República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado ponente

SL3508-2024
Radicación n.° 95637
Acta 46

Bogotá, D. C., once (11) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide el recurso de casación que **PROMOCIÓN E INVERSIÓN EN PALMA - PROMIPALMA S.A.-** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 18 de febrero de 2022, en el proceso que **EDILBERTO ANTONIO GAMARRA RICO** promueve contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El accionante solicitó que se declare que: (i) entre él y Promipalma S.A. existieron dos contratos de trabajo, el primero desde el 27 de junio de 2000 hasta el 11 de octubre de 2011 y, el segundo, desde el 19 de septiembre de 2012 hasta el 18 de diciembre de 2015; (ii) la terminación de la relación laboral es ineficaz, toda vez que la empresa no

solicitó autorización a La Nación - Ministerio del Trabajo, pese a gozar de estabilidad laboral reforzada, conforme a lo establecido en la Ley 361 de 1997 o, en subsidio, se declare que la empresa finalizó el vínculo laboral sin justa causa, y que (iii) la demandada es responsable de los perjuicios causados por el accidente laboral ocurrido el 13 de septiembre de 2013.

En consecuencia, solicitó que se ordene a la convocada a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de mayor jerarquía y se condene al pago de los salarios, las cesantías y sus intereses, las primas, las vacaciones y los aportes pensionales dejados de percibir, así como la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización plena de perjuicios, lo que se pruebe *ultra* y *extra petita* y las costas procesales. En subsidio de la petición de reintegro, solicitó que se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que el 27 de junio de 2000 suscribió contrato de trabajo a término fijo con la empresa Promipalma S.A., en virtud del cual desempeñó el cargo de *«oficios varios de campo»* con una asignación salarial de $847.000.

Refirió que al inicio de la relación laboral no padecía ninguna *«deficiencia física»*; que el 13 de septiembre de 2013 se cayó mientras realizaba trabajos en alturas; que a través de dictamen n.° 714220 de 14 de abril de 2014 la Administradora de Riesgos Laborales - ARL - Positiva S.A. le

diagnosticó *«discopatía lumbar L3 - L4 y L5 -S1»*, y que por medio de dictamen n.° 804064 de 3 de septiembre de 2015, dicha administradora lo calificó con una pérdida de capacidad laboral -PCL- del 13.40%, de origen laboral y fecha de estructuración 20 de mayo de 2014, en virtud de la cual dicha ARL le prescribió restricciones laborales por un lapso de 6 meses.

Adujo que el 25 de septiembre de 2015 impugnó el dictamen en mención, y que el 17 de noviembre de ese mismo año Promipalma S.A. le notificó la terminación del contrato a partir del 18 de diciembre de 2015, con fundamento en el *«vencimiento del plazo pactado»*; sin embargo, aduce que el despido obedeció a «*las afecciones que presentaba»* y, por esa razón, la demandada debió solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para su despido.

Agregó que promovió acción de tutela para que se ordenara su reintegro, asunto que se asignó al Juez Promiscuo Municipal de San Martín (Cesar), quien en proveído de 26 de enero de 2016 accedió a lo solicitado; no obstante, a través de sentencia de 29 de febrero siguiente, la Jueza Promiscua del Circuito de Aguachica revocó tal determinación y declaró la improcedencia del amparo invocado.

Afirmó que el accidente de trabajo que sufrió ocurrió por culpa exclusiva del empleador, toda vez que no lo capacitó, ni realizó algún tipo de acción, planeación o implementación

de protocolo de seguridad dirigido a minimizar los riesgos a los que estuvo expuesto (cuaderno Juzgado, f.° 2 a 18).

Al contestar la demanda, la accionada se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos en que se fundamenta, aceptó los dictámenes de pérdida de capacidad laboral, la terminación del contrato y la falta de autorización por parte del Ministerio del Trabajo. En cuanto a los demás, manifestó que eran ciertos o que no le constaban.

Adujo que entre la empresa y el demandante no existieron dos contratos de trabajo, sino trece, todos a término fijo. Asimismo, destacó que el vínculo laboral no terminó por despido o debido a la salud del trabajador, sino por una causa legal, esto es, por la expiración del plazo pactado, motivo por el cual no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo, puesto que el actor era *«apto para laborar»* y no tenía la calidad de *«discapacitado»* en los términos establecidos en la Ley 361 de 1997.

En cuanto al accidente de trabajo, indicó que: (i) capacitó al trabajador como lo prueban los controles de asistencia; (ii) si bien no tiene implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ello obedece a que es *«un asunto de reciente creación»* y, por esa razón, está en proceso de implementación, y (iii) tiene dispuestos los programas de salud ocupacional y cuenta con el panorama de riesgos que señala la ley, de modo que cumplió sus deberes al respecto.

En su defensa, formuló las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, compensación y la genérica (cuaderno Juzgado, f.°99 a 118).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Por medio de fallo de 26 de mayo de 2020, el Juez Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga dispuso (cuaderno primera instancia, PDF 2, f.° 239):

