CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA
Magistrada ponente

SL422-2025
Radicación n.° 47001-31-05-005-2020-00180-01
Acta 05

Bogotá D. C., diecisiete (17) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **FRANCISCO DÍAZ** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta profirió el veinticuatro (24) de marzo de dos mil veintidós (2022), en el proceso que le instauró a **C. I. TEQUENDAMA SAS.**

I. ANTECEDENTES

Francisco Díaz llamó a juicio a C. I. Tequendama SAS, para que se condenara a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno de igual categoría, a cancelarle los salarios, prestaciones sociales y vacaciones proporcionales dejadas de percibir a partir de la terminación del contrato de trabajo y hasta la fecha efectiva de su reinstalación, la

indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el pago de cotizaciones al sistema general de seguridad social dejados de cancelar, lo que resulte probado extra o ultra *petita* y las costas.

En subsidio pidió que se declarara su renuncia *«fue un acto simulado […] y en consecuencia ineficaz»* y le impusiera las condenas antes referidas.

Dijo haber estado vinculado laboralmente con la demandada inicialmente *«a través de la Cooperativa el comienzo»,* desde el 26 de marzo de 2007 hasta el 29 de septiembre de 2017, fecha en la cual presentó desvinculación al cargo de *celador*. Aseguró que esa decisión se tomó como consecuencia de *«promesas y engaños»* ejercida por los representantes de la empresa, quienes, en una reunión privada, le informaron que en razón a la difícil situación económica producto de la enfermedad APC que estaba afectando las plantaciones de palma *«debían aceptar renunciar porque de lo contrario serían trasladados al departamento de Bolívar»* en la que se comprometieron a pagar las obligaciones, incluyendo su pensión de invalidez; que tras su dimisión la demandada le reconoció que se encontraba *«bajo la modalidad de debilidad manifiesta»* por lo que pidió *«nos haga saber cuál será su decisión a través de un escrito, debido a que de esta forma garantizamos que no se le están vulnerando sus derechos como trabajador, pues su decisión es autónoma y totalmente voluntaria»,* a la que *«se le hizo suscribir»* su voluntad de insistir con la terminación de la atadura.

Discurrió que en la misma fecha de la convocatoria -29 de septiembre de 2017- la accionada elaboró y entregó: i) constancia de paz y salvo; ii) oficio mediante el cual autoriza a Porvenir S. A. a entregarle las cesantías; iii) certificación de tiempo de servicios trabajados y cargos desempeñados, y *«se le hizo suscribir»*; iv) poderes otorgados a Giannino Aponte Castro, para adelantar los trámites de gestión y calificación con ocasión a los accidentes de trabajo ante Colmena ARL y adelantar la solicitud de devolución de aportes a Colfondos S. A; v) el documento denominado *«Otrosí – bonificación ocasional»* en el que se le reconoció una *«bonificación ocasional»* y por mera liberalidad de $6.500.000, que tendría repercusión salarial; vi) la autorización de consignación de dicha suma de dinero a cuenta de nómina, con la anotación de que se pagaría en cheque.

Añadió que durante el vínculo laboral sufrió varios accidentes de trabajo el 9 de septiembre del 2005, el 27 de diciembre del 2006, el 1º de julio del 2008, el 4 de enero y 25 de febrero del 2009, el 12 de enero del 2010, el 6 de julio del 2011, el 30 de enero del 2012 y el 16 de septiembre del 2013, debidamente informados por su empleador a la ARL Colmena, por los que fueron diagnosticado *«Esguinces y torceduras de la columna lumbar»* y *«amputación traumática de otro dedo único u fractura de la epifisis inferior de la tibia»*, fue reubicado atendiendo las restricciones permanentes dispuestas por su administradora de riesgos laborales y calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena en la que se determinó una PCL del 16.25 %

con fecha de estructuración 3 de noviembre de 2018 y de origen común (f.os 4-25 Primera Instancia_Cuaderno_2024034705953 SIUGJ).

C. I. Tequendama SAS frente a las pretensiones admitió la declaración del contrato de trabajo entre las partes, así como el estado de salud que presentaba, respecto de las demás se opuso. En cuanto a los hechos, aceptó: i) el vínculo alegado; ii) los accidentes; iii) los diagnósticos; iv) las reubicaciones por cuenta de las recomendaciones médico laborales; v) el trámite y la calificación de la PCL; vi) la reunión convocada por la demandada el 29 de septiembre de 2017, en la que se expuso la difícil situación que atravesaba la empresa producto de la enfermedad APC que estaba afectando las plantaciones de palma; vii) el pago de viáticos a los subordinados que asistieron a la reunión; viii) la elaboración por parte de su dadora del empleo de la carta de renuncia que suscribió y entregó; ix) la respuesta expedida por la jefe de desarrollo humano de la compañía de cara a su terminación unilateral; x) la entrega de la autorización para retiro de cesantías dirigida a Porvenir por finalización del contrato de trabajo; xi) la suscripción de poder especial a Giannino Aponte Castro, ante la Notaría Segunda de Santa Marta, para tramitar lo relacionado con la calificación de los accidentes laborales y dijo que si bien canceló una bonificación esta fue ocasional y sin carácter salarial por el valor de $ 6.500.000. Aclaró que el rompimiento de la atadura obedeció a la renuncia del subordinado. Negó los restantes hechos.

En su defensa propuso las excepciones de fondo inexistencia del despido, buena fe, compensación, prescripción, *«imposibilidad jurídica de simular una terminación contractual de trabajo»* y *"ausencia de los vicios del consentimiento»* (f.os 151 a 167, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 11 de junio de 2021, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santa Marta (f.os 402- acta, f.° 401 audiencia, ib.) resolvió:

> PRIMERO: ABSOLVER a la demandada CI TEQUENDAMA SAS de todas y cada una de las pretensiones formuladas en este proceso por el Señor Francisco Díaz.
>
> SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada. Liquídense por secretaría.
>
> TERCERO: CONSÚLTESE la presente sentencia con el superior en caso de no ser apelada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que el promotor del juicio interpuso, a través de sentencia del 24 de marzo de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta decidió.

> 1. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santa Marta Magdalena, el 11 de junio de 2021.
>
> 2. Costas a cargo de la parte demandante. Se fijan agencias en derecho en la suma de 1 SMMLV.

Señaló como problema jurídico a resolver si la renuncia que presentó el demandante a la accionada el 29 de septiembre de 2017, estuvo afectada por vicios del consentimiento y, en consecuencia, si había lugar a reintegrarlo en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y al pago de las acreencias laborales reclamadas.

Para ello, estableció como hechos no discutidos la existencia del contrato de trabajo que inició el 26 de marzo de 2007 y que el trabajador *«sufrió diferentes accidentes laborales durante la ejecución del contrato de trabajo»*.

