



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL613-2025

Radicación n.º 25899-31-05-001-2020-00457-01

Acta 08

Bogotá D. C., once (11) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **LILIA GLADYS MARTÍNEZ BERMÚDEZ** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca profirió el 9 de noviembre de 2023, en el proceso ordinario laboral que la recurrente instauró en contra de la sociedad **LIMPIEZA GENERAL CASABLANCA LTDA.**

I. ANTECEDENTES

Lilia Gladys Martínez Bermúdez demandó a Limpieza General Casablanca Ltda., con el fin de que se declare, de manera principal, que se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de auxiliar de servicios, desde el 10 de enero de 2012, el cual

terminó sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo el 11 de enero de 2019, a pesar de estar amparada por fuero de salud. Igualmente, solicitó se declare que la accionada solo le pagó el salario mínimo legal, sin tener en cuenta horas extras, recargos dominicales y festivos; que, así mismo se indique que los contratos que le hizo firmar con posterioridad a su vinculación son ineficaces, y, por tanto, la debe «*reinstalar en el cargo de auxiliar de servicios*»; y que la empresa accionada actuó de mala fe.

En consecuencia, deprecó condenar a la demandada al pago de la reliquidación de salarios durante todo el tiempo de la vinculación, teniendo en cuenta los factores constitutivos de salario (horas extras; recargos por dominicales, festivos y nocturnos; y el auxilio de transporte); los salarios dejados de percibir con sus incrementos legales, cesantías y sus respectivos intereses, vacaciones, y los aportes a la seguridad social y parafiscales desde la «*desvinculación hasta la reinstalación*»; las indemnizaciones moratorias por no consignación de las cesantías y por no pagar los «*montos reales*»; la indexación; los derechos a que haya lugar en aplicación de las facultades ultra y extra *petita*; y las costas procesales.

Luego se refirió a las pretensiones declarativas y condenatorias subsidiarias, que no se sintetizan, por no hacer parte de los asuntos planteados en sede extraordinaria.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que ingresó a trabajar para la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir del 10 de enero de 2012, para desempeñar el cargo de oficios varios; que para el año 2013 la demandada la hizo vincular a una empresa denominada «*outsourcing de servicios*» para que continuara prestando servicios de auxiliar de aseo; empresa que le realizó una liquidación definitiva para el año 2013, en la que «*presuntamente se consignó que hubo común acuerdo*», sin que le hubiere pagado suma alguna «*y continuó con sus labores*».

Aseveró que la demandada hizo una presunta liquidación del contrato de trabajo el 19 de diciembre de 2014, en la que fijó como extremos del contrato el «*19 diciembre 2014 a 13 de enero de 2014*» (sic); que le hizo firmar un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el que presuntamente iniciaba labores el 12 de enero de 2016; que el gerente de la demandada, el 10 de diciembre de 2018, le envió una comunicación informándole la «*no prórroga del contrato laboral*», en la que además le manifestó que por vencimiento del término de vigencia pactado, la empresa había decidido no dar por prorrogado el contrato y, por tanto la determinación se haría efectiva a partir del 11 de enero de 2019.

Añadió que la accionada la desvinculó de manera unilateral y sin justa causa, a pesar de contar con patologías que surgieron durante la vigencia de la relación laboral, de las que la empresa tenía pleno conocimiento debido a los

múltiples controles e intervenciones clínicas padecidas. Preciso que dichas enfermedades eran:

[...]tendinitis de manguito rotador, stc der. leve e izq. moderado, hombro derecho tendinosis de los tendones del supraespinoso y subescapular y pequeño foco de ruptura completa del supraespinoso en el tercio medio sin retracción ni atrofia muscular, enfermedad degenerativa acromioclavicular, quistes óseos y osteofitos en la cabeza humeral, bursitis sa,

Indicó que desde el inicio de la relación laboral fue asignada para prestar servicios en el Colegio Ontológico Unicoc Sede Norte, ubicado en el municipio de Chía (Cundinamarca), que se le retribuyó con el mínimo legal mensual vigente, más horas extras, recargos (dominicales, festivos y nocturnos) y un rubro denominado transporte adicional; y que estos últimos conceptos no fueron tenidos en cuenta como factor constitutivo de salario.

Agregó que la accionada le concedía vacaciones por año de servicios; la relación laboral siempre fue a término indefinido y se desarrolló de forma ininterrumpida, aunque la empresa pretendió desnaturalizarla aduciendo presuntos contratos de trabajo a término fijo; y que, para el reconocimiento y pago de horas extras y recargos, tenía que llenar un documento denominado *«relación semanal de entrada y salida laboral para control de horas extras»*.

Añadió que la pasiva tampoco solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para poner fin a la relación laboral de manera unilateral y sin justa causa; la liquidación de prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y vacaciones se realizó con un salario inferior al que le

correspondía; y no le pagó la indemnización por despido injusto ni aquella de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

El Juzgado a quien le correspondió el trámite del proceso, mediante proveído del 27 de mayo de 2021 (f.º 178 AD) «dio por *no contestada la demanda*», debido a que fue presentada de manera extemporánea.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 24 de mayo de 2023, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá resolvió:

Primero: ABSOLVER a la sociedad demandada LIMPIEZA GENERAL CASA BLANCA (sic) LTDA. de todas y cada una de las pretensiones de esta demanda.

Segundo: CONDENAR a la demandante LILIA GLADYS MARTÍNEZ BERMÚDEZ, a pagar las costas del proceso las cuales se tasarán por Secretaría y al pago de las agencias en derecho las cuales se fijan en \$200.000 en favor de la sociedad demandada.

Tercero: En caso de no ser apelada, REMÍTASE el presente expediente en CONSULTA al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca – Sala Laboral.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que interpuso la parte actora, a través de sentencia del 9 de noviembre de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca decidió:

Primero: revocar parcialmente el numeral primero de la sentencia apelada, para en su lugar **declarar** que, entre la demandante Lilia Gladys Martínez Bermúdez, identificada con

CC 35.475.717, en calidad de trabajadora y la entidad demandada Limpieza General Casablanca Ltda., identificada con Nit 800.121.759, como empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente del 13 de enero de 2014 al 11 de enero de 2019, el cual finalizó el empleador sin justa causa. En consecuencia, **condenar** a la accionada a pagar a favor de la demandante las siguientes sumas y conceptos: **a)** \$92.776 por cesantías, **b)** \$696 por intereses a la cesantía, **c)** \$92.776 por prima de servicios, **d)** \$41.650 por vacaciones, **e)** \$3.034.892 por indemnización por despido; las precitadas sumas deberán ser indexadas, tomando como IPC inicial el de enero de 2019 y como IPC final el del mes en que sean canceladas. De otra parte, se **condena** al pago de los aportes a pensión, liquidados sobre 1 smmlmv, causados entre el 20 de diciembre de 2014 al 12 de enero de 2015 y del 20 de diciembre de 2015 al 11 de enero de 2016, junto con los intereses moratorios que sean cobrados por el operador de PILA conforme el artículo 23 de la Ley 100 de 1993, pago que deberá cumplir el artículo 3.2.1.5 del Decreto 780 de 2016 en lo relativo a la aproximación de valores del IBC. Los demás apartes del precitado numeral se mantienen incólumes.

Segundo: Sin costas en segunda instancia ante la prosperidad parcial del recurso de apelación. **Costas** de primera instancia a cargo exclusivamente de la demandada en un 50% y deberán ser tasadas por la jueza a quo.

Tercero: Devolver el expediente digitalizado al juzgado de origen, a través del uso de los medios tecnológicos respectivos. Secretaria proceda de conformidad.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal delimitó los problemas jurídicos a resolver, así:

1) ¿Se equivocó la jueza a quo al no declarar la existencia de un único contrato de trabajo a término indefinido vigente durante los extremos temporales reclamados en la demanda?, 2) ¿Erró la jueza a quo al no ordenar el pago de horas extras y recargos y no considerar que dichos emolumentos, junto con el auxilio de transporte, eran factor salarial a tener en cuenta para el pago de prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social?, 3) ¿Desacertó la jueza a quo al considerar que la terminación del contrato de trabajo por el empleador fue conforme a derecho, al considerar que no existía estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud y que era válido alegar el vencimiento del plazo acordado?.