> PRIMERO: DECLARAR que entre EDILBERTO ANTONIO GAMARRA RICO y PROMIPALMA S.A existieron 12 contratos de trabajo, siendo el último de ellos el celebrado el 19 de septiembre de 2012 por término de 4 meses, el cual sufrió sus prorrogas de Ley, siendo que a partir del 19 de enero de 2014 se prorrogó a un año y permaneció incólume hasta la fecha de rescisión del contrato (…).
>
> SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato, ejecutada por PROMIPALMA S.A el 18 de diciembre de 2015, por estar amparado el señor EDILBERTO ANTONIO GAMARRA RICO para dicho momento por estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud, de contera se ordenará su reintegro a un cargo igual o de similares condiciones al que ejecutaba antes de su despido o a uno de superiores calidades (…).
>
> TERCERO: CONDENAR a PROMIPALMA S.A a pagar (…) por concepto de salarios causados desde el 19 de diciembre de 2015 hasta el 26 de mayo de 2020 la suma de $48.805.198 (…).
>
> CUARTO: CONDENAR a PROMIPALMA S.A a pagar (…) por concepto de auxilios de cesantías e intereses a las cesantías la suma de, $4.067.099 y $484.499 (…).
>
> QUINTO: CONDENAR a PROMIPALMA S.A a pagar (…) la indemnización tarifada prevista en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a los 180 días de salario a título de sanción por su proceder indebido en la resolución del contrato de trabajo, la cual asciende a la suma de $6.656.831.
>
> SEXTO: DECLARAR probada la excepción de compensación alegada por la pasiva respecto a los valores que con motivo de la

terminación del contrato irregular pagó (…) en la suma de $2.264.202.

SÉPTIMO: CONDENAR a PROMIPALMA S.A a pagar (…) los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Pensión dejados de cancelar al fondo de pensiones al cual se encontraba afiliado o decida afiliarse el demandante, desde el 19 de diciembre de 2015 hasta el 26 de mayo de 2020, ello sin perjuicio de los valores que se causen hasta que se haga efectivo el reintegro.

OCTAVO: DECLARAR que PROMIPALMA S.A es civilmente responsable a título de culpa en la ocurrencia de la enfermedad laboral ocurrida en la humanidad de EDILBERTO ANTONIO GAMARRA RICO y que le produjo una pérdida de capacidad laboral del 16,90 %, por lo acabado de explicitar.

NOVENO: CONDENAR a PROMIPALMA S.A a pagar (…) por concepto de indemnización plena y ordinaria de perjuicios en su modalidad de lucro cesante futuro la suma de $21.893.668, por perjuicios morales la suma de $8.878.030 (…).

DÉCIMO: DECLARAR no probada la excepción de prescripción formulada por la pasiva.

DÉCIMO PRIMERO: ABSOLVER a PROMIPALMA S.A de las restantes aspiraciones de la demanda.

DÉCIMO SEGUNDO: CONDENAR en costas en la instancia a la parte demandada (…).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de las partes, a través de sentencia de 18 de febrero de 2022 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga resolvió (cuaderno segunda instancia, f.° 30 a 52):

PRIMERO: REVOCAR el numeral NOVENO de la sentencia del 26 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga, para en su lugar CONDENAR a PROMIPALMA S.A. a pagar al señor EDILBERTO ANTONIO GAMARRA RICO las primas de servicio causadas desde la fecha de su desvinculación laboral, 18 de diciembre de 2015, hasta que se haga efectivo el reintegro ordenado.

> SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en todo lo demás.
>
> TERCERO: COSTAS de esta instancia a cargo de la parte demandada (…).

A solicitud de parte, a través de providencia de 17 de marzo de 2022 el Colegiado de instancia aclaró el numeral primero de la parte resolutiva del fallo, en el sentido de:

> PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral DÉCIMO PRIMERO de la Sentencia del 26 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga, para en su lugar CONDENAR a PROMIPALMA S.A. a pagar al señor EDILBERTO ANTONIO GAMARRA RICO las primas de servicio causadas desde la fecha de su desvinculación laboral, 18 de diciembre de 2015, hasta que se haga efectivo el reintegro ordenado.

Para los fines que interesan al recurso de casación, el *ad quem* señaló que no se discutía en el proceso que entre el demandante y Promipalma S.A. existieron doce contratos de trabajo a término fijo discontinuos, el primero suscrito el 27 de junio de 2000 y, el último, el 19 de septiembre de 2012, el cual terminó el 18 de diciembre de 2015.

También afirmó que no se controvertía que: (i) el actor sufrió un accidente de trabajo el 13 de septiembre de 2013; (ii) a través de dictamen de 5 de junio de 2014, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez lo calificó con una PCL del 0 %; (iii) Coomeva E.P.S. lo diagnosticó con *«discopatía degenerativa lumbar»* de origen laboral; (iv) por medio de dictamen de 3 de septiembre de 2015, la ARL Positiva S.A. lo calificó con una PCL del 13,40%, de origen laboral y fecha de

estructuración 20 de mayo de 2014, por el diagnóstico de *«discopatía lumbar L3-L4 y L5-S1»*, y (v) el 17 de noviembre de 2015, la demandada comunicó al actor la terminación del contrato de trabajo a partir del 18 de diciembre de 2015.

Por último, que: (vi) a través de sentencia de tutela del 26 de enero de 2016, el Juez Promiscuo Municipal de San Martín (Cesar) ordenó el reintegro del actor, decisión que la demandada acató el 23 de febrero de 2016; sin embargo, en sentencia del 29 de febrero de 2016 la Jueza Promiscua de Aguachica revocó dicha sentencia y declaró la improcedencia del amparo invocado, motivo por el cual la demandada desvinculó al actor el 14 de marzo de 2016, y (vii) mediante dictamen de 8 de noviembre de 2016, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar calificó al actor con una PCL de 16,90% y confirmó el origen y la fecha de estructuración establecida por la ARL.

Así, estimó que los problemas jurídicos a resolver consistían en determinar: (i) si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, de ser así, si procedía el reintegro y el *«pago de primas de servicio y vacaciones»* reclamadas. También indicó que le correspondía establecer (ii) si existió culpa suficientemente comprobada del empleador en *«la enfermedad laboral que padece el demandante»* y, en caso afirmativo, si los perjuicios materiales y morales deben incrementarse, respecto del valor que impuso el *a quo*.