Luego de reproducir la normativa referida, apartes de las providencias CSJ SL, 25 mar. 2009, rad, 35606, SL2586-2020 y citar la providencia CC C531-2000, adujo que la aplicación de la disposición mencionada, exige dos supuestos: *«que la persona se encuentre limitada y que haya sido despedida por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo».*

Encontró acreditados *«los accidentes de trabajo alegados»* por el promotor del proceso en virtud de los cuales fue asistido médicamente y reubicado laboralmente desde el año 2013, por instrucción de la ARL Colmena, además que fue calificado con una PCL del 16.25 % con fecha de estructuración del 3 de noviembre de 2018 esto fue, luego de terminada la atadura, empero evidenció que al momento de la finalización del vínculo el demandante no presentó afectación física alguna que le impidiera ejercer sus labores,

ni se encontraba incapacitado según los siguientes medios probatorios:

Copias de informes de accidente de trabajo del empleador o contratante en la que se consigna que el señor Francisco Díaz sufrió accidentes de trabajo los días 9 de septiembre de 2005; el día 27 de diciembre de 2006, consistente en el golpe de una hoja de palma en el ojo derecho, el día 01 de julio de 2008; el día 04 de enero de 2009, consistente en un corte en el dedo índice, con sangrado leve. (folios 30 – 31; 33 - 38).

Copias del informe de accidente de trabajo del empleador o contratante en la que se consigna que el señor Francisco Díaz sufrió accidentes de trabajo los días 25 de febrero de 2009, consistente en que un Búfalo lo votó de la carretera causándole fractura en el pie derecho; el día 12 de enero de 2010, consistente en el golpe de una hoja de palma en el ojo derecho; el día 06 de julio de 2011, consistente en golpe del costado del lado izquierdo de las costillas con el borde metálico del carrobúfalo; el día 30 de enero de 2012, consistente en que un búfalo lo tumba al suelo y le golpea la espalda, la cabeza y cuello. (folios 39 – 48).

Copia del informe de accidente de trabajo del empleador o contratante en la que se consigna que el señor Francisco Díaz sufrió un accidente de trabajo el día 16 de septiembre de 2013, consistente en golpe en el tórax con patas traseras de un caballo que le produce trauma con dificultad para respirar (folio 49 - 50).

Oficios R-S56913 del 27 de abril de 2013 de Colmena ARL dirigido a la demandada con recomendaciones ocupacionales relativas a las actividades y no cargar peso mayor a 10 kl; y Oficio R-S 58675 del 12 de julio de 2013 de Colmena ARL dirigido a la jefe SISO y al director de Desarrollo Humano de la sociedad demandada, con restricciones permanentes frente al demandante, en iguales términos (51-55).

Copia del "Acta de Reubicación Laboral" de fecha 12 de julio de 2013 del señor Francisco Díaz, con el logotipo de la empresa DAABON, que señala como "Centro de Trabajo: Hacienda Tequendama", en el que se indica que la reubicación es permanente; formato que se encuentra sin firmas. (folio 56 a 59; 70-71).

Copia del formato de "Seguimiento a personal con restricciones/ reubicación laboral" en la que se efectuó el seguimiento para los meses de agosto y septiembre de 2013. (folio 60).

Copia del "Acta de adaptación laboral" del 12 de junio de 2014, del demandante, en la que se indica como observaciones "El

empleado manifiesta realizar su labor normal, de manera conforme y que su lesión no impide realizar sus labores de trabajo", documento suscrito entre otros, por el demandante. (folio 61-62).

Copia del oficio No. 4536 del 2 de junio de 2015 de Colmena ARL dirigido a la Auxiliar H&S de CI TEQUENDAMA en la que remite estudio de casos, se anexa cuadro con observaciones en el que se indica para el demandante "Tiene varios at y están cerrados" (folio 63-64).

Copia acta de reunión del 25 de octubre de 2016, entre la empresa y el demandante en la que se deja constancia que el actor solicitó a Colmena ARL atenciones médicas, y que la empresa le gestiona la realización de un derecho de petición para la renovación de las atenciones (folio 65 reverso).

Copia historia clínica de urgencias en la que se consignan consultas médicas del 24 de febrero de 2015 por dolor en la nuca y del 5 de marzo de 2015 por accidente de tránsito (folio 66).

Oficio del 27 de diciembre de 2019 mediante el cual Colmena ARL notifica al demandante del dictamen de fecha 23 de diciembre de 2019 que estableció una PCL del 11.64 % (folio 72-73,74-79).

Copia Dictamen 5758405-548 del 18 de marzo de 2020 expedido por la Junta Regional de Invalidez del Magdalena, que establece una PCL del 16.25 % con fecha de estructuración del 03 de noviembre de 2018 de origen laboral (folio 80-85).

En cuanto al segundo supuesto, esto es que haya sido despedido en razón de su limitación, citó los artículos 1508 a 1516 del CC, reprodujo las providencias CSJ SL10790-2014 y SL13202-2015, para colegir que ante la situación particular por la que atravesaba la empresa demandada por motivos de la enfermedad APC en sus cultivos, implementó una negociación con los trabajadores, entre ellos el demandante, en la que le ofreció que prestaran sus servicios en el Sur de Bolívar, donde no había presencia del padecimiento o que renunciara a cambio de una suma de dinero; lo cual fue confesado por el actor en su interrogatorio

además que era consciente de que lo que estaba firmando en aquella oportunidad era la terminación de su contrato de trabajo, conclusiones que extrajo de las pruebas testimoniales - Joan Barón Herrera, José Antonio Fernández y Alexandra Mercedes Granada-, las declaraciones de parte, la sustentación del recurso de apelación y las siguientes documentales:

> - Carta de renuncia voluntaria del señor FRANCISCO DÍAZ de fecha 29 de septiembre del 2017, en los siguientes términos: (10. Expediente digital).
>
> Señor:
> JUAN CARLOS PEDROZO CASTELLANOS
> Director De Desarrollo Humano
> C.I. Tequendama
> Asunto: Renuncia voluntaria al trabajo
> Por medio de esta carta me permito informarles que he tomado la decisión de renunciar voluntariamente a mi trabajo como Operador de Servicios Generales a partir de la fecha. A su vez quiero agradecerles por haberme brindado la oportunidad de trabajar para ustedes. Gracias por su atención."
>
> - Respuesta de la señora Alexandra Granados Barrios, jefe de desarrollo humano de CI Tequendama SAS, a la carta de renuncia, en la que se le pone de presente al demandante que se encuentra en la modalidad de debilidad manifiesta y lo requieren para que informe si su decisión es continuar o renunciar. Documento que en la parte final tiene la firma del demandante y la indicación de renunciar voluntariamente.
>
> -Carta suscrita por Alexandra Granados Barrios, Jefe de Desarrollo Humano de CI Tequendama SAS, de fecha 29 de septiembre del 2017 por medio de la cual autoriza a Porvenir S. A. a entregar las cesantías al demandante.
>
> -Documento denominado "Otrosí – bonificación ocasional" suscrito el 29 de septiembre de 2017, en el que las partes acuerdan que el trabajador recibirá por mera liberalidad la suma de $6.500.000, que no tendrá repercusión salarial.
>
> -Oficio del 29 de septiembre de 2017 en el que la empresa solicita a "José Galo Diazgranados" la realización del examen médico de retiro al demandante.

> -Poderes otorgados el 29 de septiembre del 2017 por el actor al señor Giannino Aponte Castro, para adelantar los Trámites de gestión y calificación a los que haya lugar por todos los accidentes de trabajo sufridos ante Colmena ARL y para adelantar la solicitud de devolución de aportes ante Colfondos S. A.
>
> -Autorización de consignación a cuenta de nómina, con la anotación de que se pague en cheque.
>
> -Carta de renuncia voluntaria de Yoni Barón Herrera y Fidel Antonio Varela Leiva de fechas 25 y 29 de septiembre del 2017.
>
> - Respuesta a la carta de renuncia de Yoni Barón Herrera, Dumas Segundo Yépez Areval Y Fidel Antonio Varela Leiva suscrita por la señora Alexandra Granados Barrios, jefe de desarrollo humano de CI Tequendama SAS, de fechas 20 y 25 de septiembre del 2017.

