OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL395-2025

Radicación n.° 76001-31-05-012-2019-00160-01

Acta 005

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO**, respecto de la sentencia proferida por la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, el 9 de junio de 2023, en el proceso que instauró contra el **BANCO POPULAR SA**.

AUTO

Reconózcase al abogado Ricardo Escudero Torres, con T.P. 69.945, como apoderado del Banco Popular SA, en los términos y para los efectos del poder allegado a esta Corporación.

I. ANTECEDENTES

Jenifer Andrea Herrera Romero llamó a juicio al Banco Popular SA, con el fin de que se declarara ilegal y sin efecto el despido de que fue objeto, en razón a que para el momento de su ocurrencia se encontraba en condiciones de inferioridad manifiesta, bajo el amparo de una estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En consecuencia, solicitó que se ordenara su reintegro en el mismo cargo que venía desempeñando, o en otro de igual o mejor categoría, sin solución de continuidad, junto con el pago indexado de los salarios, las cesantías y sus intereses, las primas de servicios, las vacaciones, y los aportes a la seguridad social.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que empezó a laborar al servicio de la accionada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, el 25 de julio de 2012. Además, que fue desvinculada sin justa causa el 30 de octubre de 2018, cuando se desempeñaba como gerente de cuenta, con una asignación salarial de $4.242.068.

Indicó que el 1.° de noviembre de 2017 se le formuló un tratamiento médico y se remitió para valoración por psiquiatría, mientras que el día 17 se le incapacitó por un mes. Agregó que el 1.° de diciembre del mismo año el galeno tratante la envió para consulta con psicología y le amplió el periodo de reposo laboral, aunado a que a los pocos días se estableció la presencia de síntomas claros de pánico por

estrés laboral, así como una disfunción muscular y un mareo perceptual con antecedentes de síncope vasovagal, y se recomendó para el reintegro laboral que estuviese acompañada por medicina laboral junto con una reducción de la jornada y su incremento progresivo.

Refirió que el 13 de marzo de 2018 el profesional de la salud determinó la persistencia de estrés laboral, así como una crisis por disfunción de pareja.

Expuso que le notificó al empleador los diagnósticos, medicamentos, planes de tratamiento por psiquiatría e incapacidades laborales, lo cual hizo por intermedio de Miguel José Zúñiga (gerente regional banca empresarial zona sur occidente y jefe directo), Claudia Artunduaga (jefe de personal encargada), quien transmitió la información a Giovanna Gandini, debido a que ostentaba el cargo en propiedad. Afirmó que, esta última comunicó la situación a la dependencia de salud ocupacional de la empresa.

Informó que no hubo el acompañamiento aconsejado, mientras que la disminución del horario de trabajo fue insuficiente y amañada; que el estrés fue motivado por los malos tratos recibidos de parte de su superior, tal como lo comunicó en forma verbal a la jefe de personal; que para cuando finalizó la relación estaba en tratamiento médico que era de conocimiento del patrono, aunado a que se encontraba en un proceso de divorcio y con una hija menor a cargo.

Finalmente, dijo que no contaba con ingresos distintos a los que le significaba su trabajo; que el despido intempestivo, sin autorización del Ministerio del Trabajo, agravó su estado de depresión y ansiedad; que acudió a la acción de tutela en aras de que sus derechos fueran protegidos, pero se determinó que el asunto debía tramitarse ante la jurisdicción ordinaria; que no alcanzó a ser calificada su pérdida de capacidad laboral, pero que de cara al diagnóstico presentado el manual único de calificación asigna un 20%.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a todas las pretensiones incluidas en el libelo genitor, debido a que para el momento en que expiró la relación laboral no se encontraba limitada en ningún aspecto para trabajar y mucho menos dictaminada una pérdida de capacidad, aunado al carácter reservado de la historia clínica a la cual no tuvo acceso.

En cuanto a los hechos, aceptó el tipo de vinculación, el cargo desempeñado, la última asignación salarial, el despido sin justa causa, así como el extremo temporal final, mas no el inicial que estableció para el 25 de junio de 2012. Asimismo, compartió el hecho de que la actora fue diagnosticada médicamente e incapacitada, que se emitieron unas recomendaciones que acató, que el asunto fue escalado al área de salud ocupacional, que no se pidió autorización para despedirla al Ministerio del Trabajo y que hubo una acción de tutela.

Frente a los demás supuestos, informó que no le constaban o no eran ciertos. Por último, presentó las excepciones denominadas, prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, ausencia de derecho sustantivo, carencia de acción y falta de causa en las pretensiones de la demanda, imposibilidad e inaplicabilidad de la Ley 361 de 1997, pago, buena fe y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 28 de agosto de 2020, resolvió lo siguiente:

> **PRIMERO: DECLARAR** no probadas las excepciones propuestas por el BANCO POPULAR S.A. salvo la excepción de compensación.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** que la terminación contractual realizada por el BANCO POPULAR S.A. respecto del contrato de trabajo que tenía la señora JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO es ineficaz por violación al principio de la estabilidad laboral reforzada.
>
> **TERCERO: CONDENAR** a la empresa BANCO POPULAR S.A. a REINTEGRAR a la señora JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO a un cargo igual o superior al que tenía (sic) teniendo en cuenta sus limitaciones físicas (sic) sin solución de continuidad.
>
> **CUARTO: CONDENAR** al BANCO POPULAR S.A. a reconocer y pagar a la señora JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y aportes a la seguridad social que dejó de percibir desde el 31 de octubre de 2018 y hasta que se haga efectivo el reintegro.
>
> **QUINTO: CONDENAR** en costas al BANCO POPULAR S.A. en favor de la demandante. Tásense por secretaría del despacho teniendo como agencias en DERECHO la suma de $5.000.000.