En relación con el primer aspecto, indicó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 limita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo cuando el trabajador *«sufre una limitación»* (CC C–531-2000), siempre que conozca el *«estado de discapacidad»* al momento de terminar la relación laboral.

Manifestó que, al respecto, el artículo 1.° del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo establece qué *«se entiende por "persona inválida" toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida».*

Refirió que el artículo 2.° de la Ley 1618 de 2013 define los sujetos en situación de discapacidad como «*aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás».*

Expuso que en sentencia CSJ SL5168-2017, esta Sala de la Corte precisó que no es cualquier limitación o discapacidad la que es objeto de protección por parte de la Ley 361 de 1997, sino que *«solo son sujetos de estabilidad laboral reforzada quienes padecen limitaciones superiores al*

15%, es decir, limitaciones moderadas, severas o profundas de conformidad en el artículo 5.° de la Ley antes señalada».

Agregó que en fallo CSJ SL1360-2018, la Corte precisó que la autorización del Ministerio del Trabajo es necesaria *«cuando la discapacidad del trabajador sea un obstáculo insuperable para laborar»*, caso en el cual dicha entidad debe validar que el empleador agotó «*las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad».*

Advirtió que la jurisprudencia de esta Sala ha establecido que para beneficiarse de la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de1997 (CSJ SL1735-2021):

> (…) si bien preferiblemente debe acudirse a una calificación técnica que describa el nivel de la limitación padecida por el trabajador, en virtud de los principios de libertad probatoria y de libre formación del convencimiento, si no se cuenta con aquella, tal limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo (…).

Asimismo, destacó que en virtud a lo establecido en las sentencias CC T-519-2003 y CC SU-049-2017, no es suficiente que el trabajador presente una discapacidad, sino que para que esta protección prospere se requiere demostrar que la desvinculación obedeció a su condición particular; de igual modo, refirió que también es predicable respecto a quienes han sido desvinculados, pese a tener *«una situación de salud que le impida o dificulta sustancialmente el*

desempeño de sus labores en condiciones regulares» y no cuentan con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral».

Así, afirmó que conforme a los criterios expuestos por la Corte Constitucional y esta Sala de la Corte, *«son cuatro los presupuestos»* para que un trabajador goce de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

> I) debe padecer una limitación de salud, ya sea física o mental; II) dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; III) el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y; IV) la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

En tal perspectiva, el Tribunal analizó las pruebas y destacó que el 19 de septiembre de 2012 las partes celebraron contrato de trabajo a término fijo de cuatro meses prorrogado sucesivamente y, el 17 de septiembre de 2013, lo extendieron por tres meses más hasta el 18 de diciembre de 2013; sin embargo, como era la tercera prorroga, la siguiente fue por un año, es decir, hasta 18 de diciembre de 2014 y luego hasta esa mismo día y mes de 2015.

No obstante, advirtió que el hecho de que la demandada invocara el vencimiento del plazo pactado como causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, no implicaba por sí mismo que la decisión del *a quo* debiera revocarse, pues las pruebas daban cuenta de que la desvinculación

laboral estuvo precedida de *«un criterio discriminatorio, siendo eso precisamente lo que sanciona el artículo 26 de la Ley 361 de 1997».*

Al respecto, destacó que desde el *«27 de julio de 2000»* la demandada vinculó al actor para la realización de oficios varios en labores de corte, poda y riego, para lo cual le realizaron exámenes ocupacionales de ingreso y egreso sin novedad alguna; no obstante, en la valoración de ingreso para el último contrato, realizada el 13 de septiembre de 2012, esto es, *«un año antes del accidente de trabajo»*, el médico ocupacional estableció que el trabajador *«ya presentaba una afectación o enfermedad que si bien no le disminuía su capacidad laboral»*, lo cierto fue que requirió recomendaciones para desempeñar el cargo, entre estas, capacitación en pausas activas, manejo de cargas, alternancia de posturas, medidas de higiene e inclusión en el programa de vigilancia epidemiológica osteomuscular.

Indicó que: (i) el 12 de febrero de 2014, esto es, con posterioridad al accidente laboral, la EPS notificó a la demandada restricciones médico-laborales consistentes en el levantamiento de carga superior a 12.5 Kg. y actividades que no requieran flexión lumbar mayor a 30° por un lapso de cuatro meses; (ii) el 14 de febrero del mismo año la EPS comunicó a la empresa el inicio del proceso de calificación por *«trastornos de los discos invertebrales no especificado»* y (iii) el 27 de junio de 2014, la ARL notificó al empleador sobre restricciones y recomendaciones por seis meses relativas al levantamiento de carga máxima de 10 Kg, actividades de

flexión que no excedan más de 30º y 10º de rotación, desempeño de funciones solo en terreno plano y no realizar ninguna labor que implique trepar o arrastrar.

Asimismo, que (iv) el 17 de septiembre de 2015 la ARL notificó a la empresa el dictamen de PCL del 13,40% de origen laboral, en el que reiteró las recomendaciones laborales mencionadas anteriormente, por un lapso de seis meses, y (v) el proceso de calificación en mención culminó con el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, que estableció una PCL del 16,90 %, con igual origen que la establecida por la ARL y fecha de estructuración 20 de mayo de 2014.