Con relación al primer aspecto afirmó que según la jurisprudencia de esta Corte el empleador, al momento de

celebrar un contrato de trabajo, cuenta con la libertad de escoger la que más le convenga de acuerdo con sus necesidades comerciales, producción o prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga la legislación laboral (CSJ SL3535-2015 y SL1614-2023).

Por tanto, en principio, es legítimo que el empresario ofrezca la forma de vinculación que más se adapte a sus necesidades, escogiendo entre ellas, el contrato de trabajo a término fijo, el que goza de reconocimiento legal. Agregó que es válido que las partes, en un punto de la relación laboral, decidan libre y voluntariamente terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad contractual que asiste a las partes (CSJ SL814-2018 y CSJ SL1614-2023).

Sin embargo, advirtió que la posibilidad de escoger la modalidad contractual o de que las partes puedan modificarla, no puede ser indebidamente usada por el empleador para eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores, razón por la cual el juez tiene el deber de examinar si en la materialidad existió unicidad en el contrato de trabajo, para lo que se apoyó en las sentencias CSJ SL814-2018 y SL1614-2023, y citó el siguiente fragmento.

“ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo [...] los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible unidad contractual, real y material, «...ya que es bien conocido que, **algunos empleadores han adoptado estas prácticas con**

el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).

Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, **si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal**, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador” (Subrayado y negrilla fuera de texto).

Discurrió que uno de los aspectos a tener en cuenta para valorar la existencia o no de la unidad contractual ha sido la presencia de soluciones de continuidad entre uno y otro vínculo, por cuanto aquellas interrupciones inferiores a un mes, sin que exista variación en las funciones, labores y responsabilidades del trabajador, *«han de ser consideradas como aparentes o meramente formales, pues la terminación del vínculo, sin causa aparente, para suscribirse otro a los pocos días y en las mismas condiciones del anterior, sin que medien soluciones de continuidad relevantes, son señales de un ánimo defraudatorio a los derechos laborales»* (CSJ SL806-2013, SL15986-2014, SL4816-2015, SL814-2018, SL559-2019, SL981-2019, SL574-2021 y SL1614-2023).

Consideró que, si bien la demandante manifestó haber trabajado para la demandada desde el 10 de enero de 2012, lo cierto era que entre esa fecha y el 12 de enero de 2014 no allegó ningún elemento de convicción que así lo acreditara;

que incluso esos interregnos no fueron aceptados por el representante legal de la accionada al rendir el interrogatorio de parte; por consiguiente, ante la orfandad probatoria no había lugar a considerar que durante ese período la actora estuvo vinculada mediante contrato de trabajo.

Memoró que para activar la presunción legal del contrato de trabajo consagrada en el artículo 24 del CST, a quien alega su existencia le incumbía acreditar la prestación del servicio; que si bien se tuvo por no contestada la demanda, no daba lugar a concluir que *«esa sola circunstancia sea suficiente para acreditar la prestación del servicio en tal interregno»*, toda vez que ante tal omisión, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 31 CPTSS *«es tenerla como un indicio grave en contra del accionado, pero dicho indicio debe ser valorado junto los demás medios probatorios»* practicados, en virtud del principio de comunidad de la prueba consagrado en el artículo 176 del CGP.

Añadió que el artículo 61 del CPTSS consagra la libre formación del convencimiento; por tanto, el sentenciador de primer grado no incurrió en error al haber considerado la inexistencia del vínculo laboral en ese periodo, pues a la demandante, de cara al artículo 167 del CGP, le correspondía probar ese supuesto fáctico de la prestación del servicio en los extremos señalados, sin solución de continuidad. Entonces, dijo, no fue desacertada la decisión por no tener como extremo inicial de la *«presunta única relación laboral entre las partes el 10 de enero de 2012»*.

Aseveró que no sucedía lo mismo respecto del lapso comprendido entre el 13 de enero de 2014 y el 11 de enero de 2019, toda vez que de cara a la prevalencia del principio de la realidad sobre las formas se establecía la *«existencia de un único contrato de trabajo en dicho interregno»*. Pues, dentro de los documentos allegados por la demandada, que fueron decretados de oficio por la juzgadora de instancia, no se aportaron copias de los presuntos contratos de trabajo a término fijo celebrados en los años 2014 y 2015, *«ya que le competía a la pasiva aportarlos, recuérdese que el contrato a término fijo debe constar por escrito, como lo estatuye el artículo 46 del CST»*.

Agregó que, en la primera de las liquidaciones aportadas por la empresa se relacionaba la existencia de un presunto contrato vigente desde el 13 de enero de 2014 al 19 de diciembre de 2014 (f.º 26 pdf 6), e igualmente refería un contrato de trabajo del 13 de enero de 2015 al 19 de diciembre de 2015 (f.º 28 pdf 6).

Consideró que entre las dos vinculaciones se presentó una interrupción por un tiempo corto, *«menor de un mes»*, que el cargo desempeñado fue el mismo, esto es, *«auxiliar de aseo»*; además la demandada omitió allegar algún documento para acreditar la terminación de cada una de esas relaciones registradas en tales liquidaciones, dado que, *«no aportó copia de la renuncia que supuestamente puso fin al primero de ellos, ni demostró el vencimiento del plazo del segundo contrato»*, de tal manera que no podía considerar que se trató de contratos de trabajo a término fijo.

Aunado a lo anterior, señaló que resultaba relevante que el representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte había manifestado que durante las vinculaciones de 2014 y 2015, la demandante fue asignada para hacer aseo con el cliente « *“UNICOC Colegio Odontológico Colombiano”*»; y que de 2016 a 2019 también estuvo asignada a ese mismo usuario en el mismo cargo.

Acotó que las manifestaciones valoradas en conjunto con las liquidaciones reseñadas le permitían:

[...] inferir que el contrato de trabajo entre las partes durante ese interregno fue uno solo, ya que, como quedó visto, las interrupciones entre uno y otro no fueron superiores a un mes, todas en la parte final de diciembre e inicial de enero, que razonablemente podría pensarse que fue por época de vacaciones, además las labores y responsabilidades de la trabajadora fueron las mismas durante todo este tiempo, lo que sin lugar a duda, conduce a declarar que en la realidad esos aparentes tres contratos de trabajo se trataron fue de una sola vinculación laboral, desde el 13 de enero de 2014 al 11 de enero de 2019.

Resaltó que descartaba la posibilidad de interrupción por los breves periodos entre las vinculaciones de 2014, 2015 y 2016 también por *«la falta de prueba del contrato de trabajo a término fijo de las dos primeras anualidades, que se recuerda debe constar por escrito»*.

Iteró que la demandada no acreditó ninguna circunstancia razonable y objetiva en las condiciones de la vinculación que explique las razones por las cuales, a partir de la suscripción del único contrato de trabajo a término fijo aportado al proceso, celebrado el 12 de enero de 2016 y que perduró hasta el 11 de enero de 2019, *«no vio la necesidad de*

finalizar dicho vínculo a pesar de que durante tres anualidades la cliente Unicoc estuvo en receso académico».

Destacó que no podía pasar por alto que, aunque en ese último contrato de trabajo, en la parte superior mencionaba la modalidad de «*contrato a término fijo*», no se determinó su plazo de duración, por lo que «*podría incluso pensarse que toda la relación contractual fue a término indefinido ante la omisión de fijar dicho plazo, sin embargo, aquí no se discute esa modalidad contractual por este periodo, dado que lo debatido es la unidad contractual*» (pp. 30-31 pdf 6).