SEXTO: ABSOLVER al BANCO POPULAR S.A. de las demás pretensiones que en su contra formuló la señora JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO.

SEPTIMO (sic)**: AUTORIZAR** al BANCO POPULAR S.A. a descontar de los dineros a favor de la demandante la suma de $72.138.347 que le fue entregada por concepto de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de alzada presentado por la demandada, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, mediante proveído del 9 de junio de 2023, revocó el fallo de primer grado, y en su lugar, absolvió a la sociedad accionada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el colegiado presentó como tesis que para el momento en que terminó el contrato de trabajo, la demandante no gozaba de la protección de estabilidad laboral reforzada prevista por la Ley 361 de 1997.

Explicó que, según lo establecido por esta corporación, la protección reclamada no cobija a todas las personas enfermas o incapacitadas, sino a aquellas que se encuentren una situación significativa que afecte el desarrollo normal de la labor para la cual fueron contratadas. Agregó que también se han precisado los casos en los cuales es necesario acudir previamente al inspector del trabajo antes de finalizar el vínculo, con base en la sentencia CSJ SL1360-2018, donde se excluyen los eventos en que está presente una justa causa.

A continuación, luego de mencionar la providencia CC SU049-2017, precisó que existe libertad probatoria para demostrar la situación de discapacidad, con apoyo en los fallos CSJ SL18578-2016 y CSJ SL1684-2021, pero también resaltó la necesidad de acreditar dicha condición, según lo estipulado en la providencia CSJ SL1623-2020.

Una vez fijó el marco conceptual, procedió con el análisis particular y subrayó la necesidad de determinar si para el momento del despido existía una deficiencia física a mediano y largo plazo que le impidiera a la actora ejercer sus funciones.

En este sentido, destacó el contenido de la epicrisis junto con mensajes remitidos vía *Whatsapp* donde se comunicaban por la demandante los asuntos de salud, así como unos correos electrónicos sobre la misma temática. Además, registró lo mencionado por Jenifer Herrera al momento de absolver interrogatorio de parte, donde dijo que no estaba incapacitada para el momento del despido, ni limitada para desempeñar sus labores, pero sí en estado de debilidad manifiesta al encontrarse en tratamiento que implicó la reducción de la jornada de trabajo, aunado a que recibía unas terapias de rehabilitación por una cirugía de la rodilla derecha.

El colegiado también citó lo dicho por los testigos Juan Carlos Velasco y Jair Manuel Barreto, luego de lo cual indicó:

> Apreciadas las pruebas relacionadas y practicadas, concluye la

Sala que los diagnósticos principales que padece la demandante son sincope (sic) vasovagal y colapso, disfunción muscular, cuadro de ansiedad y síntomas depresivos; reiterando que no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son a mediano o largo plazo y generan una barrera de tipo laboral, es decir, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no implican una limitación de mediano o largo plazo, e impida la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Por tanto, como bien lo ha determinado la Corte Suprema de Justicia la valoración será una apreciación, de carácter fáctico, para dilucidar si la deficiencia es duradera, por lo menos en el mediano o largo plazo, es decir, que desde el inicio se infiera el alcance temporal que puede tener, esto es, la duración del quebranto, el tiempo de evolución o que esta se extienda significativamente antes de su efectiva recuperación. También, estableció que, del material probatorio documental, se puede deducir los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de la prolongación de la deficiencia. Asimismo, recalcó que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.

Bajo esa perspectiva, avizora esta instancia que la señora JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO, al momento de la finalización del vínculo laboral no era beneficiaria del fuero de estabilidad laboral por motivos de salud, por cuanto, dentro del plenario no existe prueba que los quebrantos de salud alegados le hayan causado una discapacidad que active el fuero solicitado, siendo enfática en el escrito de la demandada (sic) que padecía una deficiencia al momento de su desvinculación, sin embargo, es de advertir que aproximadamente desde el mes de septiembre de 2017 le fueron diagnosticadas las patologías, por lo que no puede definirse la deficiencia como de mediano o largo plazo, pues del material probatorio no se observa si quiera (sic) que la demandante aún se encuentra en algún tratamiento médico, lo único actual que reposa en el expediente es una constancia médica del año 2019, en la cual el galeno se limitó a informar las patologías que padece la señora JENIFER, pues de las pruebas aportadas solo existe constancia de los procesos médicos hasta septiembre del año 2018.

Además, la demandante tampoco demostró, como le correspondía, si esa deficiencia impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el

que prestaba sus servicios. Es decir, no está probada la existencia de una barrera en el entorno laboral que impidiera que se desempeñara en igualdad de condiciones que los demás.