En ese orden, el Tribunal concluyó que el actor tenía un diagnóstico de *«discopatía lumbar L3-L4 y L5-S1»* de origen laboral; que dicha circunstancia le impedía o dificultaba *«sustancialmente»* el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, al punto que por ello le emitieron restricciones y recomendaciones médicas; que el empleador conocía del estado del salud del trabajador y su proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, y que decidió terminar el contrato de trabajo, *«pese a que aquel trámite estaba en curso y estaban vigentes las recomendaciones y restricciones emitidas por la ARL como consecuencia de dicho dictamen».*

Al respecto, el Colegiado de instancia advirtió que, pese a tales circunstancias, *«solo dos meses después la demandada preavisó al actor sobre la terminación de su*

contrato de trabajo a partir del 18 de diciembre de 2015 (…) es decir, cuando las recomendaciones y restricciones emitidas por la ARL como consecuencia del dictamen de PCL, se encontraban vigentes».

Asimismo, destacó que aunque el trabajador estaba vinculado por contrato a término fijo desde el 27 de junio de 2000, solo hasta el 2015, momento en el que aquel *«presenta una patología que le dificulta el cumplimiento de sus labores en condiciones regulares»*, la empresa alegó el vencimiento del plazo pactado, circunstancia que, a juicio del Tribunal, *«desvirtúa la causal objetiva que pretende hacer valer la demandada, pues no solo desconoció la afectación de salud del actor al momento de desvincularlo laboralmente, sino que este se encontraba en curso de proceso de calificación»* que concluyó en el año 2016, como también estaban vigentes las recomendaciones por parte de la ARL.

Así, el Tribunal estableció que *«al promotor de la acción le fue terminado su contrato de trabajo con causa y con ocasión de su afectación de salud»*, lo que corroboró con el examen de egreso practicado el 19 de diciembre de 2015, el cual *«resultó no satisfactorio y dentro del cual se reiteraron las restricciones laborales que tenía el actor desde 2014»*, razón por la cual concluyó que el demandante goza de estabilidad laboral reforzada.

Por tanto, advirtió que la consecuencia de lo anterior era el reintegro con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, incluidas las primas de servicio, porque

«se trata de una prestación social a la cual tiene derecho el trabajador por encontrase vigente el vínculo laboral».

En cuanto a las vacaciones, el Colegiado de instancia advirtió que como esta no corresponde a una prestación social y en el lapso en el que el actor estuvo desvinculado no prestó el servicio, *«mal podría considerarse que tiene derecho a un descanso remunerado».*

Ahora, en lo que respecta a la segunda problemática, esto es, si existió culpa suficientemente comprobada del empleador, el *ad quem* refirió que de acuerdo con el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador que pretenda el pago de la indemnización plena de perjuicios debe acreditar: (i) el hecho generador del daño; (ii) la culpa suficientemente comprobada del empleador en el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, y (iii) la relación de causalidad entre el *«comportamiento culposo y el perjuicio».*

En tal perspectiva, el Tribunal aclaró que la culpa que se le atribuye a la demandada *«es por la aparición de la enfermedad de origen laboral diagnosticada al señor EDILBERTO ANTONIO GAMARRA RICO, mas no por la ocurrencia del accidente de trabajo cuyas secuelas fueron calificadas*» por la Junta Nacional de Calificación el 5 de junio de 2014, con 0 % de PCL.

Al respecto, el *ad quem* advirtió que tal precisión obedece a que en la apelación, la demandada argumentó que con ocasión al accidente de trabajo, el actor fue calificado con

0% de secuelas, por tanto, no era posible que se concluyera que la patología diagnosticada era de origen laboral.

Así, adujo que dicho cuestionamiento contrariaba el hecho que en el mismo dictamen la Junta Nacional de Calificación de invalidez aclaró que si bien el diagnóstico del actor no tenía relación con el siniestro, sí lo tenía respecto a la actividad laboral que desempeñaba, debido a la *«carga física para columna vertebral en las actividades realizadas por el trabajador durante 14 años»,* sin que ninguna de las partes intervinientes en ese trámite lo controvirtiera, de conformidad con el numeral 5.° del artículo 2.° del Decreto 1352 de 2013.

En ese contexto, señaló que correspondía al empleador demostrar el cumplimiento de su obligación de protección y cuidado con el trabajador, no solo en el año en el que el trabajador sufrió el accidente de trabajo, sino durante la vigencia de todos los vínculos laborales; sin embargo, afirmó que no cumplió tal carga, dado que únicamente aportó el panorama de riesgos, de salud ocupacional y el reglamento de higiene y seguridad industrial de los años *«2012-2013»*, sin que demostrara su implementación desde el año 2000 hasta el 2011, conforme a lo previsto en las Resoluciones n.° 2400 de 1979 y n.° 1016 de 1989.

El *ad quem* también destacó que la demandada tampoco demostró que en vigencia de alguno de los contratos capacitó al actor en *«higiene postural»*, ni que identificara, mitigara y evitara los riesgos propios de la actividad

desplegada, sobre todo por las recomendaciones médico-laborales dispuestas en el último examen ocupacional de ingreso.

De ahí que no advirtiera algún elemento de prueba que permitiera concluir que la demandada realizó alguna actividad tendiente a evitar la materialización del riesgo al que expuso al trabajador en el desempeño de sus labores que, en últimas, le *«generaron la enfermedad laboral que padece».*

Por otra parte, en lo que respecta al incremento del valor del lucro cesante consolidado solicitado por el actor, destacó que el *a quo* no emitió ninguna condena por tal concepto y, en todo caso, advirtió que de considerar que su inconformidad se centraba en tal aspecto, arribaría a la misma conclusión de primera instancia, dado que el lucro cesante en mención «*se encuentra cubierto por los salarios y prestaciones sociales a los que se está condenando a la demandada como consecuencia del reintegro, en razón a que el actor no demostró que hubiera dejado de percibir otro ingreso como consecuencia de su enfermedad laboral*».