Acotó que si bien la demandante al absolver el interrogatorio de parte, manifestó que sostuvo con la demandada múltiples vinculaciones, lo cierto era que la accionada no acreditó los supuestos contratos de trabajo a término fijo durante los años 2014 y 2015, ni demostró las razones por las cuales modificó en 2016 la forma de contratación que venía utilizando desde 2014, «*ya que pasó de la supuesta suscripción y finalización de contratos a término fijo inferiores a un año a continuar con un vínculo de igual naturaleza, pero ahora por más de tres anualidades consecutivas*», sin que exista prueba de alguna circunstancia que hubiera impuesto tal variación.

Por consiguiente, afirmó, que en la realidad no se presentó ninguna variación en el cargo, labores, responsabilidades, sitio de trabajo y cliente donde la demandante cumplía sus funciones, durante todos los años de servicios que estuvo vinculada con la pasiva.

A continuación, destacó:

No está de más precisar que si bien el empleador puede escoger la modalidad del contrato de trabajo que más le convenga, [...], sin embargo, cuando la elección se efectúa con ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador, tal y como ocurre en el presente asunto, en donde se insiste, la ausencia de variación de funciones, la falta de solución de continuidad mayores a un mes, permiten colegir que la pasiva pretendió guardar para sí misma la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo alegando el vencimiento del término, cuando en la realidad de las cosas la vinculación se desarrolló fue mediante un contrato a término indefinido, al no haberse estipulado a término fijo, de acuerdo con el artículo 47 del CST, y si bien el representante legal de la entidad demandada en su interrogatorio, manifestó que la desvinculación de la actora en 2019 obedeció “por cambio de cliente”, luego incurrió en contradicción al señalar que UNICOC Colegio Odontológico Colombiano, todavía requiere los servicios de aseo y por eso “todavía está con nosotros” (11:58, 17:17 archivo 28).

(Resaltado de la Sala).

Señaló que, por tanto, la *a quo* desacertó en tener por demostrada la existencia de contratos de trabajo a término fijo, que no quedaron confirmados durante esos periodos, por lo que revocaba parcialmente la sentencia apelada, para en su lugar, declarar la «*unicidad de un contrato de trabajo*» entre las partes a término indefinido, desde el 13 de enero de 2014 al 11 de enero de 2019.

En segundo término, entró a resolver el segundo problema jurídico planteado, respecto al cual concluyó que «*ninguno de los reproches relativos a la inclusión de horas extras y recargos para la reliquidación de aportes, prestaciones sociales y vacaciones salen adelante*». Los discernimientos sobre el particular no se sintetizan por no hacer parte de estudio en sede extraordinaria.

Añadió que:

No obstante lo anterior, advierte la Sala que el apoderado de la parte actora también reclamó dicha reliquidación por los periodos en que supuestamente no existía contrato de trabajo, en razón a las aparentes terminaciones de los contratos de trabajo a término fijo suscritos entre las partes, frente a lo cual le asiste razón, pues al declarar esta Sala la unidad de contrato desde enero de 2014 hasta enero de 2019, no existe motivo alguno para que la pasiva no hubiera considerado para la liquidación los cortos periodos de interrupción entre el 20 de diciembre de 2014 al 12 de enero de 2015 y del 20 de diciembre de 2015 al 11 de enero de 2016, para calcular el pago de dichos emolumentos.

Por consiguiente, indicó, había lugar al pago de las diferentes acreencias, conforme lo consignó en la parte resolutive transcrita.

En un tercer momento, señaló que como se ordenaba el pago de prestaciones sociales, abordaría el estudio de las indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria.

Al efecto, después de aludir expresamente al numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y al canon 65 del CST, indicó que estas sanciones debían ser estudiadas en cada caso particular, dado que su imposición no era automática; por lo tanto, no bastaba con demostrar la deuda por concepto de salarios y prestaciones sociales a cargo del empleador o falta de consignación completa o parcial de las cesantías (elemento objetivo), ya que en cada asunto debía analizarse si el comportamiento moroso del empleador estuvo respaldado o no en razones sólidas, serias y atendibles, con el fin de determinar su actuar de buena o mala fe (elemento

subjetivo) (CSJ SL3614-2020; SL5288-2021, SL4311- 2022).

Consideró que, si bien quedó demostrado que la demandada estaba equivocada al considerar que la relación laboral con la demandante lo fue mediante contratos de trabajo a término fijo, verificándose que así no ocurrió, ya que en el interregno analizado se estableció que el contrato fue a término indefinido, destacó que esa conducta no revestía *«mala fe, en el sentido de desconocer el pago de las prestaciones sociales a favor de la demandante»*.

Que, por el contrario, los reproches relativos a que no habían sido reconocidas horas extras, recargos o el factor salarial por transporte que, eventualmente llevarían a reliquidar las prestaciones sociales, *«no se lograron acreditar y que por obvias razones no se tuvieron en cuenta por la empleadora al momento de calcular las prestaciones sociales»*; que pese a que se condenaba a la reliquidación por haberse establecido que durante un interregno la relación laboral fue mediante contrato a término indefinido, *«tal circunstancia no conlleva fatalmente a considerar que no actuó de buena fe»*, pues solo en sede judicial se encontró probado por dicho periodo tal modalidad contractual, *«de tal suerte que no se encuentra un actuar en contra de la buena fe al haber creído aunque de forma equivocada, que los contratos culminaban en diciembre y se reanudaban en enero, al no haber considerado los cortos periodos del aparente rompimiento contractual»*, por lo que no era dable imponer condena por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

Incluso, advirtió que la entidad accionada consignó el monto de la última liquidación a órdenes de la demandante, a través de un depósito judicial constituido al mes siguiente del rompimiento de la relación laboral (f.º 37 pdf 6), razones por las cuales su actuar se enmarcaba en la buena fe, por lo que absolvía del reconocimiento de las sanciones reclamadas. Añadió que igual ocurría con la consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, dado que la empresa, si estaba convencida de que los contratos culminaban en diciembre de cada anualidad, y que no había lugar a ser consignadas las cesantías en un fondo de cesantías, y que debía pagarlas al finiquito del contrato en la liquidación final de prestaciones sociales.

En cuarto lugar, se pronunció acerca de la terminación del contrato de trabajo, con el fin de establecer si existía estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud.

De manera preliminar citó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y aludió a lo dicho en sentencias CSJ SL1152-2023, SL1154-2023, SL1181-2023, SL1738-2023 y SL1728-2023, entre muchas otras, así como las normas internacionales, tales como: el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas; la Resolución «48/01996» emanada de ese mismo ente; la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de 2006; y las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de

2013.

Acotó que todo este compendio normativo plasmaba una visión global y holística del asunto objeto de estudio, que en palabras de esta Corte:

[...] tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.

Explicó que la protección no nacía del simple hecho de que el trabajador se encontrara incapacitado temporalmente o sufriera algunos padecimientos, tuviera un mero detrimento en sus condiciones de salud, hubiera sufrido un accidente de trabajo o padeciera una enfermedad, sino que se requiere contar con una lesión o patología que disminuya de forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y, además, se erijan barreras que impida el desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores (CSJ SL1152-2023).

Sobre los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, indicó que la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que el fuero se configura por la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que limiten la capacidad laboral, o cuando la condición física genere un estado de debilidad manifiesta, lo que se extiende a las personas que demuestren que su estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus

labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad (CSJ SL1152-2023).

Para verificar los presupuestos de la estabilidad debe analizarse la deficiencia (factor humano) y cotejarla con el análisis del cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual) y la interacción entre los dos factores mencionados.

Acto seguido aludió al dictamen pericial de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional como prueba para demostrar la discapacidad, en los términos de la sentencia CSJ SL572-2021. Así mismo, indicó que los ajustes razonables para la adaptación del trabajador no persiguen normalizar la situación de este último, como si la necesidad de protección no existiera o desapareciera, sino que su propósito es lograr la integración y adaptación del trabajador discapacitado, en procura de preservar su valor y vigencia en el ámbito social y laboral, aportando herramientas para alcanzar un pleno estado de resiliencia (CSJ SL1410-2023).