De la documental, se demuestra que la trabajadora padeció unas patologías que sin duda implicaron incapacidades a finales del año 2017 y afectaciones a nivel corporal y mental. No obstante, no le generó dificultades para desempeñar su actividad laboral, pues si bien a la demandante en el mes de diciembre se le prescribió una serie de recomendaciones, no es menos cierto que para el mes de febrero del año 2018 el médico tratante indicó *"Buena evolución, control de mareo, se reingreso* (sic) *al trabajo, control de SX con velnfaxina (…)".* Por tanto, para el año 2018 – calenda en que se dio por terminado el contrato de trabajo – el proceso médico de la demandante se redujo a controles médicos y terapias por la operación de rodilla a la que fue sometida, como lo declaró en el interrogatorio de parte. Situación que toma fuerza, con la propia manifestación de la demandante, quien afirmó que no se encontraba limitada para ejercer sus labores, y es que más, informó que, actualmente se encuentra laborando en otra entidad bancaria, sin haber detallado alguna restricción o inhabilidad actual para desempeñarse en el cargo. Y ante la decisión de la demandante de no realizarse el examen de egreso, tampoco es posible identificar si padecía una notoria afectación grave en la salud, pues solo se tiene que para el mes de septiembre de 2018 se le prescribió (sic) 15 terapias en razón de la operación de rodilla.

Ahora, la demandante reiteró a lo largo del proceso que algunas de sus patologías devinieron del estrés laboral del vínculo contractual que sostuvo con el BANCO POPULAR S.A., sin embargo, de la historia clínica no se desprende que ello hubiese sido la causa.

Es decir, no existe una sola prueba que demuestre que la deficiencia colocó a la trabajadora en una situación de desventaja en su entorno laboral, es decir, no se evidenció una barrera.

En conclusión, con las historias clínicas aportadas, estima la Sala que las mismas no son demostrativas en el sentido que la demandante estuviera en situación de discapacidad al momento de terminación del contrato, máxime que no padecía de una enfermedad incompatible con el trabajo que le habían asignado, que permitiera determinar que padecía una limitación física, psíquica o sensorial.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Jenifer Andrea Herrera Romero, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que esta corporación case el fallo impugnado, para que, en sede de instancia, confirme la decisión de primer grado.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, el cual es replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia recurrida por ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, bajo la modalidad de aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los preceptos 2.° de la Ley 1618 de 2013, 48 y 53 de la CN, así como 60 y 61 del CPTSS.

A partir de lo anterior, resalta como errores de hecho los siguientes:

> 1. Dar por demostrado, sin estarlo, Wque (sic) dentro del plenario no existe prueba (sic) que los quebrantos de salud alegados le hayan causado una discapacidad que active el fuero solicitado.
>
> 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que del material probatorio no se observa si quiera (sic) que la demandante aún se encuentra en algún tratamiento médico, lo único actual que reposa en el expediente es una constancia médica del año 2019, en la cual el galeno se limitó a informar las patologías que padece la señora JENIFER, pues de las pruebas aportadas solo existe constancia

de los procesos médicos hasta septiembre del año 2018.

3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante tampoco demostró, como le correspondía, si esa deficiencia impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. Es decir, no está probada la existencia de una barrera en el entorno laboral que impidiera que se desempeñara en igualdad de condiciones que los demás.

4. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante reiteró a lo largo del proceso que algunas de sus patologías devinieron del estrés laboral del vínculo contractual que sostuvo con el BANCO POPULAR S.A., sin embargo, de la historia clínica no se desprende que ello hubiese sido la causa.

5. Dar por demostrado, sin estarlo, que no existe una sola prueba que demuestre que la deficiencia colocó a la trabajadora en una situación de desventaja en su entorno laboral, es decir, no se evidenció una barrera.

6. No dar por demostrado, siendo suficientemente evidente, que conforme la documental aportada, historias clínicas y demás, se encuentra plenamente acreditada la situación de salud en que se encontraba la demandante al momento en que fue despedida, cuyas patologías que la aquejaban databan del año 2017, y le impedían ostensiblemente ejercer sus funciones con normalidad, en relación con los demás empleados.

7. No dar por demostrado, estándolo, que las patologías que aquejaban a la actora tenían su causa en el ambiente laboral, como se extrae de las historias clínicas.

8. No dar por demostrado, estándolo, que para el 30 de octubre de 2018 cuando la señora JENNIFER (sic) ANDREA HERRERA ROMERO fue despedida sin justa causa, se encontraba en condición de debilidad manifiesta o estado de indefensión, no solo por las patologías que padecía sino por los tratamientos a los que debía asistir, por lo que figura dentro de las personas catalogadas como “sujetos de especial protección”, y por ende no podía ser despedida sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Destaca como pruebas erróneamente valoradas, las siguientes:

- 04/03/2019 Centro Médico Imbanaco -Constancia médica. (Pág. 64 Cuaderno primera instancia 2024112845117407)
- 01/11/2017 Centro Médico Imbanaco - Evolución (Pág. 74