Precisó que si bien la renuncia de Francisco Díaz fue precedida del ofrecimiento de una suma de dinero; lo cierto era que la sola compensación económica para finalizar el vínculo laboral no se consideró como una forma de coacción, así como tampoco que el documento mediante el cual dimitió fuera elaborado por el empleador, conllevara a configurar un vicio del consentimiento, a lo que se refirió la sentencia CSJ SL 20 jun. 2012, rad. 39369. Precisó que:

> Las pruebas allegadas no permiten colegir que, la terminación del contrato estuvo precedido de un acto discriminatorio en razón a las condiciones de salud del demandante. Se repite, lo que se evidencia es que la demandada en razón de la situación por la presencia de una enfermedad que afectaba los cultivos, presentaron a los trabajadores una alternativa de una propuesta económica para dar por terminado el contrato o continuar trabajando en el sur de Bolívar. Y el demandante optó por renuncia, que de acuerdo a las consideraciones anteriores no le restan validez. Además, si bien se hace alusión en que la terminación del vínculo contractual estuvo precedida de un ofrecimiento de pensión de invalidez, lo cierto es que tal circunstancia no se encuentra probada en esos puntuales términos, pues en el interrogatorio de parte lo que manifestó el actor fue que uno de los ofrecimientos era que le iban a ayudar a "sacar" la pensión, lo que no se puede equiparar al reconocimiento en sí del derecho pensional.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, se revoque la del juzgado, y en su lugar, se acceda a lo pretendido (f.os 19-18 Consec. 8.ESAV 47001310500520200018001/0004Anexo_masivo_de_memorial).

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica en forma conjunta y se pasan a estudiar de la misma manera por ofrecer argumentos afines y complementarios, además de buscar el mismo objetivo.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la decisión impugnada de transgredir por la vía indirecta por aplicación indebida de:

> […] los artículos 47, numeral 2º, 61, literal b. del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el artículo 1502, numeral 2º del Código Civil, y como violación de medio, el inciso final del artículo 167, artículos 176 y 281 del C.G.P., y 66ª del C.P.L., lo cual condujo, a su vez, a la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 1º, 2º, 5º, 13, 53 y 93 de la Constitución Política, violaciones a las cuales se llegó por evidentes errores de hecho originados en la falta de

apreciación de algunas pruebas y la mala o indebida apreciación de otras.

Indica, que el elenco normativo fue quebrantado a consecuencia de los siguientes yerros fácticos:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el contrato de trabajo existente entre el demandante y la sociedad demandada terminó por renuncia del trabajador aceptada por la empresa.

2. No dar por demostrado, estándolo, que la terminación del contrato de trabajo, concluyó por decisión unilateral de la empresa, fundada en los problemas financieros que adujo como razón para ello, derivados de la baja productividad a consecuencia de la plaga conocida como CP, que afectó sus plantaciones de palma, sin que en el proceso se hubiesen probado tales afirmaciones, por lo cual su terminación deviene injusta.

3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante confesó en el interrogatorio de parte, que renunció voluntariamente al contrato de trabajo.

4. No haber dado por demostrado, estándolo, que el ofrecimiento por parte de la entidad al actor para laborar en el Sur de Bolívar o la renuncia a cambio de una suma de dinero, constituyeron una presión (fuerza) para la decisión del actor.

5. No dar por demostrado, estándolo, que el trabajador se mostró totalmente en contra de la forma como fue concluida la relación por la empresa, bajo engaño y con claro abuso del poder subordinante del empleador y de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encontraba el actor.

6. Haber dado por no demostrado, estándolo que, para el momento en que terminó la relación laboral en septiembre de 2017, el demandante presentaba afectaciones físicas que le impedían ejercer sus labores.

7. No dar por demostrado, estándolo, que el trabajador era beneficiario de la protección de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto la terminación del contrato fue producto de la decisión unilateral de la empresa y no de la libre y espontánea voluntad del trabajador.

8. No dar por demostrado, estándolo, que el trabajador para la fecha de terminación del contrato de trabajo gozaba de la referida protección, por cuanto así lo aceptó la demandada al contestar la demanda y lo ratificó con el allanamiento a la

pretensión declarativa de la demanda en tal sentido y, que, además, su culminación no pudo tener como causa la voluntad libre y soberana del demandante, expresada en un documento, apenas suscrito por él, pero elaborado por la demandada.

9. No haber dado por demostrado, estándolo, que las cartas de "renuncia" fueron realizadas por la demandada, con el mismo tenor literal y que los trabajadores solo debían suscribirlas.

Afirma que no fue apreciada por el colegiado la contestación de la demanda, en la que *confiesa* los hechos del libelo gestor relacionados con:

-Los múltiples accidentes de trabajo sufridos por el actor;

-Los diagnósticos realizados como consecuencia de éstos "esguinces y torceduras de la columna lumbar; amputación traumática de otro dedo único; fractura de la epífisis interior de la Tibia";

-El inicio por parte del demandante del trámite de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral derivados de las patologías padecidas, así como el resultado de su calificación;

-Las reubicaciones realizadas por cuenta de las recomendaciones médicas dadas por los galenos tratantes;

-La calificación del origen laboral de las patologías padecidas por el demandante;

-La reunión realizada por la empresa el día 25 de octubre de 2016, tendiente a realizar seguimiento a todo el personal de la empresa que tuviese restricciones y recomendaciones médicas;

-El porcentaje de pérdida de capacidad laboral del actor determinado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez en 16,25 %;

-La convocatoria a reunión de varios trabajadores de la empresa, realizada por el administrador de la finca Tequendama, a requerimiento del señor Juan Carlos Pedrozo Castellanos, director del departamento de Recursos Humanos de la empresa, a realizarse en las oficinas de aquella en la ciudad de Santa Marta, en el edificio Bahía;

-El pago de los viáticos por parte de la empresa para la asistencia de los trabajadores a la citada reunión;

-La programación de la reunión con el demandante para el día 29 de septiembre de 2017;

-La condición de debilidad manifiesta en que se encontraban muchos de los trabajadores convocados a la reunión, incluido el demandante;

-La realización de la reunión en la fecha anotada y la información dada por el director de Recursos Humanos de la empresa a los convocados, entre los cuales se encontraba el demandante, respecto de la difícil situación que atravesaba la empresa producto de la enfermedad APC que estaba afectando las plantaciones de palma;

-El requerimiento que se hizo a cada uno de los convocados y su conducción a otra dependencia de la empresa;

-La elaboración de la carta de renuncia por parte de la demandada, precisando que fue realizada a solicitud del trabajador;

-La fecha de la renuncia del 29 de septiembre de 2017;

-La respuesta dada por la empresa a través del Jefe de Desarrollo Humano, a la renuncia presentada por el trabajador el 29 de septiembre de 2017, donde advertía sobre la protección de estabilidad laboral reforzada que ostentaba, al tiempo que le solicitó manifestar por escrito si era decisión suya insistir en su renuncia o continuar laborando con la empresa, si bien expresó que se hizo de esa manera "…porque el trabajador lo solicitó así, y a su solicitud se colocó esa leyenda en esa respuesta";

-La inexistencia del escrito a través del cual el demandante reiteró su renuncia, aun cuando aclaró que esto obedeció a lo indicado en el hecho anterior (hecho 56), es decir; haberse impuesto a mano la anotación de insistir en su renuncia, ratificada con su firma.