Con fundamento en los lineamientos anteriores, incurrió en el estudio del haz probatorio, del que extrajo lo siguiente:

Revisado el expediente, llama la atención que los desprendibles de nómina de febrero de 2016 a diciembre de 2018, únicamente relacionan el pago del auxilio de incapacidad para los siguientes periodos (pp. 22, 28, 32 pdf 27: 1) 2 días de incapacidad en

octubre de 2017, 2) 1 día de incapacidad en marzo de 2018, 3) 2 días de incapacidad en agosto de 2018.

Entonces se verifica que en un periodo de aproximadamente 3 años, la demandante solo fue incapacitada 5 días, de lo cual se puede inferir que contrario a lo manifestado por el apoderado de la parte actora, su estado de salud no le impidió ni dificultó sustancialmente el desarrollo de su rol laboral, lo cual concuerda con el dicho del representante legal de la pasiva, quien no solo no confesó durante su interrogatorio que la actora padeciera afectaciones de salud que se erigieran como barreras para el desarrollo, en condiciones de normalidad, de sus responsabilidades y tareas, sino que afirmó todo lo contrario, al señalar que ni la trabajadora, ni los supervisores de la accionada, ni la empresa cliente donde la accionante cumplía su actividad como operadora de aseo, reportaron alguna novedad relativa a dificultades de salud de la promotora del litigio que afectaran su desempeño laboral.

De otra parte, en la demanda se allegó copia de la respuesta que Salud Total EPS brindó el 4 de agosto de 2016 a la actora y su empleador, indicando que no era posible para la EPS brindar recomendaciones laborales, por tratarse de un asunto a cargo del empleador, pero sin que en esa documental se mencione, describa o exprese algún estado particular de la demandante, por lo cual no es útil para acreditar la limitación funcional de la trabajadora por cuestiones de salud (pp. 38-39 pdf 1).

En cuanto a las órdenes de consulta por especialista de ortopedia y traumatología del 30 de julio de 2018 y del 27 de noviembre de 2018, con coloproctología del 9 de noviembre de 2018 (pp. 40-42 pdf 1), en nada demuestran un estado de debilidad o la imposibilidad para continuar el normal desarrollo del rol laboral a largo plazo, pues se tratan de meras ordenes de valoraciones.

Respecto la historia clínica del 27 de noviembre de 2018, en donde se indica que la paciente sufre dolor de hombro derecho por sobrecarga laboral, tendinitis del bíceps con dolor repetitivo, en donde se formulan recomendaciones laborales de no levantar objetos pesados de más de 3 kg, no hacer actividades repetitivas de hombros, ni limpiar ventanas ni exprimir trapeadores y hacer pausas activas haya derivado en una imposibilidad absoluta para la continuidad del rol laboral de la actora, de quien se repite no hubo ninguna incapacidad para noviembre y diciembre de 2018 o enero de 2019, además, si bien se aporta la historia clínica, no se acredita que el empleador hubiera sido notificado de tales situaciones (p. 43 pdf 1).

Finalmente, si bien se aportó copia de las historia clínicas, atenciones, ordenes de tecnologías en salud y medicamentos, así como los planes de manejo y procedimiento instaurados a favor de la demandante por parte de la EPS (pdf 21), la mayoría de

dichas documentales refieren a sucesos acontecidos con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo el 11 de enero de 2019, sin que exista motivo para que deba resolverse sobre la pretensión de reintegro frente a una finalización ocurrida en 2019 considerando hechos posteriores al finiquito de la relación laboral, por cuanto ello implicaría juzgar la conducta del empleador con base en situaciones fácticas que se configuraron mucho tiempo después.

Concluyó que no se cumplían los presupuestos fijados para activar la estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud, razón por la cual rechazaba las súplicas de la apelante en este puntual aspecto.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que se case parcialmente la sentencia fustigada en cuanto:

[...] al revocar parcialmente el numeral primero del fallo del *A quo*, declaró únicamente que entre las partes existió contrato de trabajo a término indefinido del 13 de enero de 2014 al 11 de enero de 2019 finalizado por el empleador sin justa causa, y en cuanto solamente condenó a la accionada pagar: a) \$92.776 por cesantías, b) \$696 por intereses a la cesantía, c) \$92.776 por prima de servicios, d) \$41.650 por vacaciones, e) \$3.034.892 por indemnización por despido, indexar esas sumas; pago de aportes a pensión sobre 1 smmlmv entre el 20 de diciembre de 2014 al 12 de enero de 2015 y del 20 de diciembre de 2015 al 11 de enero de 2016 con los intereses moratorios cobrados por el operador de PILA, y en cuanto confirmó la sentencia del Juzgado en todo lo demás.

En sede de Instancia, solicito se revoque el fallo de *A quo* y en su lugar, se declare que entre las partes existe contrato de trabajo

a término indefinido desde el 10 de enero de 2012 y continúa vigente porque es ineficaz el despido injusto realizado por la demandada el 11 de enero de 2019, ya que no contaba con autorización del Ministerio de Trabajo y que la demandante debe ser reintegrada al cargo que venía desempeñando; se ordene pagar salarios, horas extras, recargos dominicales, festivos y nocturnos, “transporte adicional”, subsidio de transporte, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y parafiscales desde el despido hasta el reintegro; pagar indemnizaciones por no consignación de cesantías, y la del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación y se provea sobre costas como haya lugar en derecho.

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, frente a los que se presenta réplica. Los embates uno y dos se resolverán de manera conjunta, por cuanto presentan irregularidades de orden técnico que comprometen su prosperidad; posteriormente, se abordará el estudio del tercero.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de incurrir en violación medio de los artículos 31, 61, 145 del CPTSS; 186 de la Ley 712 de 2001; 167, 176, 240, 241, 242, 266, 267 del CGP; lo que condujo a violar «*directamente por infracción directa*» los artículos 23, 24, 32 del CST; 1 de la Ley 50 de 1990; 26 de la Ley 361 de 1997; 127, 128, 140, 186, 249, 306 del CST; en relación con los cánones 16; 1 (núm. 3) de la Ley 52 de 1975; 99 de la Ley 50 de 1990; y núm. 3 art. 99 Ley 50 de 1990; 16 de la Ley 446 de 1998; 8 de la Ley 153 de 1887; 167, 191, 193, 194, 243 del CGP; y 13, 29, 48, 53 de la CP.

Manifiesta estar de acuerdo con que entre las partes hubo un contrato de trabajo a término indefinido y que la finalización unilateral se materializó el 11 de enero de 2019.

Indica que el Tribunal no desconoció la existencia de indicios graves en contra de la demandada por no haber contestado el escrito inaugural; y, sin embargo, dijo que ello no permitía inferir la existencia de la relación laboral desde el 10 de enero de 2012, desconociendo que sobre los supuestos reseñados en los numeral 1 y 2 de la demanda inaugural, *«hechos no controvertidos recae indicio grave contra Limpieza General Casa Blanca (sic) Ltda.»*; por tanto, el juez de apelaciones debió interpretar de manera armónica los artículos 31 del CPTSS y 240, 241 y 242 del CGP, *«teniendo en cuenta en su consideración su gravedad concordancia y convergencia y su relación con las demás pruebas que obren en el proceso»*.

Agrega lo siguiente:

Si el Tribunal hubiera interpretado en debida forma los indicios, se habría percatado que la no contestación de demanda conduce inexorablemente a tener por aceptados los hechos del libelo, y que como el artículo 24 del CST, modificado por el 2º de la Ley 50 de 1990 establece una presunción a favor del trabajador, esto es, la de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato.