ibídem)
- 17/11/2017 Centro Médico Imbanaco - Evolución (Pág. 75 ibídem)
- 01/12/2017 Centro Médico Imbanaco - Evolución (Pág. 77 ibídem)
- 22/12/2017 Centro Médico Imbanaco - Evolución (Pág. 78 ibídem)
- 22/12/2017 Centro Médico Imbanaco – Formula (sic) médica - Incapacidad (Pág. 80 ibídem)
- 02/02/2018 Centro Médico Imbanaco - Evolución (Pág. 84 ibídem)
- 04/09/2017 Clínica Castellana - Formula (sic) médica (Pág. 85 ibídem)
- 14/09/2017 Formula (sic) médica - (Pág. 87 ibídem)
- 07/10/2017 Centro Médico Imbanaco- Formula (sic) médica (Pág. 88 ibídem)
- 05/12/2017 Centro Médico Imbanaco -Consentimiento informado (Pág. 90 ibídem)
- 02/10/2017 Clínica Castellana - Historia clínica (Pág. 115 ibídem)
- 25/04/2018 Centro Médico Imbanaco – Formula (sic) médica (Pág. 118 ibídem)
- 08/10/2017 Centro Médico Imbanaco - Resultados (Pág. 119 ibídem)
- 19/09/2018 Centro Médico Imbanaco – Rehabilitación condroplastia y sutura (Pág. 126 ibídem)
- Mensajes de texto vía WhatsApp enviados por la señora JENIFER HERRERA al grupo denominado “Grupo Gerentes Relación” con fecha del 24 de septiembre de 2018 y 27 de septiembre de 2018, donde la actora informaba al jefe los asuntos de salud. (Pág. 127-129 ibídem)
- Correos electrónicos remitidos por la “Lalia Flor Vidal” a la demandante, con el asunto “SALUD JENIFER HERRERA”, que data del 19 de enero de 2018 con copia a la señora Giovanna Gandini Saa. (Pág. 130 ibídem)
- Interrogatorio de parte de la demandante.
- Testimonios de:
JUAN CARLOS VELASCO
JAIR MANUEL BARRETO

Agrega como no apreciado un resumen de neurología del Centro Médico Imbanaco del 11 de noviembre de 2017 y la anotación del médico psiquiatra Álvaro José Montoya en la historia clínica de la demandante.

A la hora de demostrar el embate, puntualiza como inverosímil que el colegiado, aun cuando extrajo información de múltiples medios de prueba, concluyera que no se presentaba una situación de debilidad manifiesta, si se tiene en cuenta que existe una constancia médica del 4 de marzo de 2019 que presentaba trastorno de pánico y estrés laboral, daba cuenta de situaciones desfavorables en el sitio de trabajo, e informaba de una agudización por la pérdida del empleo.

Resalta que, aunque lo importante era definir el estado al momento de la desvinculación, y no después como lo exigió el Tribunal, tal situación aparecía determinada con el documento antes descrito, pues informó de un aumento en la dosis de los medicamentos prescritos.

Destaca las atenciones recibidas el 1.° y 17 de noviembre de 2017, cuando el médico otólogo dio una incapacidad y evidenció la necesidad de un control periódico en razón a sus patologías, así como del manejo por parte de psiquiatría.

Menciona la recomendación emitida el 22 de diciembre de 2017, donde se establecía la necesidad de acompañamiento por medicina laboral y de reducción de la jornada de trabajo bajo un aumento progresivo.

Señala que la anotación del 2 de febrero de 2018 informa de una buena evolución, así como del reingreso al trabajo, pero no menciona una mejoría absoluta o parcial,

pues puntualiza la necesidad de continuar con control por psiquiatría y psicología.

Registra que en septiembre de 2017 ya le había sido ordenada medicación, lo que denota la magnitud de sus patologías y tratamientos, que se prolongaron por un extenso periodo, pues perduraron hasta el momento del despido, tal como se evidencia en la atención del 25 de abril de 2018, donde se le formuló fludrocortisona por tres meses.

Anota, además, la presencia de problemas de columna que se pudieron apreciar en una tomografía realizada el 8 de octubre de 2017, así como la formulación de 15 sesiones para su rehabilitación «*condroplastia y sutura*», dispuestas el 19 de septiembre de 2018.

A continuación, agrega lo siguiente:

> Tal y como se observa de la documental antes señalada, la demandante no podía desempeñar sus funciones a cabalidad y con normalidad, entre ellas, asistir a las reuniones a las que era convocada, en razón a que debía atender sus patologías y asistir a los controles y demás exámenes que se le ordenaban practicar, esto es, su situación de salud sí afectaba su entorno laboral, y este mismo hecho hacía que fuera imposible que sus labores las desarrollara con absoluta normalidad o en igualdad de condiciones a los demás empleados, como erradamente lo concluyó el Tribunal.
>
> La[s] circunstancias de salud eran continuamente puestas en conocimiento del empleador y así se constata con el correo electrónico remitido por la "Lalia Flor Vidal" a la demandante, con el asunto "SALUD JENIFER HERRERA", que data del 19 de enero de 2018 con copia a la señora Giovanna Gandini Saa (Pág. 130 ibídem).
>
> Corolario de lo anterior, refulge palmario que, contrario a lo que sostuvo el Colegiado, existe prueba más que suficiente con la que

> se logra acreditar los múltiples quebrantos de salud que padecía la actora al momento de su desvinculación y de mucho tiempo antes -2017-, los que generaban una barrera al momento en que desempeñaba sus funciones, tan es así que debía estar constante y permanentemente medicada, asistir a controles y exámenes periódicos, lo que le impedía en muchas ocasiones estar presente en reuniones de la entidad, como se demostró con el extracto de la conversación en precedencia.
>
> Aunado a lo anterior, no puede predicarse que una persona que padece de tantas patologías psiquiátricas y físicas, como acontece con la demandante, lleve una vida normal en su entorno laboral, máxime, cuando del acervo probatorio se extrae la magnitud de cada una de ellas, y las consecuencias sintomatológicas que se derivaban, como mareos, vértigo, ansiedad, depresión, apneas, temblores, entre muchos otros factores que ineludiblemente repercutían al momento de desempeñarse laboralmente, constituyendo un impedimento para el desarrollo normal de sus funciones.