-La entrega el mismo día de la renuncia de certificación de tiempo de servicio y de la carta de autorización para retiro de cesantías dirigida a PROVENIR, por terminación del contrato de trabajo, así como la suscripción de poder especial a nombre de Giannino Aponte Castro, otorgado ante la Notaría Segunda de Santa Marta, con la finalidad de tramitar todo lo referente a la calificación de los accidentes de trabajo sufridos por el acto, precisando respecto de este hecho, que ese poder fue para ayudarlo.

-El hecho relacionado con el OTRO SÍ introducido al contrato de trabajo, que incluyó el pago de una bonificación ocasional, sin carácter salarial por valor de $6.500.000;

-Por último, aceptó que todos los documentos suscritos el 29 de septiembre de 2017 fueron realizados por la demandada.

Relaciona como equivocadamente apreciados los siguientes medios probatorios:

Carta de renuncia presentada por el trabajador, y respuesta a carta de renuncia presentada por el trabajador el 29 de septiembre de 2017, visibles a páginas 88 Y 89 del expediente digital de primera instancia;

Carta de renuncia presentada por Yonis Barón Herrera, y respuesta a carta de renuncia presentada por éste el 25 de septiembre de 2017, visibles a páginas 96 Y 97 del expediente digital de primera instancia;

Carta de renuncia presentada por Fidel Varela Leiva el 29 de septiembre de 2017 y respuesta a carta de renuncia datada 25 de septiembre de 2017, visibles a páginas 101 Y 102 del expediente digital de primera instancia;

Respuesta a carta de renuncia presentada por el Dumas Yepez Arévalo el 20 de septiembre de 2017, visible a página 100 del expediente digital de primera instancia;

Reportes de accidentes de trabajo, historia clínica del trabajador, recomendaciones médicas, exámenes, calificaciones, etc., visibles a páginas 32 a 87 del expediente digital de primera instancia.

Aseguró que el colegiado omitió que la accionada afirmó que elaboró el contenido *«de los documentos realizados el 29 de septiembre de 2017»* referentes a la terminación de su contrato de trabajo, así como las misivas de los otros empleados y *«la respuesta dada a estos por parte de la demandada»,* acredita la inexistencia de una negociación o acuerdo para finalizar la atadura y la voluntad del dador del empleo de romper el vínculo laboral de forma injusta pues no demostró que atravesaba las dificultades económicas que alegó.

Finalmente sostuvo que el *ad quem* concluyó que no tenía la estabilidad laboral alegada porque su calificación de PCL ocurrió con posterioridad a la finalización del vínculo, ignorando que: su historia clínica, los exámenes, recomendaciones médicas, restricciones y reubicaciones realizadas por su empleador evidencian que las patologías que padece fueron causa de los accidentes que sufrió, además que la demandada *«se allanó a la pretensión declarativa»*, vulnerando el principio de la consonancia y congruencia establecidos en los artículos 281 del CGP y 66 del CPT, *«motivo por el cual fueron indebidamente aplicadas, […], violaciones de medio que condujeron a la falta aplicación indebida de las demás normas sustantivas señaladas en el cargo»* (f.os 19-27 Consec. 8. ESAV 47001310500520200018001-0004Anexo_masivo_ de _memorial).

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia como violatoria de la ley por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea:

> [...] del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que conllevó a la vulneración de los artículos 13, 29, 53 y 54 de la Constitución Política; artículo 3º de la misma Ley 361 de 1997; Ley 1346 de 2009; artículos 2º, 5º, 6º, 13 y 27 de la Ley 1618 de 2013, Ley 82 de 1988 aprobatoria del convenio 159 de 1983 de la OIT y Decreto 1507 de 2014.

Asegura que el juez de apelación le dio un entendimiento equivocado el canon 26 de la Ley 361 de 1997, porque para su procedencia exigió que la fecha de

estructuración se configurara con anterioridad a la terminación del vínculo laboral o se encontrara incapacitado el subordinado y precisó:

> Naturalmente, hacen parte de tales tratados la "Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, así como el convenio 159 de 1983, aprobado por la Ley 82 de 1988, por lo cual también resultaron inaplicadas las disposiciones de éstas enunciadas en el cargo.
> [...]
>
> Es decir, estamos de acuerdo con el Ad Quem que, para el momento de la terminación del vínculo laboral, el actor había sufrido varios accidentes de trabajo, se le había brindado atención médica y contaba con reubicación laboral por disposición de su ARL, todo lo cual debió llevar al Honorable Tribunal a concluir que se podía activar la protección del trabajador en condición de discapacidad, sin embargo, el entendimiento del Ad Quem no le llevó a tal conclusión, pese a que fue el mismo Tribunal quien describió todo ese escenario previo a la terminación del contrato de trabajo y que activaba la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (f.os 27-29 Consec. 8. ESAV 47001310500520200018001-0004Anexo_masivo_de_memorial).

VIII. TERCER CARGO

Cuestiona la sentencia como violatoria de la ley por la vía directa,

> [...] en la modalidad de falta de aplicación de los artículos 1º, 2º, 5º; 13, 25, 53 y 93 de la CP.; artículos 14 del CST, en concordancia con los artículos 1º y 18 del mismo estatuto; artículos 3º y 26 de la Ley 361 de 1997; artículos 2º, 5º, 6º, 13 de la Ley 1346 de 2009; artículo 27 de la Ley 1618 de 2013, Ley 82 de 1988 aprobatoria del Convenio 159 de 1983 de la OIT y Decreto 1507 de 2014.

Objeta la decisión de segunda instancia porque dio validez a la renuncia que presentó cuando aquel acto era ineficaz al vulnerar sus derechos irrenunciables, conforme lo

establecido en el canon 14 del CST (f.os 29-31 Consec. 8. ESAV 47001310500520200018001-0004Anexo_masivo_de_memorial).

IX. RÉPLICA

Aduce que la demanda de casación es un simple alegato de instancia y paralelamente adolece de falencias de orden técnico que dan lugar a su desestimación, puesto que en el primer cargo no demostró los yerros enunciados y frente al segundo y tercero acusa las mismas normas como erróneamente interpretadas y no aplicadas, aunado a que no explica cómo el colegiado se equivocó en la exégesis de esas disposiciones, ni cómo se dejaron de emplear, o por qué debía acudirse a ellas.

Refiere que, pese a aquel, las acusaciones serían imprósperas puesto que una reubicación, incapacidad, recomendación y/o restricción médico - laboral no necesariamente implican que la persona sea merecedora de una protección especial de estabilidad reforzada y, menos aún de quien dimitió a su puesto de trabajo, sin que se acreditara que dicha circunstancia estuviera precedida de vicios en su consentimiento.

Recuerda, que el juzgador de instancia goza de plena libertad para decidir por el extremo que considere mejor probado, pero jamás podrá calificarse como absurda la conclusión del colegiado respecto de la validez del despido, de su legalidad y eficacia, teniendo en cuenta que el actor

renunció, acto en el que no fue demostrado algún vicio del consentimiento.