(Resaltado de la Sala)

A todo lo anterior, agrega que la jurisprudencia de esta Corte, acreditada la prestación personal del servicio, la carga de la prueba se invierte, correspondiéndole al accionado

demostrar que la relación no se desarrolló bajo el amparo de las disposiciones del CST.

Que, así las cosas, *«los indicios permitían inferir que como la demandada no contestó la demanda, está plenamente acreditada la prestación del servicio»* de Lilia Gladys Martínez Bermúdez en favor de la demandada, a través de la empresa *«outsourcing de servicios»*, desde el 10 de enero de 2012; y, por tanto, a la pasiva le correspondía desvirtuar la presunción del contrato, entre otras razones, porque *«no contestar la demanda se tuvo como indicio grave en contra de la empresa. He aquí que se equivocó el tribunal porque no tuvo en consideración la gravedad de esos indicios»*.

Insiste en que la *exégesis* impartida por el Tribunal a los artículos 31 del CPTSS, 18 de la Ley 712 de 2001 y 266 del CGP, es equivocada, porque no está en duda que el *a quo* tuvo por no contestada la demanda, incumplimiento que constituye *«indicio grave en su contra»*, al tenor de lo dispuesto en el precitado artículo 31, cuyo parágrafo señala: *«La falta de contestación de la demanda dentro del término legal se tendrá como indicio grave en contra del demandado»*.

Asevera que tampoco existe controversia acerca de que la accionada no presentó las documentales que se *«señalaron en la demanda tenía en su poder Limpieza General Casa Blanca»* (sic) -nóminas de pago, relación de trabajo en horas extras, domingos, festivos, horarios nocturnos; documentos que acreditan la consignación de las cesantías, el pago de intereses sobre estas, aportes a seguridad social y

parafiscales, transporte adicional, y las incapacidades y su recobro-, máxime que el parágrafo primero del artículo 31 indica que la contestación debe ir acompañada de los documentos y pruebas que tuviere la parte en su poder.

Concluye que entonces, como la entidad accionada no presentó las pruebas que tenía a su alcance, surge el dislate en la interpretación del *ad quem* en cuanto a la consecuencia legal contra la demandada, «*por ser renuente a la exhibición de documentos que le ordenó el propio juzgado-exhibición que tampoco es objeto de controversia-*», ya que el sentenciador se limitó a contrastar dicho incumplimiento únicamente con la sanción consagrada en la ley procedimental laboral de tener por no contestada la demanda, «*realizando con ello una interpretación restringida de la norma*», sin tener presente que, conforme al artículo 267 del CGP, «*esa renuencia y oposición a la exhibición permite **tener por ciertos los hechos que quien pidió la exhibición se proponía probar**, más cuando es a lo largo del debate probatorio que se realiza la exhibición*».

Ahora, en relación con la terminación del contrato sin justa causa, sin autorización del Ministerio del Trabajo, precisa, después de citar algunos apartes de la sentencia fustigada, que:

[...] debo indicar que surge el dislate del sentenciador de segundo grado, primeramente, porque como ya quedó acreditada la violación medio de las normas procesales que condujeron al Tribunal a la equivocada intelección de los indicios graves en contra de la demandada, no hay discusión en cuanto a que Limpieza General Casa Blanca (sic) era conocedora del estado de salud de la demandante.

No controvierto el contenido de las historias clínicas de mi acudida y mucho menos de los años en que surgieron y el análisis probatorio que hizo el Tribunal sobre esas probanzas, pues la vía escogida en este cargo me hace estar de acuerdo; no obstante como tampoco están controvertidos los indicios de ahí debía partir el *Ad quem* para resolver el recurso de apelación, pero no lo hizo, porque solamente analizó la sanción legal del artículo 31 del CPTySS, empero en manera alguna la armonizó con los artículos 240, 241 y 242 del CGP, si hubiera efectuado una correcta intelección de esas disposiciones procedimentales, no habría cometido la infracción directa enrostrada, porque el indicio deducido por el Tribunal, permite inferir que sí tuvo por demostrados todos los hechos de la demanda aunque a través de su análisis, que respetuosamente estimo es equivocado, profirió una sentencia en contra de lo que encontró por acreditado.

(Resaltado de la Sala).

Finalmente aduce que la «*infracción directa*» en que incurrió el sentenciador de segundo grado no le permitió aplicar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en todo su esplendor, esto es, declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo por haber sido sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo.

VII. RÉPLICA

La demandada opositora afirma que el cargo no debe prosperar porque el indicio necesita el respaldo probatorio en la medida que se constituye a partir de hechos acreditados en el proceso, mediante un razonamiento lógico que establece un nexo causal entre los supuestos probados y los que se tratan de demostrar; que la actora no acreditó haber prestado servicios desde el 10 de enero de 2012, por lo que no es posible presumir existencia del contrato de trabajo. Agrega que el sentenciador no incurrió en infracción directa

de las normas acusadas en la medida que un hecho inferido jamás puede resultar de un hecho no probado en el proceso.

VIII. CARGO SEGUNDO

Imputa la violación medio de los artículos 31, 61, 145 del CPTSS; 18 de la Ley 712 de 2001; 167, 176, 240, 241, 242, 266, 267 del CGP; lo que condujo a violar «*directamente por interpretación errónea los artículos*» 23, 24, 32 del CST; 1 de la Ley 50 de 1990; 26 de la Ley 361 de 1997; en relación con los artículos; 127, 128, 140, 186, 216, 249, 306 del CST; 1 (núm. 3) de la Ley 52 de 1975; 99 de la Ley 50 de 1990; y núm. 3 del 99 Ley 50 de 1990; 16 de la Ley 446 de 1998; 8 de la Ley 153 de 1887; 167, 191, 193, 194, 243 del CGP; y 13, 29, 48, 53 de la CP.

La sustentación de este embate está en los mismos términos del anterior, solo que aquí atribuye la modalidad de interpretación errónea de las normas sustantivas, razón por la cual no se iteran los argumentos.

IX. RÉPLICA

La opositora manifiesta que como este cargo es una absoluta copia del primero, se remite a los argumentos esbozados a la réplica de aquel.

X. CONSIDERACIONES

De manera preliminar la Sala ha de insistir en que,

conforme al sistema constitucional y legal, la demanda de casación está sometida a un conjunto de formalidades que más que un culto a la técnica, son supuestos esenciales de la racionalidad del recurso; por ende, constituyen su debido proceso y son necesarios para que este no se desnaturalice.

Así, para cumplir el objeto del recurso extraordinario de casación el escrito que lo contiene debe reunir no solo las exigencias formales previstas en el artículo 90 del CPTSS, sino que la acusación debe ser lógica, ajustada a los requisitos mínimos de orden técnico, clara en su planteamiento y completa en su desarrollo (CSJ SL5268-2017).

Lo anterior, en consideración a que la labor de la Corte se supedita a que el recurrente formule de manera adecuada la acusación, para a partir de ello confrontar la sentencia con la ley, y así determinar si el fallador plural aplicó las disposiciones legales que correspondía para solucionar correctamente la controversia sometida a su escrutinio o si las interpretó adecuadamente o si dejó de lado las que estaban llamadas a solucionarla.

En consecuencia, al censor le corresponde identificar los soportes del fallo que debate, para establecer la senda por la cual dirigirá el ataque, ya sea por la vía de los hechos, ora por la jurídica, o por ambas en cargos separados, desde luego, cuando el fundamento de la decisión que se confuta sea mixto.

Pues bien, advierte la Sala que la sustentación adolece de graves desatinos que comprometen su prosperidad, los cuales no son susceptibles de ser corregidos en virtud del carácter dispositivo que rige el recurso extraordinario, conforme se pasa a señalar.