Seguidamente, hace referencia a la prueba no calificada, por lo que comienza por el interrogatorio que tuvo oportunidad de absolver, donde registró que, aunque no estaba incapacitada, se encontraba en tratamiento y con recomendaciones laborales derivadas de su situación médica, las cuales fueron avaladas por el testigo Jair Manuel Barreto, quien agregó que implicaban un acondicionamiento del puesto de trabajo, sin que pudiera materializarse su revisión.

También destaca lo expresado por el deponente Juan Carlos Velasco, persona que dijo conocer de un correo electrónico que había enviado a la dirección regional del banco, donde informaba de sus patologías y sugerencias emitidas por un galeno, de las reuniones que se sostenían respecto de su situación y de las limitaciones que se presentaban para el ejercicio de sus funciones por las citas o terapias que debía atender.

Concluye su exposición destacando que las pruebas denunciadas como no estudiadas permiten demostrar los errores de hecho adjudicados, máxime si se tiene en cuenta que en la sentencia CSJ SL144-2022 se abordó un tema de similares circunstancias fácticas.

VII. RÉPLICA

El Banco Popular SA expone que los planteamientos para argumentar la acusación se constituyen en un alegato propio de instancia, distante de la lógica que debe seguirse en el recurso extraordinario, pues solo se pretende minimizar el acertado estudio que practicó el Tribunal sobre los instrumentos de prueba.

Refiere que se intentan estructurar aparentes errores fácticos, bajo una calificación de manifiestos, aun cuando el colegiado lo único que hizo fue apegarse al contenido de las herramientas de convicción para llegar al entendimiento de que a la impugnante no le asistía el derecho solicitado, al no afectarla una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de mediano o largo plazo, que la pusiera en desventaja respecto de sus pares, sin que se demostrara alguna barrera.

Resalta que, en el interrogatorio de parte, la censora aceptó que no estaba limitada para ejercer su actividad y que se encontraba laborando en otra entidad bancaria sin restricción o inhabilidad, por lo que no se desbarató el principal argumento de la sentencia recurrida y no se

destruyó la garantía de legalidad y acierto de que goza la decisión de segundo grado.

Concluye que la denuncia resulta fallida, debido a que los instrumentos de acreditación que utiliza la censura para radicar los supuestos desaciertos, no contienen información diferente a la que dio por establecida el sentenciador y, por lo tanto, no se presentan los yerros que se le enrostran, máxime cuando la consideración de este obedeció al hecho de haber comprendido que el tratamiento médico no implicaba que la trabajadora hubiera sido calificada como una persona con disminución física, fundamento que entiende no es devastado con el ataque.

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal funda su decisión en que, a partir de las pruebas recaudadas, era posible concluir que Jenifer Andrea Herrera Romero al momento de finalizar el vínculo laboral no era beneficiaria de un fuero de estabilidad, al no evidenciarse una discapacidad que lo activara, debido a que no era posible definir una deficiencia de mediano o largo plazo. Lo anterior, acompañado del hecho de que no se había demostrado la existencia de una barrera en el entorno del trabajo que impidiera un desempeño en igualdad de condiciones a los demás, pues, por el contrario, la trabajadora había indicado que no presentaba limitaciones para ejercer sus labores.

Por su parte, la censora plantea que se presentó una indebida apreciación de un importante grupo de medios

suasorios, además de la falta de consideración de otra relevante, lo que condujo a una conclusión errada en torno a la verdadera debilidad manifiesta en que se encontraba al momento en que expiró la relación con el Banco Popular SA, que se constituía en el hito temporal a tener en cuenta para establecer la existencia o no de un fuero.

Para definir si los dislates que se enrostran a la sentencia dubitada están realmente presentes, se parte de la base de que, a pesar de acudirse a la senda indirecta, están fuera de discusión los siguientes supuestos:

(i) Que la impugnante prestó servicios personales a la entidad bancaria mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el mes de junio de 2012.

(ii) Que el último cargo desempeñado fue el de gerente de cuenta, con una asignación salarial final de $4.242.069.

(iii) Que se dio por terminada la relación laboral por parte del empleador, sin una justa causa, el último día del mes de octubre de 2018.

Lo primero que debe tenerse en cuenta es que se plantea el cargo bajo la vía indirecta, la cual admite discusiones exclusivamente con base en el yerro de hecho manifiesto en la apreciación errónea o falta de estimación de los elementos probatorios, o, en errores de derecho, cuando se haya dado por establecido un hecho con un medio no dotado de solemnidades precisas de validez.

En cuanto a la equivocación de facto, que es la que invoca el recurrente, esta debe ser manifiesta, ostensible y evidente, a efectos de que pueda destruir la presunción de legalidad y acierto que cobija la sentencia.

De esta manera, el cargo debe cumplir con una serie de exigencias para que pueda encontrar prosperidad, dado que no basta con indicar que se dio una incorrecta valoración probatoria, como un dicho genérico, sino que es necesario especificar lo que la prueba acredita en contra de lo que se dio por demostrado, debido a que, de lo contrario, solo se está expresando la causa del error, sin demostrarlo (CSJ SL, 17 feb. 2000, rad. 12628).