En lo que concierne al monto del lucro cesante futuro, señaló que el demandante no cuestionó algún error en el cálculo, como tampoco indicó cuáles son los valores correctos, dado que en la demanda estimó un monto sin justificarlo.

Por último, respecto a los perjuicios morales, señaló que el juez de primer grado condenó al pago de diez salarios mínimos mensuales legales vigentes, monto que consideró razonable, y refirió que además el recurrente no justificó el incremento pretendido.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la demandada, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que la Corte *«case totalmente»* la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la decisión del *a quo* y, en su lugar, la absuelva de las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito, por la causal primera de casación, formula tres cargos, que fueron objeto de réplica. Por cuestiones metodológicas la Corte inicialmente analizará el cargo segundo, luego el primero y finalmente el tercero.

VI. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En el desarrollo del cargo, manifiesta que el Tribunal aplicó tal precepto bajo el argumento de que *«su alcance*

protectorio» no depende de un dictamen que establezca una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, sino de la *«evidente merma en las capacidades funcionales u ocupacionales del trabajador, mismas que se pueden evidenciar de otros medios de prueba».*

No obstante, aduce que tal conclusión es contraria a la jurisprudencia de esta Sala (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL5700-2021), según la cual:

> (…) para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento 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%.

Así, refiere que el *ad quem* erró al *«interpretar»* el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que concluyó que una persona *«considerada en condición discapacidad, puede ser aquella que NO cuenta con una calificación de PCL igual o superior al 15%, lo que lo llevó a tomar una decisión contra ley».*

VII. RÉPLICA

Afirma que el cargo tiene imprecisiones técnicas, toda vez que se controvierten premisas fácticas, pese a orientarse por la vía directa.

VIII. CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que el opositor no tiene razón en el reparo técnico que menciona, pues, aunque la recurrente alude a *«medios de prueba»*, no puede entenderse que ello lo hace con el fin de debatir alguna premisa fáctica, sino destacar los argumentos del Tribunal a efectos de demostrar el yerro jurídico que propone.

Ahora, se advierte que la recurrente acusa de forma simultánea la aplicación indebida e interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que es técnicamente inapropiado, porque son modalidades excluyentes entre sí; sin embargo, tal defecto es superable, toda vez que del planteamiento del cargo la Corte extrae que la censura pretende demostrar que el Tribunal le otorgó a tal precepto un entendimiento diferente al que corresponde. Por tanto, ese será el alcance que se le dará a la acusación.

Claro lo anterior, en casación no se discuten los siguientes supuestos de hecho, esto es, que: (i) entre el demandante y Promipalma S.A. existieron doce contratos de trabajo a término fijo discontinuos, el primero suscrito el 27 de junio de 2000 y el último el 19 de septiembre de 2012, el

cual terminó el 18 de diciembre de 2015; (ii) el actor sufrió un accidente de trabajo el 13 de septiembre de 2013; (iii) a través de dictamen de 5 de junio de 2014 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez lo calificó con una PCL del 0 %; (iv) Coomeva E.P.S. lo diagnosticó con *«discopatía degenerativa lumbar»* de origen laboral; (v) por medio de dictamen de 3 de septiembre de 2015, la ARL Positiva S.A. lo calificó con una PCL de 13,40%, de origen laboral y fecha de estructuración 20 de mayo de 2014, por el diagnóstico de *«discopatía lumbar L3-L4 y L5-S1»*, y (vi) el 17 de noviembre de 2015, la demandada comunicó al actor la terminación del contrato de trabajo a partir del 18 de diciembre de 2015.

Tampoco se discute que: (vii) a través de sentencia de tutela del 26 de enero de 2016, el Juez Promiscuo Municipal de San Martín (Cesar) ordenó el reintegro del actor, decisión que la demandada acató el 23 de febrero de 2016; sin embargo, en sentencia del 29 de febrero de 2016 la Jueza Promiscua de Aguachica revocó dicha sentencia de tutela y declaró la improcedencia del amparo invocado, motivo por el cual la demandada desvinculó al actor el 14 de marzo de 2016, y (viii) mediante dictamen de 8 de noviembre de 2016, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar calificó al actor con una PCL de 16,90 % y confirmó el origen y la fecha de estructuración establecida por la ARL.

Así, conforme a la orientación del cargo, corresponde a la Corte establecer si el Tribunal se equivocó al considerar que no se requiere calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% para beneficiarse de la

garantía de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, la Corte estima oportuno señalar que el Tribunal refirió precedentes jurisprudenciales de dos modelos distintos de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, uno en el que las limitaciones individuales de las personas o sus baremos son los que originan la discapacidad, y el otro en el cual no es procedente definir la discapacidad a partir de las limitaciones -que puede estar o no calificada-, sino de su interacción con diversas barreras que le impidan al trabajador participar plena y efectivamente en la vida laboral en igualdad de condiciones con los demás, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1618 de 2013 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Y al decidir el asunto el *ad quem* aplicó cuatro presupuestos con base en precedentes de la Corte Constitucional y esta Sala de la Corte, en el sentido de que para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada en mención: (i) debe padecer una limitación de salud; (ii) que esta sea notoria, evidente, perceptible y le impida o dificulte «*sustancialmente*» el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; (iii) el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador, y (iv) la terminación del contrato de trabajo debe darse con causa u ocasión de esa limitación a la salud, presupuestos que advirtió acreditados en el asunto y, por tal razón, concluyó que el despido fue discriminatorio.