1. En el primer cargo, si bien es cierto se atribuye la violación medio del artículo 31 del CPTSS, aduciendo que el sentenciador de segundo grado se equivocó en su interpretación, lo que condujo a la «*infracción directa*» de los artículos 23, 24 del CST y 26 de la Ley 361 de 1997, la verdad es que, aunque el sentenciador consideró que no había lugar a declarar la existencia de un solo contrato de trabajo entre el 10 de enero de 2012 y el 11 de enero de 2019 y que la demandante no ostentaba estabilidad laboral reforzada por razones de salud para el momento del despido, no desconocido o desatendido los aludidos preceptos denunciados; por el contrario, en las consideraciones aludió de manera expresa a su contenido.

Ahora, en el segundo cargo, se atribuye la interpretación errónea de los mismos preceptos sustantivos sobre los que en el primero se imputó infracción directa, sin señalar o cuestionar el entendimiento y alcance que le dio el juzgador y que, en criterio de la censura, no corresponden «*a su genuino y cabal sentido*», ello con independencia de los hechos debatidos en el respectivo trámite de instancia.

Sobre el particular, la decisión CSJ SL, 8 may. 2013, rad. 45799, dice:

[...] si la interpretación errónea es propia de la vía directa, sendero que requiere plena conformidad con la valoración probatoria realizada por el sentenciador, no es viable sustentar el primero de los cargos en supuestos yerros de hecho, que, se itera, pertenecen a la órbita de la vía indirecta y exige un análisis probatorio.

Además, tratándose de la interpretación errónea de la ley sustancial, esta Corte ha dicho que es forzoso, para quien recurre, demostrar que el entendimiento dado por el Tribunal es equivocado. Para ello es necesario efectuar un ejercicio comparativo entre la comprensión que le dio éste con el recto sentido que surge de su texto, tal y como se dijo en la providencia CSJ SL, 21 may. 2010, rad. 33866, al precisar:

Tal como lo ha explicado en reiteradas oportunidades esta Sala de la Corte, la violación directa de la ley en que incurre el juzgador, relacionada con el significado de la norma, o sea, la errónea interpretación, se presenta en la premisa mayor del precepto cuando se le atribuye un significado diferente al que rectamente entendido le corresponde, contrariando de esa manera el genuino sentido que tiene como norma.

Por lo tanto, para que quien recurre en casación denunciando que la violación de la ley se produjo en esta modalidad salga adelante en su intento, tiene la carga de demostrar adecuadamente que el entendimiento dado por el juzgador de segunda instancia es equivocado y que, por tal razón, incurrió en un desatino interpretativo.

Se ha dicho igualmente que, para obtener ese cometido, debe la censura efectuar una comparación entre la comprensión que a la norma jurídica le dio el *ad quem*, con el recto sentido que surge de su texto, de suerte que al efectuar el estudio del precepto para verificar que el entendimiento que se le otorgó es o no correcto, dado el carácter dispositivo del recurso extraordinario, debe la Corte estudiar las razones expresadas por el impugnante, sin que le sea dado suplir las falencias argumentativas que el cargo presente.

Ese indispensable análisis comparativo brilla por su ausencia en

este caso, porque el impugnante no explica razonadamente la desviación doctrinaria que le atribuye al Tribunal en el entendimiento de las disposiciones legales que dice fueron equivocadamente interpretadas.

Así las cosas, luego de la revisión detenida y cuidadosa del segundo cargo, encuentra la Sala que la censura no realiza el análisis comparativo aludido, es decir, no explica razonadamente el supuesto desvío o entendimiento equivocado que el Tribunal dio a los artículos 23, 24 del CST y 26 de la Ley 361 de 1997, para de ello derivar en una interpretación errónea de la ley sustancial.

En consecuencia, la censura invocó inapropiadamente los submotivos de violación, dado el carácter rogado del recurso, la Sala no puede verificar si las normas denunciadas se vulneraron en los términos sugeridos por la censura.

2. De cara a los planteamientos esbozados en los cargos uno y dos, el sentenciador de segundo grado fundamentó la decisión, esencialmente, en que no era posible declarar la existencia de un contrato de trabajo entre el 10 de enero de 2012 y el 12 de enero de 2014 por que la actora no había aportado ningún elemento de convicción que así lo acreditara, aspecto que, dijo, tampoco aceptó el representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte.

Igualmente, discernió que, si bien se tuvo por no contestada la demanda inaugural, tal circunstancia no era *«suficiente para acreditar la prestación del servicio en tal*

interregno», toda vez que la consecuencia jurídica, de conformidad con el parágrafo segundo del artículo 31 CPTSS «*es tenerla como un indicio grave en contra de la accionada*», y que dicho medio probatorio debía ser valorado junto con las demás probanzas obrantes en el plenario; además, que la actora tenía la carga probatoria de demostrar la prestación personal del servicio en los extremos señalados en la demanda, conforme lo establece el artículo 167 del CGP; aspectos todos estos que la censura pasa por alto.

Tampoco se cuestiona el argumento del sentenciador según el cual la actora solo estuvo incapacitada por cinco días durante un lapso de tres años, ni que su estado de salud no le impidió o dificultó sustancialmente el desempeño de sus funciones; que nunca se reportó novedad alguna en relación con este tópico que le afectara en el ejercicio de sus funciones; ni que la EPS no podía brindar recomendaciones laborales.

Que, por consiguiente, no se cumplían los presupuestos que normativa y jurisprudencialmente se han fijado para activar la estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud.

Revisada la demanda contentiva del recurso extraordinario encuentra la Sala que los anteriores pilares no se discuten a pesar de ser el báculo de la decisión; omisión que por sí sola impide el quiebre de la sentencia impugnada en virtud de la presunción de acierto y legalidad que la abriga.

Adicionalmente, se plantea que el sentenciador debió tener en cuenta lo reseñado en el artículo 267 del CGP, norma que señala que cuando una de las partes es renuente o se opone a la exhibición de documentos, se deben tener «*por ciertos los hechos que quien la solicitó se proponía probar*», aspecto o asunto que ni siquiera fue objeto de estudio o pronunciamiento por parte del sentenciador de segundo grado, pues la decisión se fundamentó esencialmente en que como se tuvo por no contestada la demanda, en los términos del artículo 31 del CPTSS, tal circunstancia constituía indicio grave en contra de la demandada, pero en momento alguno, se itera, acudió a esa disposición adjetiva.

Por ello, no puede olvidarse que las acusaciones exiguas, precarias o parciales carecen de la virtualidad suficiente en el horizonte de la aniquilación de una sentencia en el ámbito de la casación del trabajo y de la seguridad social, en cuanto dejen subsistiendo sus fundamentos sustanciales, pues «*nada consigue el impugnante si se ocupa de combatir argumentos distintos*» o de no controvertirlos todos, porque, en tal caso, así tenga razón en la crítica que formula, la decisión sigue apoyada en las restantes que deja libres de ataque.

3. Lo que en verdad cuestiona la censura en los mencionados cargos es que como el sentenciador de primer grado tuvo por no contestada la demanda, cuya consecuencia jurídica, al tenor de lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 31 del CPTSS, consiste en tener como «*indicio grave en contra del demandado*», considera que si el

juez de apelaciones hubiera, «interpretado en debida forma los indicios», inexorablemente habría tenido por «aceptados» los supuestos fácticos uno y dos de la demanda inaugural, para con base en ello dar cabida a la presunción legal del contrato de trabajo regulada en el artículo 24 del CST, aspecto que reviste un debate eminentemente fáctico, pues alude explícitamente a la valoración y efectos probatorios del indicio, el cual debió plantearse por la vía indirecta, no por la seleccionada por la censura.

Lo primero que hay que señalar es que cuando se acude al recurso extraordinario de casación, corresponde inicialmente al censor identificar los verdaderos soportes del fallo que confronta y, consecuente con el resultado que de allí obtenga, dirigir el ataque bien por la senda fáctica o por la jurídica, o por ambas, en cargos separados, desde luego, si es que el fundamento de la decisión es mixto (CSJ SL5086-2018).