Argumenta que, al no tratarse de un despido discriminatorio, no se activaría la protección o fuero, ni operaría la estabilidad laboral reforzada, ni procedería un reintegro ante la ausencia de una intención patronal reprochable (f.os 1-4 Consec. 13. ESAV 47001310500520200018001-0008Anexo_masivo_de_memorial).

X. CONSIDERACIONES

Se debe memorar que la demanda de casación, de conformidad al artículo 90 del CPTSS, tiene que ceñirse al estricto rigor técnico que su formulación y demostración exigen, respetando las reglas fijadas para su procedencia, pues un recurso de esta naturaleza y categoría está sometido en su planteamiento a una técnica especial y precisa, que, de no cumplirse, impide su decisión de fondo tal como acontece en el *sublite*.

De igual forma, en numerosas ocasiones ha dicho esta Corporación, que este medio de impugnación no le otorga competencia para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón, habida cuenta que la labor de la Corte, siempre que el recurrente sepa plantear la acusación, se limita a enjuiciar la sentencia con el objeto de establecer si el juez de apelaciones al dictarla observó las

normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para dirimir rectamente el conflicto.

En efecto, conforme se esbozó en la sentencia CSJ SL3849-2021,

> La demanda de casación debe ser clara, concreta, puntual, ajustarse a las formalidades y las reglas previstas para su procedencia y está sometida a una técnica especial, toda vez que no comporta una tercera instancia. Así lo ha rememorado esta corporación, entre otras, en la sentencia CSJ SL2605-2021, en la que se precisó:
>
> Para resolver este asunto, debe recordarse que, en forma reiterada, esta Sala de la Corte ha insistido que el recurso de casación no es una tercera instancia, en la que el recurrente pueda presentar sin ninguna técnica las inconformidades que lo separan del fallo de segunda instancia.
>
> En sentencias CSJ SL771-2021, CSJ SL1592-2020 y CSJ SL5618-2019, entre muchas otras, en las que se recordó lo expuesto en la CSJ SL390-2018, sobre el particular se dijo:
>
> Por el contrario, adoctrinado está que el recurrente debe ceñirse a las exigencias formales y de técnica, legales y jurisprudenciales, en procura de hacer procedente el estudio de fondo del recurso extraordinario, en la medida en que son los jueces de instancia los que tienen competencia para dirimir los conflictos entre las partes, asignando el derecho sustancial a quien demuestre estar asistido del mismo. Al juez de casación, le compete ejercer un control de legalidad sobre la decisión de segundo grado, siempre que el escrito con el que se sustente el recurso extraordinario satisfaga las exigencias previstas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las cuales no constituyen un mero culto a la forma, en tanto son parte esencial de un debido proceso preexistente y conocido por las partes, según las voces del artículo 29 de la Constitución Política.

Se remite la Corporación a lo anterior, porque se encuentra que el escrito con el que se pretenden sustentar los cargos contiene graves deficiencias técnicas que comprometen su prosperidad y que no es factible subsanar

por virtud del carácter dispositivo del recurso de casación, por las siguientes razones:

i) *De la proposición jurídica de los ataques.*

a) La primera denuncia en su demostración se le endilga la vulneración de los artículos 281 del CGP y el 66 del CPTSS, como violación medio, sin que explique de qué manera ello desató el quebrantamiento de alguna disposición sustantiva que consagre el derecho reclamado, como se ha explicado, entre otras, en las providencias CSJ SL, 2 dic. 1997, rad. 10157 y SL, 25 mar. 2009, rad. 34401 y SL1379-2019.

La tercera se dirige por la vía directa, en la modalidad de *«falta de aplicación»* de las normas referenciadas en la proposición jurídica, sin embargo, no es uno de los submotivos que establece el literal a) del numeral 5° del canon 90 CPTSS, para sustentar un error de derecho, pues aquellas definidas en el precepto en mención son la infracción directa, aplicación indebida e interpretación errónea.

Sin embargo, podría superarse ese yerro, en la medida en que es posible entender que se refiere es la infracción directa de las normas denunciadas, que se presenta cuando, el canon regula el evento planteado, pero no es aplicado por ignorancia o rebeldía del juez plural. A pesar de ello, incurre en otros defectos, como se pasa a identificar.

ii) De la argumentación desarrollada en las acusaciones.

1) En la inicial se encauzó por la vía indirecta, sin embargo, no cumple con las premisas que ella exige (CSJ SL4959-2016 y SL9162-2017) toda vez que:

a) Aunque enumera nueve errores de hecho y denuncia falta de apreciación de la contestación a la demanda y la errada valoración de cinco medios de convicción, excluyó contrastar el contenido objetivo de aquellos con la conclusión fáctica de la providencia, así como precisar cómo esos yerros condujeron a la vulneración de la normativa sustantiva de la proposición jurídica.

b) Lo previo conduce además a que no controvierta los soportes probatorios del fallo del colegiado, pues no cuestionó el entendimiento atribuido a: i) Oficios R-S56913 y R-S 58675 del 27 de abril y 12 de julio de 2013 expedidos por Colmena ARL dirigido a la accionando con recomendaciones ocupacionales y restricciones permanentes consistentes en no cargar peso mayor a 10 kg; ii) Acta de Reubicación Laboral del 12 de julio de 2013; iii) formato de Seguimiento a personal con restricciones reubicación laboral; iv) Acta de adaptación laboral del 12 de junio de 2014; v) Oficio n.° 4536 del 2 de junio de 2015 de Colmena ARL dirigido a la Auxiliar H&S de CI Tequendama; vi) Informe de reunión del 25 de octubre de 2016 y; vii) Oficio del 27 de diciembre de 2019 en el que Colmena ARL notifica al

demandante del dictamen de fecha 23 de diciembre de 2019 que estableció una PCL del 11.64 % .

De aquellos medios de convicción el Tribunal extrajo que Francisco Díaz para el 29 de septiembre de 2017 no presentó afectación física alguna que le impidiera ejercer sus labores, ni se encontraba incapacitado, pruebas que debió cuestionar incluso, a pesar de no ser algunos calificados, según lo ha sostenido la Sala por ejemplo en sentencias CSJ SL, 17 jun. 2008, rad. 31615, reiterada en SL5260-2019 y SL3420-2020.

Además, tampoco objetó la apreciación que le dio el juez de apelación a las Documentales de fecha 29 de septiembre de 2017 que informan: viii) el oficio mediante el cual autoriza a Porvenir S. A. a entregar las cesantías al demandante; ix) el documento denominado *«Otrosí – bonificación ocasional»* la demandada le ofreció por mera liberalidad $6.500.000, que no tendrá repercusión salarial; x) oficio en que la compañía solicita la realización del examen médico de retiro al demandante; xi) poderes otorgados a Giannino Aponte Castro, para adelantar los tramites de gestión y calificación a los que haya lugar por todos los accidentes de trabajo sufridos ante Colmena ARL y para adelantar la solicitud de devolución de aportes ante Colfondos S. A.; xii) la autorización de consignación a cuenta de nómina, con la anotación de que se pague en cheque; xiii) los testimonios de Joan Barón Herrera, José Antonio Fernández y Alexandra Mercedes Granada-; xiv) las declaraciones de parte y; xv) la sustentación del recurso de apelación.