En efecto, al analizar las pruebas el *ad quem* advirtió que el actor tenía un diagnóstico de *«discopatía lumbar L3-L4 y L5-S1»* de origen laboral; que dicha circunstancia le impedía o dificultaba *«sustancialmente»* el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, al punto que por ello le emitieron restricciones y recomendaciones médicas; que el empleador conocía del estado del salud del trabajador y su proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral que estaba en curso, así como las recomendaciones y restricciones emitidas por la ARL como consecuencia de dicho dictamen, y que pese a esto decidió terminar el contrato de trabajo. Así, el Tribunal fundamento su decisión sobre esos supuestos.

Por su parte, el recurrente pretende demostrar que el Tribunal erró al no advertir que para beneficiarse de la garantía de estabilidad laboral reforzada por discapacidad se requería demostrar una pérdida de capacidad igual o superior al 15%.

Así, a juicio de la Corte, tal argumento es inane para los efectos que persigue, dado que la censura no podía simplemente sustentar su reparo en que debió exigirse aquel porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que le correspondía, además, confrontar todas las demás premisas fundamentales en las cuales se edificó el fallo.

Y esto era relevante para el éxito de la acusación, toda vez que en este asunto el despido ocurrió el 18 de diciembre de 2015, esto es, en vigencia de la Ley 1618 de 2013 y la

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de modo que eran aplicables las orientaciones hermenéuticas que esta Sala ha realizado respecto al modelo social de discapacidad, entre ellas, que la calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% no es un presupuesto para la configuración de una situación de discapacidad.

En efecto, conforme a dichas normativas, la jurisprudencia actual de esta Sala de Casación ha entendido que los despidos de los trabajadores con alguna deficiencia que ocurran en vigencia de la Convención deben analizarse y decidirse en el marco del modelo social allí implementado, en el que resulta improcedente definir la discapacidad a partir de grados o porcentajes de limitación (CSJ SL1818-2023, CSJ SL1152-2023 y CSJ SL1154-2023).

Precisamente en esta última providencia mencionada, la Sala consideró:

> […] En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.
>
> En este punto la Corte destaca que en el 2001 la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, que tiene por objetivo ser una herramienta descriptiva en la medición de la salud y la discapacidad en el contexto de la atención e investigación médica y en políticas públicas sanitarias compatible con el modelo social de la discapacidad.

> Con todo, este último documento no puede utilizarse por sí solo para determinar la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, sino que debe leerse en armonía con otros instrumentos normativos de aplicación obligatoria en nuestro ordenamiento jurídico que han abordado el concepto de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos [...].

En tal perspectiva, se tiene que en el marco de tales preceptos no son las limitaciones individuales de la persona o sus baremos los que originan la discapacidad, sino las restricciones que impone la propia sociedad para que aquella preste sus servicios en igualdad de condiciones que los demás.

Justamente por esa razón la Corte tiene establecido que la sola contingencia de salud no puede considerarse como una discapacidad, sino aquellas deficiencias que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden a la persona su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con las demás (CSJ SL1491-2023).

Cabe destacar que dichas deficiencias pueden o no acreditarse a través de un dictamen de pérdida de capacidad laboral, pero ello no significa que deba demostrarse un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral para comprobar la aplicación de la protección de la estabilidad laboral reforzada pues, se insiste, se trata de criterios que en vigencia de las normas aplicables al caso no determinan esa condición y, por tal razón, es evidente que el Tribunal no cometió el yerro jurídico que se le atribuye.

Adicionalmente, la Sala destaca que el Colegiado de instancia, entre otros fundamentos de su decisión, se reitera, acudió también al criterio de que cuando aún no ha culminado el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral del trabajador, el empleador debe asumir con el debido cuidado la potestad de prescindir de los servicios de su trabajador (CSJ SL5181-2019, CSJ SL2586-2020, CSJ SL1491-2023 y CSJ SL1154-2023), pero ello no implica que esa circunstancia -la no culminación del proceso de calificación- configuré una condición para la validez del despido, ni tampoco su realización efectiva se entiende como un requisito para la determinación de la discapacidad; implica es un contexto fáctico que le ayuda al juez analizar si esa situación incidió o no en que la desvinculación fuese discriminatoria, que finalmente es lo que pretende evitar y proteger el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Dicho criterio, tampoco lo cuestionó la censura en su recurso, lo que implica que deba mantenerse, debido a la doble presunción de legalidad y acierto con la que viene acompañado el fallo en casación.

Recuérdese 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).

Por tanto, el cargo no prospera.

IX. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, acusa la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Afirma que dicha trasgresión se produjo como consecuencia de los siguientes errores manifiestos de hecho:

- El Tribunal dio por demostrado, sin estarlo, que para el momento del preaviso de no prórroga del contrato de trabajo del demandante y su consecuente terminación, este se encontraba en condición de discapacidad.

- El Tribunal dio por demostrado, sin estarlo, que con antelación al preaviso de no prórroga del contrato de trabajo del demandante y su consecuente terminación, este contaba con restricciones ocupacionales con incidencia en el normal desarrollo de sus funciones.

En el desarrollo del cargo, la demandada manifiesta que el Tribunal se equivocó al valorar el *«examen ocupacional de ingreso»* del último contrato celebrado entre las partes, pues afirma que aunque de él pueden extraerse *«recomendaciones médicas para el desarrollo de la labor que dan indicios del estado de discapacidad del accionante»*, lo cierto es que estas *«no demuestran una condición de salud»* que disminuya la capacidad de cumplir las funciones con normalidad, porque corresponden a recomendaciones genéricas sobre seguridad e higiene, máxime que el *«concepto ocupacional»* concluyó que

no existía disminución en la capacidad del trabajador para la labor asignada.