Téngase en cuenta que los soportes fácticos de una decisión son aquellas inferencias o deducciones que el juez de alzada obtiene luego de analizar el contenido de los medios de prueba regular y oportunamente incorporados al expediente, que le permiten construir el escenario probatorio sobre el cual cobrarán vida las normas llamadas a gobernar los hechos acreditados; al paso que los jurídicos corresponden a la interpretación de una o varias disposiciones normativas, a la aplicación o a la infracción directa o falta de aplicación de una o más preceptivas legales llamadas a regular el caso sometido a su consideración, esto,

con total independencia de los aspectos de hecho que estructuran cada caso (CSJ SL, 2 may. 2012 rad. 41992, reiterada en las sentencias SL13058-2015 y SL12298-2017).

Entonces, como la inconformidad de la censura radica en la interpretación que el colegiado debió hacer de los indicios, la acusación se debió orientar por la vía indirecta, lo cual en el presente asunto no ocurrió, razón por la que los embates lucen desenfocados.

Por otra parte, la anterior irregularidad no podría dispensarse para asumir el estudio por la senda indirecta, pues es sabido que los indicios no son prueba apta para estructurar un error de hecho en la casación del trabajo, y su estudio sería posible solo si previamente se acredita un yerro protuberante con una prueba hábil, o sea, el documento auténtico, la confesión y la inspección judicial, tal como lo dispone el inciso segundo del artículo 87 del CPTSS, con la modificación introducida por el artículo 7 de la Ley 16 de 1969 (CSJ SL3443-2021; SL3556-2021 y SL3572-2021).

En otras palabras, si bien se ha admitido el análisis de esa probanza, ello ocurre siempre y cuando se demuestre la ocurrencia de protuberantes y evidentes yerros fácticos con pruebas calificadas en el recurso extraordinario, lo que no sucede en el asunto bajo examen.

Al respecto, la sentencia CSJ SL2374-2018 señala:

[...] la censura irregularmente soporta su ataque en un indicio

grave porque la demandada no allegó todas las pruebas, medio probatorio (indicio), inadmisibles en casación, en tanto no es calificado para construir un error de hecho o de derecho, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969.

4. En línea con lo anterior, si bien es cierto que los argumentos relacionados con la exégesis que debe darse al artículo 31 del CPTSS son de estirpe jurídica, lo cierto es que las inferencias que debe realizar de los indicios son eminentemente fácticas con lo cual queda en evidencia que la censura efectúa una mixtura inapropiada de las vías directa e indirecta, lo que no es acertado. En este orden de ideas, si disienta tanto de las premisas de tipo fáctico como de contenido jurídico, el ataque lo debió hacer de forma separada y con argumentos diferentes y que guardaran plena correspondencia con el sendero elegido, pero no mezclar discernimientos fácticos con jurídicos en el mismo cargo, como sucede en esta oportunidad.

5. Lo dicho pone de relieve que los cargos se quedan en una formulación genérica de la inconformidad de la censura, la cual se asemeja más a un alegato de instancia, en lo que, en todo caso, no se despliega un planteamiento lógico y jurídico tendiente a demostrar cómo el sentenciador de segundo grado transgredió la ley sustancial al considerar que no estaba demostrado que había lugar a declarar la existencia de una sola relación laboral entre el 10 de enero de 2012 y el 11 de enero de 2019, no procedía la imposición de las indemnizaciones moratorias y la demandante no era titular de la estabilidad laboral por razones de salud.

Por consiguiente, la demostración o desarrollo de la acusación resulta insuficiente, pues no se estructuran argumentos sólidos y concretos, sino que se alude a manifestaciones parciales, abstractas y subjetivas que lejos están de conformar una imputación que diera paso a atender el propósito de la casación del trabajo, que es, precisamente, confrontar la sentencia con la ley.

Al respecto, en la providencia CSJ SL, 23 mar. 2011, rad. 41314, entre otras múltiples decisiones, se puntualizó:

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

En consecuencia, no es posible para la Corte abordar el fondo del examen propuesto, dado el desconocimiento de las reglas básicas que regulan el recurso de casación.

Con todo, si se dispensaran los anteriores desaciertos técnicos, y se entrara a estudiar si el colegiado erró en la interpretación que dio al parágrafo segundo del artículo 31 del CPTSS, y no aplicó los efectos jurídicos que genera el tener por no contestada la demanda, tal como lo aduce la censura, prontamente la Sala llegaría a la misma conclusión absolutoria del Tribunal, como pasa a explicarse.

En efecto, atendiendo el tenor literal de lo que consagra la disposición en comento, cuando se tiene por no contestada la demanda, la consecuencia jurídica que ello genera es tener como indicio grave en contra de la parte accionada que incurrió en tal irregularidad, siendo procedente aplicar la contumacia de que trata el artículo 30 *ibidem*, esto es, continuar el proceso sin necesidad de una nueva citación y asumiéndolo en el estado en que se encuentre, sin que ello implique «*confesión ficta o presunta*».

Así se enseñó en la sentencia CSJ SL17830-2016, cuando se dijo:

[...] el censor alude al indicio grave que pesa sobre la accionada, por no dársele por contestada la demanda y por no haber aportado la documentación en la inspección judicial, argumentos con los que pretende demostrar que sus múltiples vinculaciones con la accionada iniciaron desde el año de 1996.

En lo que tiene que ver con ese tópico, cabe precisar que el efecto de la no contestación a la demanda, en los términos del parágrafo 2º del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es que se tendrán como un indicio grave en contra de la enjuiciada, siendo procedente aplicar la contumacia regulada en el artículo 30 del mismo ordenamiento modificado por el artículo 17 de la Ley 712 de 2001, más no implica una confesión ficta o presunta, sin perder de vista que los indicios no son prueba calificada en casación.

(Subrayado de la Sala).

Por consiguiente, no le asiste razón a la censura al afirmar que el Tribunal impartió una exégesis equivocada al artículo 31 del CPTSS, modificado por el 18 de la Ley 712 de 2001, pues le dio la hermenéutica que corresponde, esto es, tener como indicio grave en contra de la demandada la no contestación del escrito inaugural, sin que tal

comportamiento procesal implique tener por probados los hechos de la demanda o que sobre ellos recaiga confesión, en especial, la prestación personal del servicio, pues con ese solo indicio no es dable dar por acreditado ese supuesto fáctico, toda vez que, como acertadamente lo indicó el juez de apelaciones, y se aprecia en la síntesis de la decisión acusada, este debe valorarse con los demás medios probatorios allegados al proceso, como en efecto ocurrió.

Por las razones esbozadas, los cargos se desestiman.

XI. CARGO TERCERO

Acusa la «*infracción directa*» de los artículos 65 del CST; 29 de la Ley 789 de 2002; 99 numeral 3 de la Ley 50 de 1990, en relación con los cánones 46, 47, 55 del CST; 31 del CPTSS; 18 de la Ley 712 de 2001; 240, 241, 242 del CGP; 186, 249, 306 del CST; 8 de la Ley 153 de 1887; 13, 25, 53 de la CP.

Acota que el cargo está encaminado a determinar el desatino jurídico en que incurrió el sentenciador de segundo grado al no aplicar las «*sanciones moratorias*» establecidas en las normas enlistadas en la proposición jurídica.

Lo primero que recalca es que el Tribunal hace fuertes reproches a varias conductas de la demandada, entre otras, por «*utilizar la modalidad contractual a término fijo cuando no hubo interrupción en la relación de trabajo por periodos inferiores a un mes*». Luego de citar algunos apartes de la sentencia, aduce que el colegiado dio por asentado que

Limpieza General Casablanca Ltda. actuó con ánimo defraudatorio de sus derechos al pretender desdibujar la existencia de una sola relación laboral, *«utilizando para ello vinculaciones a término fijo, interregnos inferiores a un mes entre uno y otro»*, sin que existiera, por ejemplo: variación de funciones, falta de solución de continuidad, por lo que dedujo que la pasiva ***«pretendió guardar para sí misma la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo alegando el vencimiento del término, lo que iteró, también calificó como una conducta defraudatoria contra la demandante»***.