En este orden de ideas, la falta fáctica se presenta, 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, a partir de lo cual da por probado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo.

Adicionalmente, también es fundamental tener en cuenta, que en el recurso de casación el yerro fáctico se predica por falta de apreciación o equivocada valoración de pruebas calificadas, como son: la confesión judicial, el documento auténtico y la inspección judicial (CSJ SL5636-2019).

Conforme con lo anterior, es del caso analizar las circunstancias que se presentaban para el momento del despido al que fue sometida la recurrente, para lo cual es necesario tener en cuenta el criterio esbozado desde la sentencia CSJ SL1154-2023, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Según lo explicado en dicho proveído, aquella se configura cuando concurren: (i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por este concepto, conforme a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), *«los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*; (ii) la presencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y (iii) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

En atención a lo consagrado en el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013, el término discapacidad debe entenderse como *«algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo»* que imponga al trabajador barreras de tipo actitudinal, comunicativo o físico, las cuales, conocidas por el empleador, deben ser mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo, según la definición de la convención en su artículo

segundo *«para procurar la integración al trabajo regular y libre en iguales condiciones que las demás».*

Todo lo anterior, además, puede acreditarse a través de cualquier medio probatorio, siendo necesario establecer al menos tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad, y la terminación del vínculo laboral se produce por esta razón, el despido es discriminatorio, siendo preciso declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro. En este caso, le corresponde al operario demostrar, que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que

realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador.

En resumen, para que la señora Herrera Romero pudiera ser beneficiaria de la protección de estabilidad indicada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requería que, para el 31 de octubre de 2018, fecha en la que terminó el vínculo contractual, padeciera una deficiencia a mediano o largo plazo más una barrera de tipo laboral, y que dicha situación fuere conocida o notoria para el empleador, para que así operara la presunción de despido discriminatorio, la cual correspondería desvirtuarla al último.

En ese contexto, para efectos de identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta (i) la deficiencia física, mental o sensorial; (ii) si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado, y; (iii) si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, es decir, si el diagnóstico le dificulta desarrollar plenamente sus roles ocupacionales en el cargo que ostentaba.

Bajo este marco conceptual, a la hora de abordar el estudio del recurso extraordinario, es importante tener en cuenta que este medio de impugnación no brinda competencia para juzgar el asunto como si se estuviera ante la tercera instancia, sino para establecer, una vez esté

debidamente planteada la acusación, si el *ad quem* incurrió o no en un yerro, a la hora de estimar la norma aplicable o darle alcance (CSJ SL14055-2016, CSJ SL10092-2017 y CSJ SL5798-2018).

Lo anterior, teniendo en cuenta que la corporación no procede de entrada a constituirse en juez de instancia, sino que previo a ello, debe analizar si el error que se le enrostra a la providencia, realmente tuvo lugar y es suficiente para desquiciar la decisión revisada.

De esta manera, la tarea que le corresponde asumir a la Sala radica en identificar los pilares en los que el Tribunal fundó su decisión a efectos de determinar si estos fueron derruidos dentro del ataque formulado por parte de la censura, por la vía de los hechos. En este orden de ideas, debe evaluarse la legalidad de la decisión dubitada.

Al revisar la providencia emitida por el juez plural se logra establecer que la tesis que sostuvo, consistente en la no existencia de una protección foral, estuvo soportada en dos cimientos: (i) la inexistencia de una discapacidad, al no definirse una deficiencia de mediano o largo plazo; y (ii) la no evidencia de una barrera en el entorno laboral que impidiera el desempeño en igualdad de condiciones que los demás.

Ahora, la recurrente afirma que dichas conclusiones tienen como fundamento la presencia de errores consistentes en dar por demostrado, sin estarlo, que no había prueba de que los quebrantos de salud hubieran causado una

discapacidad, de que siguiera en tratamiento médico, de que existieran barreras para el desarrollo de sus roles ocupacionales, y de que algunas patologías derivaron del estrés laboral. Agrega, que los dislates también tuvieron origen en el desconocimiento de la evidencia de la situación de salud y que para el momento del despido estaba en una condición de debilidad manifiesta.

A la hora de enseñar los yerros denunciados, acude principalmente a la historia clínica debidamente incorporada como prueba al proceso, la cual tiene el carácter de hábil en casación, debido a que no es un documento declarativo, sino representativo de lo que el profesional de la salud registra sobre la condición del paciente. En este sentido se expresó esta corporación en sentencia CSJ SL2425-2024, donde se dijo lo siguiente:

> Finalmente, en cuanto a la historia clínica se recuerda que la Sala, en sentencias CSJ SL5112-2020 y CSJ SL 2262-2022, asentó que este tipo de documentos no son declarativos sino *representativos* de lo que el profesional de salud registra sobre la condición del paciente – trabajador- y, si no se ha solicitado su ratificación o tachado de falso oportunamente, resultan ser pruebas hábiles en casación.

Clara esta situación, la primera referencia a la que alude la impugnante recae en la constancia médica del 4 de marzo de 2019, la cual realmente no corresponde a un elemento de la historia laboral por no derivarse de una atención, sino a una certificación que se emite a solicitud del usuario, donde se narra de manera sucinta en qué ha consistido el proceso.