Refiere que de los documentos de 12 de febrero de 2014 y 27 de junio de 2014 emitidos por Coomeva E.P.S. y la ARL, respectivamente, el Tribunal extrajo la existencia de una serie de recomendaciones laborales y, conforme a ello, concluyó que existe *«una evidente merma en la capacidad laboral del demandante»* y *«la existencia de una condición de discapacidad»*.

Sin embargo, considera que debió analizar aquellas pruebas conjuntamente con el *«contrato de trabajo y el otro sí suscrito entre las partes procesales»*, toda vez que de estos se extrae que el actor no ejercía ninguna función que requiriera la modificación del cargo o su reubicación, es decir, que *«los documentos censurados»* no demuestran una disminución en las condiciones normales de su desempeño laboral.

Aduce que del dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la ARL Positiva S.A. el 17 de septiembre de 2015, el Tribunal infirió que se prescribieron recomendaciones laborales por seis meses, pese a que dicho documento no da cuenta de ello, yerro que considera relevante, toda vez que con base en él concluyó que el demandante estaba en *«condición de discapacidad»* al terminar la relación laboral.

Agrega que el Colegiado de instancia también se equivocó al extraer *«la discapacidad»* del dictamen de pérdida de capacidad laboral proferido por la Junta Regional de

Calificación de Invalidez del Cesar, toda vez que este se emitió *«casi un año después de la desvinculación laboral»*, de modo que «*tal condición no era conocida por el empleador al momento de decidir la no prórroga del contrato de trabajo»*.

Conforme a lo anterior, concluye que si el Tribunal hubiese valorado correctamente los documentos enunciados, habría concluido que el demandante no contaba con restricciones ni recomendaciones ocupacionales y, por tal razón, no presentaba ninguna condición que lo hiciera beneficiario de la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

X. RÉPLICA

Afirma que el cargo tiene defectos técnicos, porque se dirige por la vía indirecta; sin embargo, la recurrente no individualiza las pruebas, como tampoco explica lo que acredita cada una de ellas, cuál fue su equivocada apreciación, cómo ello incidió en la decisión impugnada y que la sustentación es *«confusa, pasa de una prueba a otra, sin dejar claro en qué consistió el yerro del Tribunal»*.

XI. CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que no le asiste razón a la opositora en las glosas de técnica que aduce, pues aunque la censura no relaciona un acápite de pruebas, del desarrollo de la acusación es dable extraer la singularización de los medios de convicción que denuncia como mal apreciados, la

explicación de lo que acreditan contra lo que infirió el Tribunal y los reparos son concretos.

Claro lo anterior, se advierte que, pese a que la acusación se orienta por la vía indirecta, en casación no se discuten los supuestos de hecho enunciados al analizar el cargo anterior.

Así, conforme a la orientación del cargo, corresponde a la Corte establecer si el Tribunal incurrió en un desatino fáctico al concluir que a la terminación del contrato de trabajo el actor estaba en situación de discapacidad por tener restricciones y recomendaciones médico-laborales y, por tanto, era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

Pues bien, la Corte de entrada advierte que el cargo es inane para los efectos que persigue, por las razones que se explican a continuación.

En efecto, como se indicó en el cargo anterior, el *ad quem* edificó su decisión en que el actor tenía un diagnóstico de *«discopatía lumbar L3-L4 y L5-S1»* de origen laboral; que dicha circunstancia le impedía o dificultaba *«sustancialmente»* el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, al punto que por ello le emitieron restricciones y recomendaciones médicas, y que el empleador conocía del estado del salud del trabajador y su proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral; y por tanto, también concluyó que el despido fue discriminatorio.

En ese contexto, se tiene que son inanes los argumentos que plantea la demandada, tendientes a demostrar que: (i) el actor no se enfrentó a ningún obstáculo en el ámbito laboral que requiriera la *«modificación del cargo o su reubicación»* y que, por tanto, (ii) a la terminación de la relación laboral el trabajador no tenía una condición de salud que disminuyera su capacidad de prestar el servicio en condiciones regulares que lo beneficiaria de la garantía a la estabilidad laboral reforzada.

Ello, porque aunque podría entenderse que con ello finalmente pretende demostrar que el despido no fue discriminatorio, se advierte que en todo caso no confrontó todos pilares fundamentales de la decisión, como igualmente se explicó al abordar el anterior cargo.

De ahí que, se insista, era indispensable que la recurrente desvirtuara todos los pilares centrales del fallo impugnado; sin embargo, así lo omitió y, por tal motivo, la sentencia conserva la presunción de legalidad y acierto con el que viene resguardada en casación (CSJ SL2243-2021).

Conforme a lo expuesto, el cargo no prospera.

XII. CARGO TERCERO

Por la vía indirecta, acusa *«la violación medio del artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable a los procesos del trabajo por remisión analógica del artículo 145 del Código*

Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que llevó a la aplicación indebida del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo».

Afirma que dicha trasgresión se produjo como consecuencia del siguiente error manifiesto de hecho:

> El Tribunal dio por demostrado, sin estarlo, que las enfermedades calificadas como de origen laboral al demandante, se estructuraron por culpa suficientemente comprobada del empleador.