De aquellos, la segunda instancia coligió que previo a la desvinculación voluntaria del subordinado, la accionada convocó a sus trabajadores explicándoles que ante la difícil situación financiera por la que atravesaba en razón a la enfermedad APC en sus cultivos, implementó una negociación con los trabajadores, entre ellos el actor, en la que le brindó que prestaran sus servicios en el Sur de Bolívar, donde no había presencia del padecimiento que atacaba la siembra o el ofrecimiento de una suma de dinero, de lo que afirmó no constituía coacción, así como tampoco que el documento mediante el cual dimitió fuera elaborado por el empleador, conllevara a configurar un vicio del consentimiento.

c) Ahora, si bien en la formulación del cargo, la censura sostiene que el juez de segunda instancia no apreció correctamente «*los reportes de accidentes de trabajo, historia clínica del trabajador, recomendaciones médicas, exámenes, calificaciones*», lo cierto es que en su demostración no individualiza las documentales que las contienen y, lo que es más importante, para evidenciar un eventual dislate de orden fáctico con la connotación de ostensible, ni siquiera explica cuál es la distorsión que le dio el sentenciador de alzada, para con ello acreditar de manera diáfana y contundente que el empleado, al momento del despido, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo y además que en su caso particular existieran barreras (actitudinales, comunicativas, físicas, sociales, culturales o económicas) que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores

de la empresa, premisa que le compete demostrar a aquellas personas que pretenden ser cobijadas por la protección que brinda el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 acorde a la orientación actual de esta Sala contenido entre otras en las sentencias CSJ SL1154-2023 SL3164-2023, SL2210-2024 y SL1996-2024.

También incurre en el desliz de denunciar como apreciada con equívoco la contestación de la demanda, pieza procesal, que en principio no es susceptible de soportar errores en casación, salvo cuando el juzgador desconoció su contenido o lo desnaturaliza, al dejar de apreciar los hechos y peticiones, como también cuando en estas confiesa supuestos fácticos que son adversos a la parte y se omite su valoración (CSJ SL218-2021).

El impugnante refiere que en la respuesta del libelo inicial existe confesión por parte de la demandada en los siguientes hechos:

i) los accidentes de trabajo; ii) los diagnósticos de *«esguinces y torceduras de la columna lumbar; amputación traumática de otro dedo único; fractura de la epífisis interior de la Tibia»*; iii) las reubicaciones por cuenta de las recomendaciones médico laborales; iv) el trámite y la calificación de la PCL; v) la reunión convocada por la dadora del empleo el 29 de septiembre de 2017 en la que se expuso la difícil situación que atravesaba la empresa producto de la enfermedad APC que estaba afectando las plantaciones de palma; vi) el pago de viáticos por la accionada a los

subordinados que asistieron a la reunión; vii) la elaboración por parte de su dadora del empleo de la carta de renuncia que suscribió y entregó; viii) la respuesta expedida por la jefe de desarrollo humano de la compañía de cara a su terminación unilateral; ix) la entrega de la autorización para retiro de cesantías dirigida a Porvenir por terminación del contrato de trabajo; la suscripción de poder especial a Giannino Aponte Castro, ante la Notaría Segunda de Santa Marta, para tramitar lo relacionado con la calificación de los accidentes y el pago de una bonificación ocasional sin carácter salarial por el valor de $6.500.000.

Ahora, resulta pertinente recordar que para que exista confesión se deben reunir los requisitos establecidos en el artículo 191 del CGP, aplicable al CPTSS por el canon 145 del mismo, pero en este asunto tal institución no se da, en tanto que las afirmaciones o aceptaciones que la accionada dio a los hechos no le generan consecuencias jurídicas adversas a ella, que la perjudiquen o que favorezcan a la parte actora, puesto que la demandada no desconoció los accidentes de trabajo, padecimientos, las restricciones, recomendaciones y reubicaciones que tenía el actor, como tampoco la calificación de la pérdida de capacidad laboral, sino que dichas circunstancias no acreditaron que a la terminación del contrato de trabajo existiera limitación física, psíquica o sensorial que le permitiera ser sujeto de estabilidad laboral reforzada como lo ha orientado esta Corporación.

d) También objeta por la vía indirecta, la violación medio

de los principios de congruencia y consonancia de los artículos 281 del CGP y en el 66 A del CPTSS, argumentando que el Tribunal omitió que la demandada en su respuesta al libelo gestor se allanó a la pretensión declarativa consistente en que «*tenía fuero de estabilidad laboral reforzada*».

Con lo anterior, pasó por alto que, como se ha expuesto, por ejemplo, en la providencia CSJ Sl3786-2020, esa crítica es de naturaleza fáctica, pues implica la apreciación de la demanda, su contestación y el recurso de apelación, además únicamente se objetó la segunda pieza procesal.

e) En efecto, el ataque se limita a señalar que el accionante era beneficiario del fuero por salud o discapacidad, en tanto para la fecha del despido acreditó que las patologías que padece fueron causa de los accidentes de trabajo que sufrió, que se insiste, no es suficiente para demostrar un dislate de orden fáctico, el que como se recuerda, para que sea capaz de quebrar la decisión cuestionada, debe ser ostensible y/o evidente entre lo inferido por el juez plural y lo que emerge a simple vista del medio de convicción acusado como erróneamente valorado.

2) En la segunda acusación enfocada por la vía directa, se aduce la interpretación errónea de las normas enunciadas en la proposición jurídica sin cumplir con la carga argumentativa que ella involucra, como quiera que no demuestra cómo el operador dio a tales preceptos, por exceso o defecto, un entendimiento que no correspondía, por qué

esto fue un yerro, cuál es su correcta intelección y la incidencia en la decisión.

Tal omisión es relevante pues, como se consideró en fallo CSJ SL14481-2016, memorado en SL5015-2020, no evidenció:

> [...] en qué consistió la equivocación cometida por el fallador de segundo grado frente a las disposiciones pertinentes de la legislación laboral y de la seguridad social y cómo debían entenderse o aplicarse al caso particular, de manera que, en este puntual aspecto, la Corte no puede entrar a suponer los reproches que debían plantear de manera expresa los recurrentes, en virtud del principio dispositivo que gobierna la casación del trabajo.

En consecuencia, se abstuvo de realizar el debido ejercicio deductivo que condujera a justificar la violación reprochada, impidiéndole a la Sala efectuar el juicio de legalidad.

Además, la acusación parte de premisas falsas, en los términos dichos por esta Corporación en providencia CSJ SL17025-2016, reiterada en CSJ SL3808-2020, cuando asevera que el juez de apelación confirmó la decisión porque le exigió que la fecha de estructuración se configurara con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo o se encontrara incapacitado el subordinado para que procediera el beneficio establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Lo preliminar porque, contrario a dichas aserciones, el operador judicial realizó un análisis de los medios

probatorios referidos, para establecer que a la finalización del vínculo laboral del actor no se acreditó una condición médica que le impidiera realizar sus funciones para ser sujeto de la estabilidad laboral alegada.

3) En la tercera el censor denunció la infracción directa del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modalidad que se presenta cuando el fallador ignora la existencia de la norma, se rebela contra ella o se niega a reconocerle validez en el tiempo o en el espacio y, por tanto, deja de aplicarla para resolver la controversia. En otras palabras, soslaya el precepto que gobierna el caso, como se ha dicho, entre otras, en sentencia CSJ SL1381-2019.