Con base en este documento se pretende hacer evidentes dos errores del colegiado. El primero consistente en que lo relevante probatoriamente hablando era la condición de salud al momento de finalizar el vínculo laboral, y el segundo, la existencia de dificultades aun después de dicho suceso, las cuales venían desde el año 2017, tal como lo soporta en las consultas que resalta se dieron en el segundo semestre de dicha anualidad y se extendieron en 2018.

Al confrontar las situaciones descritas en el recurso con el contenido del fallo controvertido, realmente no se patentizan las falencias protuberantes que se pretende enrostrar, debido, en primer lugar, a que en parte alguna se extrae que el Tribunal hubiera dejado de considerar el momento del despido como hito relevante para definir el derecho, sino que únicamente tomó en cuenta la condición de la reclamante para establecer si se trataba o no de una deficiencia de mediano o largo plazo, que se corresponde con la postura sostenida por esta corporación, por ejemplo, en el fallo CSJ SL1152-2023[1].

Es así como sostuvo lo siguiente:

---

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

> Bajo esa perspectiva, avizora esta instancia que la señora JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO, al momento de la finalización del vínculo laboral no era beneficiaria del fuero de estabilidad laboral por motivos de salud, por cuanto, dentro del plenario no existe prueba que los quebrantos de salud alegados le hayan causado una discapacidad que active el fuero solicitado, siendo enfática en el escrito de la demandada (sic) que padecía una deficiencia al momento de su desvinculación, sin embargo, es de advertir que aproximadamente desde el mes de septiembre de 2017 le fueron diagnosticadas las patologías, por lo que no puede definirse la deficiencia como de mediano o largo plazo, pues del material probatorio no se observa si quiera (sic) que la demandante aún se encuentra en algún tratamiento médico, lo único actual que reposa en el expediente es una constancia médica del año 2019, en la cual el galeno se limitó a informar las patologías que padece la señora JENIFER, pues de las pruebas aportadas solo existe constancia de los procesos médicos hasta septiembre del año 2018.

El análisis efectuado por el Tribunal no se muestra ajeno a la evidencia, pues, por el contrario, responde a lo que se extraía de la epicrisis, en donde se anotaban las atenciones recibidas por la censora hasta septiembre de 2018, sin que el referido documento de marzo de 2019 pueda tener la connotación de una revisión médica al tratarse de una constancia como quedó atrás refrendado.

A su vez del mismo extracto referido es posible advertir que el colegiado no pasó por alto las consultas que tuvo la trabajadora desde septiembre de 2017, pues fue un referente que tuvo en cuenta a la hora de definir la presencia o no de una deficiencia de mediano o largo plazo, la cual estaba apoyada incluso en distintas patologías.

Tal elucubración está en sintonía con lo explicado en la antes mencionada sentencia CSJ SL1152-2023, donde se puntualizó que se habla de mediano o largo plazo cuando la

participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado. En este sentido, agregó:

> Dicha valoración será una apreciación, antes que conceptual, de carácter fáctico, para dilucidar si la deficiencia no es de corto plazo o momentánea, sino que es duradera, por lo menos en el *mediano o largo plazo*, es decir, que desde el inicio se infiera el alcance temporal que puede tener, esto es, la duración del quebranto, el tiempo de evolución o que esta se extienda significativamente antes de su efectiva recuperación.
>
> Otros indicios que pueden inferirse objetivamente del analísis (sic) probatorio de los documentos, historia, clínica, exámenes, diagnósticos, entre otros elementos de convicción del plenario y que permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de de (sic) la prolongación de la deficiencia.

De esta manera, realmente salta a la vista que el juez plural realizó una valoración exhaustiva y precisa de los medios de convicción que le fueron puestos de presente, y con base en ellos arribó a una conclusión que no se nota amañada o contraria a lo que estos permitían inferir, aun cuando sus conclusiones no fueran compartidas por la impugnante.

A partir de lo anterior, considera la Sala que las pruebas acusadas por el recurrente como indebidamente apreciadas, no demuestran que a la fecha en que terminó el vínculo laboral el demandante estuviera en situación de discapacidad en los términos del artículo 1.° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad, en armonía con el artículo 1.° de la Ley 1618 de 2013.

De otro lado, en lo que respecta al segundo de los soportes en que se apoyó el fallo del Tribunal, sostiene la recurrente que existían barreras para el normal y correcto desempeño de sus funciones, apoyando su tesis en que había oportunidades en las que no podía asistir a reuniones debido a que estaba llamada a asistir a controles y terapias, correspondiendo a circunstancias que eran de pleno conocimiento de su empleador.

Respecto de la comprensión que debe dársele al mencionado concepto, esta Sala, en la citada decisión CSJ SL1152-2023, explicó lo siguiente:

> En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».
>
> Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:
>
> a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
>
> b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

> c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.
>
> Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en:
>
> […] las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
>
> Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.
>
> Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer «una carga desproporcionada o indebida» para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador.

Según la ilustración que ha entregado esta Sala, se presenta un indebido entendimiento de las barreras, cuando se estima que tienen ocurrencia ante la necesidad de ausentarse temporalmente del lugar donde se presta el servicio para atender citas médicas, pues el concepto es mucho más amplio y responde a elementos externos que impiden una debida integración de la persona en su ambiente laboral, es decir, a aquellos obstáculos que pueden

estar presentes en el espacio de trabajo y dificultan el desempeño equitativo de todos los empleados, constituyéndose en un factor de exclusión.