En el desarrollo, aduce que:

> Para llegar a tal yerro, el Tribunal hizo referencia al panorama de riesgos ocupacionales aportado con el escrito de contestación de demanda, extrayendo que del mismo no se logra evidenciar el cumplimiento de las obligaciones mínimas de protección a cargo del empleador.
>
> El dislate del juez colegiado resulta protuberante, en razón a que efectuó la valoración probatoria de la culpa del empleador, apartándose del correcto entendimiento que sobre el particular el mismo Tribunal reseñó. En efecto, en las páginas 16 a 18 de la sentencia de segunda instancia, el juez de apelaciones recordó el alcance del artículo 216 del C.S.T. y las cargas probatorias que el trabajador asume para activar sus consecuencias jurídicas y económicas, resumiéndolas en 3, a saber: 1) demostrar el hecho generador del daño, 2) demostrar la culpa suficientemente comprobada del empleador y 3) la relación de causalidad entre el comportamiento culposo y el daño.
>
> No obstante, sin perjuicio de que el demandante no asumió carga probatoria alguna, ni señaló negaciones indefinidas concretas en el escrito de demanda relacionadas con las obligaciones que el empleador omitió, tendientes a demostrar la culpa suficientemente comprobada del empleador en la aparición y estructuración de las enfermedades laborales sufridas por él, el juez colegiado recargó toda la responsabilidad probatoria en cabeza de mi representada.
>
> De ese modo, el Tribunal modificó las cargas procesales de naturaleza probatoria que corresponden a las partes, sin respaldo alguno, librando al demandante de demostrar la culpa

suficientemente comprobada del empleador, cuando en rigor de verdad, ello no se probó.

XIII. RÉPLICA

El opositor afirma que el cargo presenta falencias técnicas, toda vez que se formulan argumentos jurídicos y fácticos; además, destaca que si bien se orienta por la vía indirecta, no se singularizan las pruebas.

XIV. CONSIDERACIONES

Es oportuno indicar que la demanda de casación debe cumplir con el mínimo de exigencias formales establecidas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y la jurisprudencia de esta Corporación, para que la Corte pueda estudiarla de fondo y verificar la legalidad de la decisión de segunda instancia. Ello hace parte esencial de la garantía del derecho fundamental al debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Carta Política de 1991, que incluye la denominada *plenitud de las formas propias de cada juicio*.

Así, es importante 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.

Sin embargo, el cargo propuesto no cumple a cabalidad tales presupuestos, toda vez que si bien este se orientó por la vía indirecta, sin embargo, en el desarrollo se plantean discusiones tanto fácticas como jurídicas, lo cual es técnicamente inapropiado.

En efecto, nótese que la censura plantea aspectos jurídicos relativos a la carga de la prueba y, a la par, formula argumentos dirigidos a demostrar que el Tribunal cometió un desatino fáctico al dar por demostrado, sin estarlo, que las enfermedades se estructuraron por culpa suficientemente comprobada del empleador.

Ahora, si con amplitud se entendiera que los argumentos formulados son estrictamente fácticos, porque plantea que el Tribunal erró al advertir que el actor no probó el hecho generador del daño, la culpa suficientemente comprobada del empleador en las enfermedades laborales que padece y la relación de causalidad entre el

«comportamiento culposo y el daño», en todo caso el reparo no cumple las formalidades requeridas para su estudio.

Ello, porque si bien la acusación hace alusión al panorama de riesgos ocupacionales aportados con la contestación de la demanda, nótese que la recurrente simple y llanamente enuncia lo que el Tribunal extrajo de ella, esto es, el incumplimiento de las obligaciones mínimas de protección a cargo del empleador, sin que confronte tal inferencia con lo que, en su criterio, realmente acredita dicha prueba y cómo ello impactó en la determinación que adoptó el juez de apelaciones.

Además, la recurrente afirma que en el proceso no se demostró la culpa suficientemente comprobada del empleador; sin embargo, no identifica las pruebas que dan cuenta de ello, menos aún las enfrenta con las conclusiones fácticas del fallo o ejerce alguna carga argumentativa tendiente a acreditarlo.

Ahora, en el cargo también se alude al escrito de demanda; sin embargo, la Corte tiene establecido que su denuncia es válida en ciertos contextos, entre ellos, cuando su errónea apreciación implica que el caso no se analice conforme a la *causa petendi* fijada (CSJ SL5655-2021) o de esta se derive confesión en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso, esto es, aquella manifestación que genere consecuencias adversas o que favorecen a la contraparte (CSJ SL5140-2018 y CSJ SL3172-2023), presupuestos que no se alegan en este caso, si se tiene en

cuenta que respecto a tal prueba solo se cuestiona que en ella no se mencionan *«negaciones indefinidas concretas».*

Recuérdese 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).

Lo expuesto es suficiente para desestimar el cargo.

Las costas en el recurso de casación estarán a cargo del recurrente y a favor del opositor. Se fijan las agencias en derecho en la suma de once millones ochocientos mil pesos ($11.800.000), que se incluirá en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XV. 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 que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 18 de febrero de 2022, en el proceso que **EDILBERTO ANTONIO GAMARRA**

RICO promovió contra **PROMOCIÓN E INVERSIÓN EN PALMA - PROMIPALMA S.A.**

Costas como se expuso en las consideraciones.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Firmado electrónicamente por:



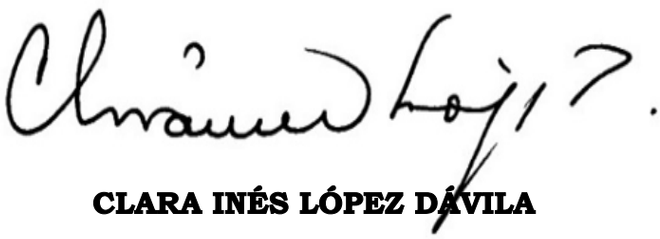
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



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: 1CD9FD07DD501FED2A1C16AF9BBD2C270F5B0B5EB8DBEC12397549893298936B
Documento generado en 2024-12-19