Empero, la segunda instancia no dejó de emplear la disposición, pues centró el problema jurídico alrededor de ella, al establecer que debía determinar si el actor se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada regulada en la Ley 361 de 1997 y todas sus consideraciones se dieron frente a la interpretación de esta. En concreto, mencionó la finalidad y ámbito de protección de dicha normativa, refirió al contenido de su canon 26, así como a las razones que tuvo el máximo órgano de cierre de la jurisdicción constitucional para declararlo exequible en providencia CC C531-2000 y la exégesis que le ha dado la Corte Constitucional como esta Corporación, precisando los elementos que deben darse para que se active el fuero que contempla.

En consecuencia, el colegiado no pudo incurrir en la modalidad de quebranto normativo aludida, ya que resulta

imposible aducir que no se valoró algo que realmente sí fue objeto de análisis por este.

4) En lo que atañe a la fundamentación de las acusaciones, se asemeja más a un alegato de instancia, dejando de lado la intención inherente al recurso, materializada en la necesidad de derruir todos los pilares que dieron sustento al fallo objeto de cuestionamiento. Se recuerda que la dialéctica de la casación, en síntesis, no reside en desplegar interpretaciones discordantes u opuestas de las del colegiado, sino en acreditar sus yerros (CSJ SL841-2013), que no ocurrió como se explicó.

5) Los errores enunciados no pueden ser suplidos o corregidos oficiosamente por la Corte, ya que el recurso de casación no es una instancia más del proceso judicial, sino un medio de impugnación sometido a condiciones técnicas ineludibles por quien opta por ejercerlo.

Estos requerimientos no son un mero culto a la forma, sino que son ingredientes jurídicos lógicos de la racionalidad del recurso, constituyen su debido proceso y son imprescindibles e insoslayables para que aquel no se desnaturalice y termine convertido en una tercera instancia no prevista en la ley (CSJ SL1363-2024).

Con todo, el Tribunal no incurrió en el menoscabo de la ley sustancial de la que se le acusa puesto su decisión se ajustó a lo que esta Sala ha sostenido sobre la materia como pasa a detallarse a continuación.

i.De la estabilidad laboral reforzada

Se recuerda que el contenido y el alcance del concepto de *«discapacidad»* han evolucionado como consecuencia de diferentes factores de consuno con las realidades sociales.

En reconocimiento de ello, esta Corporación en reciente pronunciamiento, a saber, CSJ SL1152-2023 consideró su posición, de cara al modelo social y el enfoque de los derechos humanos, por lo que precisó que la identificación de la *«discapacidad»* a partir de los porcentajes previstos en el canon 7° del Decreto 2463 de 2001, es compatible solo para los casos que ocurrieran antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos a las Personas con Discapacidad, esto es, previo al 10 de junio de 2011 y de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en tanto que para los demás la determinación de la *«situación de discapacidad»*[1] no dependería de un factor numérico, sino que – a la luz del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 -se debe establecer conforme los siguientes parámetros:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. Entiéndase por estas, conforme a la CIF (Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de Salud), *«los problemas en las funciones o*

[1] La Sala enmarca el término «*discapacidad»* empleado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 como *«algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo»*, que, al contacto con una barrera, afecta la realización de las tareas encomendadas en el trabajo.

estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida».

2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

De tal manera, puntualiza la Sala en la decisión reseñada -sin hacer un listado exhaustivo- 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.

3. El conocimiento de estas condiciones por el dador del empleo al momento de la desvinculación, a menos que sean notorios, pues se recuerda que, conforme al artículo 2° de la convención *ibidem*, aquellas deben ser comunicadas al empresario o conocido por este, para que sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo, circunstancias que pueden ser acreditadas por cualquier medio de

convicción, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba.

Coligiéndose que para despedir a un dependiente con discapacidad es necesario requerir previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, ya que, de no ser así, se activa una presunción de finalización discriminatoria, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del nominador (CSJ SL1360-2018).

En ese orden, siguiendo las directrices plasmadas en la providencia en cita, en un proceso judicial a las partes les concierne:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, 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. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

De cara a estos argumentos, al revisar las pruebas debidamente denunciadas en la demanda extraordinaria, bajo los parámetros previamente referidos, esta Corporación no hallaría fundamento para variar la determinación absolutoria, toda vez que «*probar uno de los dos elementos de manera singular, no es suficiente para determinar que una persona está en situación de discapacidad [..] y mucho menos*

establecer que el despido es discriminatorio» (CSJ SL1184-2023), de conformidad con la Convención de la ONU y el 2.1 de la Ley 1618 de 2013.

En el marco de este nuevo criterio, en este asunto, la Sala tampoco podría establecer que para el momento del fenecimiento del vínculo contractual presentara una situación de discapacidad, entendiendo que la deficiencia implicaba la existencia de una *«barrera»* que impida el ejercicio de su labor.

4. Frente al conocimiento del empleador determinó el colegiado que las incapacidades médicas le fueron presentadas, luego fueron circunstancias fácticas conocidas por la empresa, empero al tratarse de un hecho notorio relativo a una situación de discapacidad que pretende ser cobijada por la protección que otorga el artículo 26 de Ley 361 de 1997, ha señalado la Corte que al menos deben existir hechos evidentes e irrefutables de la misma, en relación con su deficiencia y las barreras en su entorno laboral (CSJ SL684-2023), aspecto que no se evidenció en el *sub examine*.

Frente a ello, recuérdese que el impugnante para referirse a la equivocada valoración de su historia clínica se fundó en sus patologías causadas por los accidentes de trabajo, que por sí solas, no prueban que fuera sujeto de especial protección, pues esas excusas médicas simplemente acreditaban la imposibilidad que tuvo el empleado, temporalmente, para prestar el servicio, es decir, por un tiempo determinado. En sentencia CSJ SL1184-2023 se

instruyó:

> En un ejercicio de valoración probatoria, en efecto, uno de los criterios que se tiene en cuenta es la historia clínica, y si bien se puede observar la alteración corporal en las vértebras L5 S1, zona lumbar, las recomendaciones y terapias ordenadas no prueban la existencia de una deficiencia en el demandante con la característica de ser a mediano o largo plazo, es decir, dicha documental no permite establecer si la afección en la salud del demandante le genere una deficiencia a mediano o largo plazo o es algo que resulte superable en un corto plazo.
>
> Y es que a efectos de establecer la deficiencia a mediano o largo plazo las solas incapacidades, terapias y recomendaciones no prueban dicha temporalidad, puesto que con las primeras se demuestra la imposibilidad de la prestación del servicio por un determinado tiempo, que en este caso, fue interrumpido conforme las pruebas reseñadas. Con las segundas, -tratamiento y recomendaciones- se determinan de manera técnica los procedimientos, intervenciones, medicamentos y todos aquellos aspectos que permitan la recuperación o la prevención de la salud. Ninguna de los dos conceptos anteriores sin un mayor contexto técnico y clínico en este caso, permiten establecer la temporalidad de las afectaciones en la salud y, por consiguiente, que se generó la deficiencia requerida en las premisas normativas citadas en esta decisión, es decir, con la característica de ser a mediano o largo plazo.

Con tal claridad concluye la Corporación que las recomendaciones ordenadas las terapias prescritas y el control médico posterior, en el caso *sub examine* no ubican al demandante en situación de discapacidad, por cuanto resulta necesario probar la deficiencia a mediano o largo plazo, situación que se reitera no demostró el actor con las pruebas denunciadas.

