incompleta, en la medida en que no se controvierten todos y cada uno de los argumentos y medios probatorios que sirvieron de báculo a la sentencia confutada, con el propósito de inferir que: i) la demandada cumplió con sus obligaciones a efectos de que la actora pudiere continuar con sus labores

dentro de la empresa, pese a sus condiciones especiales de salud, ii) el análisis jurídico y el estudio probatorio que le permitió concluir que la trabajadora en ejercicio de su auto determinación decidió dar por terminado su contrato, pues su médico tratante no le impidió ni recomendó evitar trasladarse de un lugar a otro. Y, iii) la conducta consciente y deliberada al terminar su relación en la que no se probó coacción alguna o el desconocimiento de derechos mínimos que afectaren su validez, pilares fácticos de la decisión de segunda instancia.

En suma, la demanda de casación se asimila más a un alegato de instancia que al ejercicio demostrativo que debe hacerse de un cargo en casación, pues conforme se precisó, en el recurso de casación se juzga si la autoridad judicial violó la ley sustancial a través de cualquiera de sus modalidades (infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea), más no se define el litigio como si se tratara una tercera instancia, que es en últimas lo que se advierte del desarrollo argumentativo que se esgrime en la impugnación. Por lo anterior, el cargo se desestima.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte demandante. Se fijan las agencias en derecho en la suma de $5.900.000, que se incluirá en la liquidación que para el efecto realice el juez de primera instancia, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

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 la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 21 de julio de 2023, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LUISA MARÍA MOLINA ÁLZATE**, contra **PUNTO MERCA MERCHANDISING S.A y LABORATORIOS GARDEN HOUSE COLOMBIA S.A.S.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



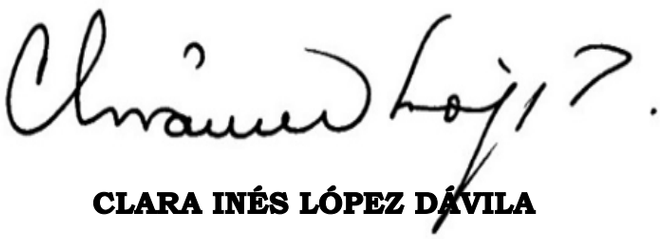
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

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: FAF2CE9CA48B120470B5DB9B91EB787AF36EDED72BA91D512A00FC1F5FD5FA4A
Documento generado en 2024-12-12