Fue precisamente esta la valoración y consideración que tuvo en cuenta el Tribunal cuando estimó que no había evidencia de esas limitaciones para el correcto desempeño de la impugnante, al punto de considerar que, por el contrario, ella había confesado que no encontraba restricciones para ejercer sus tareas, lo cual estimó coherente con la buena evolución que se indicaba en la historia clínica y con el hecho de encontrarse prestando servicios en otra entidad bancaria, sin haber detallado restricción o inhabilidad para el ejercicio del cargo.

Así las cosas, no queda evidenciado el error que la impugnante quiere hacer ver como notorio en la providencia emitida por el colegiado, pues el hecho de que el empleador conociera las situaciones de salud de la trabajadora, o que esta tuviera programadas atenciones médicas durante su jornada laboral no se constituían en obstáculos para el ejercicio de sus tareas, por lo que no estaba acreditada la presencia de uno de los elementos que esta corporación ha estimado necesarios para que se active la protección foral reclamada.

En este sentido, de lo extraído de los medios probatorios denunciados por la censura, se logra concluir que no existían barreras para ejercer la actividad para la que fue contratada en condiciones de igualdad con los demás, lo que conlleva

que al momento en que finaliza el vínculo no gozaba de un fuero de salud, por lo que, contrario a lo pretendido, no se evidencia yerro del Tribunal, y muchos menos de la naturaleza que se requiere para lograr el quiebre del fallo, esto es, notorio y evidente.

Frente al tema, en el fallo CSJ SL3065-2024 se puntualizó lo siguiente:

> Previamente al estudio de los medios de convicción del proceso que se indican como mal apreciados o no valorados y atendida una de las vías por la cual se orienta el cargo de su demanda, importa a la Corte recordar que en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 *ibidem* les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad sustantiam actus*, pues en tal caso «*no se podrá admitir su prueba por otro medio*», tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.
>
> Al respecto, resulta pertinente traer a colación lo reiterado, entre otras, en las providencias CSJ SL1741-2023 CSJ SL2334-2021 y CSJ SL3570-2021, afirmado inicialmente en la sentencia de 27 de abril de 1977, inédita, que fue ratificado por la Sala, entre otras, en sentencia CSJ SL, 05 nov. 1998, rad.11111:
>
> "El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo.
>
> "Pueden, pues, los jueces de las instancias al evaluar las pruebas fundar su decisión en lo que resulte de algunas de ellas en forma prevalente o excluyente de lo que surja de otras, sin que el simple hecho de esa escogencia permita predicar en contra de lo resuelto así la existencia de errores por falta de apreciación probatoria y, menos aún, con la vehemencia necesaria para que esos errores

tengan eficacia en el recurso extraordinario de casación como fuente del quebranto indirecto que conduzca a dejar sin efecto la decisión que así estuviera viciada.

"La eficiencia de tales errores en la evaluación probatoria para que lleven a la necesidad jurídica de casar un fallo no depende pues simplemente de que se le haya concedido mayor fuerza de persuasión a unas pruebas con respecto de otras sino de que, aun de las mismas pruebas acogidas por el sentenciador o de otras que no tuvo en cuenta, surja con evidencia incontrastable que la verdad real del proceso es radicalmente distinta de la que creyó establecer dicho sentenciador, con extravío en su criterio acerca del verdadero e inequívoco contenido de las pruebas que evaluó o dejó de analizar por defectuosa persuasión que sea configurante de lo que la ley llama el error de hecho".

Corresponde a los juzgadores de instancia la facultad de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y de allí que el mentado artículo 61 del Código Procesal Laboral les haya otorgado la facultad de apreciar libremente las pruebas, lo que hace que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal mientras ella no lo lleve a decidir contra le evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso.

Por eso, 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 el recurrente esa presunción.

Así, se ha dicho que el recurso de casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y donde 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*.

De ese modo, 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".

En suma, dado que el recurrente no cumplió con el ejercicio dialéctico tendiente a acreditar por qué la valoración probatoria realizada por el *ad quem* condujo a los dislates de hecho que alega, debe quedar en firme la doble presunción de acierto y legalidad que acompaña la sentencia; estimación que, entre otras cosas, es inmodificable conforme a la facultad de libre formación del convencimiento, prevista en el artículo 61 del CPTSS.

Bajo este panorama, no resulta posible abordar el estudio de los demás medios de prueba enlistados en el recurso extraordinario, debido a que no cuentan con el carácter de hábiles en esta sede, pues se trata de un interrogatorio de parte (no una confesión) y unos testimonios, tal como se explica en los fallos CSJ SL677-2020 y CSJ SL3957-2019.

Según lo explicitado previamente, al no verificarse las deficiencias que la censura pretendía hacer notar en la sentencia cuestionada, no sale avante el cargo propuesto.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo de la impugnante y a favor de la sociedad opositora. Se fija como agencias en derecho la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000) que se incluirán en la liquidación que realice el juez de primera instancia, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el nueve (9) de junio de dos mil veintitrés (2023) por Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO** contra el **BANCO POPULAR SA**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 669CC03AB81A7F0F17075F38FD98A6F9109572633242CD66C900E2F10D1BA133
Documento generado en 2025-02-27