En esa línea de pensamiento, desde tal perspectiva es claro para la Sala que la situación de discapacidad de una persona requiere un ejercicio probatorio que permita al juez determinar no solo su existencia, sino que esta se caracterice por ser de mediano o largo plazo, siendo necesario además la

prueba de las barreras en la prestación del servicio.

Probar uno de los dos elementos de manera singular, no es suficiente para determinar que una persona está en situación de discapacidad, como lo concluyó el Tribunal.

ii. De la terminación del contrato de trabajo

Frente a los vicios en el consentimiento, debe indicarse que recae en el accionante la demostración de aquellos, como se enseñó en proveído CSJ SL572-2018, al afirmar:

> Frente a los vicios del consentimiento, esta Corporación en su jurisprudencia ha sostenido que no se pueden presumir por el juez laboral sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que "…con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso" (sentencias SL16539-2014, SL10790-2014 y SL13202-2015)

Empero, de la documental denunciada al expediente no existe medio alguno que permita inferir tal situación pues solo se hace mención al dicho del demandante, así mismo, de lo considerado por el Tribunal, los testigos no se encontraron presentes al momento de la terminación del contrato ni en la suscripción de la renuncia, de modo que se tendrá que mantener la validez de las mismas.

Además, la Corte precisó que la sola compensación económica para terminar el contrato laboral no se considera una forma de coacción, que conlleve a configurar un vicio del consentimiento. Así lo consideró la Corporación en sentencia CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 39369, en que se señaló:

> Para la Corte, si el acuerdo de terminación del contrato elevado a conciliación estuvo motivado en el ofrecimiento de sumas de dinero y otros beneficios de parte de la empresa, no significa que los trabajadores accedieron a la terminación del contrato de trabajo de manera forzada como lo quiere hacer ver el censor.
>
> Es criterio pacífico en la jurisprudencia laboral que el mutuo consentimiento de dar por terminado el contrato de trabajo no "…exige esencialmente que la gratuidad sea el móvil determinante para uno o para ambos contratantes cuando quieran de consuno fenecer el contrato de trabajo. Bien puede una de las partes ofrecer a la otra una compensación en dinero o en especie para que acepte resciliar el contrato, sin que esa oferta pueda calificarse por sí misma como una forma de coacción o de violencia ejercida sobre la contraparte".

También la providencia se pronunció frente a que los escritos de renuncia elaborados por la empleadora no constituyen un vicio, que deje sin valor ni efectos lo allí consignado, así:

> Adicionalmente, en relación con lo argumentado por la censura, en el sentido de que el acta de conciliación previamente estaba elaborada por la empresa, es del caso advertir, que conforme reza en esa prueba documental, las partes en ningún momento desconocieron o tacharon de falso, su contenido, pues fue tanto el trabajador demandante como la sociedad accionada, quienes solicitaron la audiencia pública especial de conciliación, dirigida por el funcionario competente, el cual impartió aprobación al acuerdo, cuyos términos quedaron plasmados en dicho medio probatorio.

iii. De los principios de consonancia y congruencia

Advierte la Corporación que el recurrente confunde las reglas de congruencia y consonancia, reguladas, en su orden, en los artículos 281 del CGP y en el 66A del CPTSS, en tanto sustenta su crítica, al señalar que la sentencia recurrida omitió que la accionada se allanó a la declaración de estabilidad laboral reforzada, es decir, sin aludir a una

eventual inconsistencia entre lo apelado y fallado, que corresponde a la segunda.

De otro lado, como se explicó en las providencias CSJ SL4457-2014; SL5482-2014; SL12059-2014; SL9163-2014; SL17741-2015; SL409-2018 y SL5634-2018, el principio de congruencia que regula el trámite ordinario laboral, por la remisión del canon 145 del CPTSS, no implica que los operadores judiciales se encuentren atados a la específica visión del litigio que plantearon las partes y que las condenas impuestas en la sentencia deban ser «*un calco de las pretensiones de la demanda, pues bien puede ocurrir que la solución jurídica, resultante del examen fidedigno y sin alteración de los hechos y con respaldo en el ordenamiento normativo, sea distinta a la propuesta por el demandante*».

En efecto, según se indicó en la providencia CSJ SL4457-2014, la regla procesal en comento impone a los jueces resolver la controversia sometida a su análisis, dentro de los precisos límites de las pretensiones y las razones de hecho y de derecho establecidas en el litigio, entendiendo que las primeras vienen dadas por el relato de todas las circunstancias fácticas que soportan aquello que solicita ante la jurisdicción; mientras que las segundas corresponden a las afirmaciones de carácter jurídico que le permiten al accionante atribuirse el derecho subjetivo.

Con ese norte, le corresponde al juez resolver el litigio decidir con fundamento en los hechos acreditados en el plenario, conforme a la norma que consagra el derecho en

discusión, dado que según el mandato superior del canon 230 constitucional y lo anotado en los proveídos CSJ SL, 27 jul. 2005, rad. 21517; SL, 14 oct. 2009, rad. 33352 y SL, 21 jun. 2011, rad. 38224 «*los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley […]*».

Por tanto, esa exigencia de congruencia no es un aspecto que deba verificarse, exclusivamente, en relación con la respuesta al libelo inicial, porque dado su carácter transversal y relacional, requiere de una evaluación integral y armónica del proceso, pues, en otras palabras, el conflicto planteado y la fidelidad que la sentencia debe guardar con él, atañe con la controversia propuesta desde las aristas fácticas de las piezas procesales, pero también, con la que probatoriamente se va decantando en las oportunidades en que los contendientes hacen uso del principio dispositivo que construye el que se analiza.

Así, en la sentencia CSJ SL2010-2019, se precisó que el proceso visto como un conjunto de actos encaminados a lograr la administración de justicia y la adjudicación de un derecho, *«[…] se ve permanentemente atravesado y delineado por un continuo diálogo de sus interlocutores y una importante labor de dirección por parte del Juez»*, pues la ley cuida que desde el inicio, se perfile «*una discusión clara y adecuadamente delimitada»,* de tal manera que todas las etapas instrumentales guarden una relación intrínseca y vinculante.

Colofón de lo previo, el Tribunal no trasgredió la garantía adjetiva sobre la que se reflexiona, al analizar la estabilidad laboral alegada, así como las circunstancias que rodearon la terminación del contrato de trabajo del subordinado, pues precisamente sobre tales aspectos giró el litigio, circunstancia que habilitaba a la segunda instancia para determinar jurídicamente qué consecuencia devenía, para el caso concreto.

En consecuencia, por los desatinos de técnica inicialmente estructurados, las acusaciones se desestiman.

Las costas del recurso extraordinario serán a cargo del recurrente y a favor de la replicante. Se fijan como agencias en derecho la suma de $6.200.000, que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

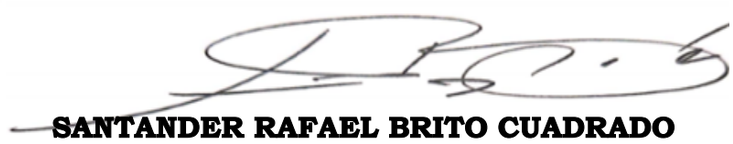
XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta profirió el veinticuatro (24) de marzo de dos mil veintidós (2022), dentro del proceso ordinario laboral que **FRANCISCO DIAZ** siguió contra **C. I. TEQUENDAMA SAS.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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: B188D55907FA25897D95FCE5316603874BC21C249065234F84441C1CCA34AAA9
Documento generado en 2025-03-11