Por consiguiente, llama la atención la flagrante contradicción en que incurrió el sentenciador para exculpar a la demandada de las indemnizaciones moratorias, pues dio por acreditado que las conductas de la demandada tenían ánimo defraudatorio, es decir, que dedujo una actitud fraudulenta de la empresa.

Expone que esos aspectos giraron en torno a:

[...] la conducta que asumió el empleador como el cambio unilateral de naturaleza jurídica del contrato de trabajo, contratos de trabajo a término fijo, sucesivos sin solución de continuidad – interrupción menor a un mes, la realización de las mismas labores de mi prohijada durante el desarrollo de la relación laboral, la descomedida intención de guardar para sí misma esa facultad de dar por terminado el contrato de trabajo alegando el vencimiento del término, cuando en la realidad de las cosas la vinculación se desarrolló fue mediante un contrato a término indefinido; es decir; que se trata de conductas del empleador alejadas de la buena fe que deben gobernar las relaciones laborales, lo que permite inferir que el sentenciador de segundo grado estaba convencido de la trasgresión de la buena fe en que incurrió la compañía, de su actuar fraudulento por las razones expuestas en precedencia y respecto de las que, itero, estoy de acuerdo.

Asevera que la *«infracción directa surge en consecuencia de no imponer condena por indemnizaciones moratorias»*, a pesar de la reprochable conducta enrostrada a la demandada desde el inicio de la relación de trabajo, quien no allegó los presuntos preavisos de los inexistentes contratos a término fijo.

Indica que esta Corte, en la sentencia CSJ SL5685-2021, impuso condena de indemnización moratoria porque evidenció el desatino jurídico en que incurrió el sentenciador al exonerar *«con base en la mera creencia sobre la naturaleza del vínculo que unió a las partes y que – según dicho del Ad quem – “obró de buena fe”, reprochándole que no se detuvo en el análisis de los actos que aquel desplegó al no cumplir con sus obligaciones laborales»*.

Afirma que en el presente caso surge el dislate del Tribunal, porque si este fue quien reprochó conductas al empleador, resulta exculpando a la demandada de la imposición de las indemnizaciones *«porque presuntamente “no actuó de mala fe”*». Entonces, la *«infracción directa es evidente ya que la empresa actuó de mala fe frente a la parte más débil de la relación laboral»*.

Indica que no está por demás indicar que con independencia que las sumas de dinero adeudadas por la accionada, no se puede aplicar el criterio de *«que el empleador “pagó lo que creía deber”, o que no es posible aplicar moratoria por adeudarse “sumas pírricas”*», pues lo delicado es la conducta a todas luces fraudulenta de la accionada.

XII. RÉPLICA

Alega la opositora que el embate no debe prosperar, dado que el sentenciador realizó un juicioso análisis que lo condujo a concluir la improcedencia de imponer la sanción moratoria dada la existencia de la buena fe en el actuar de la empresa, esencialmente, por no observar ánimo de evadir obligación contractual o carga prestacional, siguiendo la línea jurisprudencial trazada por las Altas Cortes. Añade que el análisis probatorio es adecuado y, por tanto, el cargo está llamado al fracaso.

XIII. CONSIDERACIONES

De cara a los planteamientos de la censura, con relación a la indemnización y sanción moratoria reguladas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, respectivamente, el juez de apelaciones, desde la óptica jurídica, argumentó que no bastaba con demostrar la deuda por salarios, prestaciones sociales o la falta de consignación completa o parcial de las cesantías; ya que en cada asunto debía analizarse si el comportamiento moroso del empleador estaba respaldado o no en razones sólidas, serias y atendibles, con el fin de determinar su actuar de buena o mala fe.

Luego, desde la perspectiva fáctica, consideró que la conducta de la pasiva estaba en el marco de la buena fe, toda vez que la actora no había probado las horas extras y los recargos para que se incluyeran al momento de liquidar las

prestaciones sociales; y que, si bien se había impuesto la reliquidación de aquellas, había sido porque se declaró la existencia de una sola relación laboral entre los años 2014 a 2019, pues la demandada siempre creyó, *«aunque de forma equivocada, que los contratos culminaban en diciembre y se reanudaban en enero»*, por lo que no había lugar a consignar las cesantías a un fondo; y que la pasiva también había pagado la última liquidación a órdenes de la demandante a través de un depósito judicial.

Por su parte, la recurrente atribuye *«infracción directa»* de los artículos 65 del CST (29 de la Ley 789 de 2002) y 99 numeral 3 de la Ley 50 de 1990, porque el colegiado no aplicó la indemnización y la sanción moratoria consagradas en esas normativas, a pesar de haber hecho fuertes reproches a varias conductas de la demandada por utilizar la modalidad contractual a término fijo cuando no hubo interrupción en la relación de trabajo por periodos inferiores a un mes.

Además, aduce que el colegiado dio por asentado que Limpieza General Casablanca Ltda. actuó con ánimo defraudatorio de sus derechos al pretender desdibujar la existencia de una sola relación laboral, *«utilizando para ello vinculaciones a término fijo, interregnos inferiores a un mes entre uno y otro»*, sin que existiera variación de funciones, y sin solución de continuidad, por lo que considera que la pasiva *«pretendió guardar para sí misma la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo alegando el vencimiento del término»*.

Así las cosas, le corresponde a la Sala determinar si el juez de apelaciones, desde la óptica jurídica, incurrió en la infracción directa de las normas acusadas al no haber impuesto la indemnización y la sanción moratoria por no consignación del auxilio de cesantía, así como por el no desembolso de salarios y prestaciones a la terminación del vínculo laboral.

De entrada, se establece que el sentenciador de segundo grado no incurrió en la modalidad de violación de la ley que se le enrostra, toda vez que, tal y como se aprecia en la síntesis de la sentencia fustigada, hizo referencia de manera explícita a las normas acusadas refiriendo su contenido, lo que evidencia que sí las aplicó.

Ahora, lo que ocurrió fue que desde la perspectiva fáctica concluyó que el actuar de la pasiva no se alejó de los postulados de la buena fe, es decir, que aplicó la normativa en su fase negativa, porque no encontró demostrados los supuestos de hecho que tales disposiciones consagran.

Al respecto es necesario memorar que la modalidad de trasgresión de la ley que se atribuye al sentenciador implica forzosamente el desconocimiento por parte de aquel de los preceptos que regulan la materia o la franca rebeldía contra ellos. Por tanto, el cargo luce desenfocado, toda vez que en el presente caso no se puede predicar ese submotivo, como quiera que el colegiado, se repite, no desconoció o desatendió los aludidos preceptos, sino que después del análisis del acervo probatorio, llegó a la conclusión de que la demandante

no había probado las horas extras y los recargos para que fueran incluidos al liquidar las prestaciones sociales; y que si bien se había accedido a la reliquidación de aquellas había sido porque se encontró que entre las partes había operado un solo contrato de trabajo, no varios a término fijo como lo argumentaba la empleadora.

Así mismo indicó el sentenciador que la demandada siempre creyó, *«aunque de forma equivocada, que los contratos culminaban en diciembre y se reanudaban en enero»*, por lo que no había lugar a consignar las cesantías a un fondo; y que también pagó la última liquidación a órdenes de la demandante a través de depósito judicial.

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL2362-2023, esta corporación resolvió una controversia de contornos fácticos y jurídicos similares, cuyos apartes pertinentes dicen lo siguiente:

Frente a la aludida modalidad de quebranto, esto es, la infracción directa, cumple recordar que se estructura cuando el juez no aplica la norma, porque la ignora o se rebela contra ella o le resta validez en el tiempo o en el espacio, pues como lo ha indicado la Corte, este es un yerro de omisión.

Así se precisó, por ejemplo, en la sentencia, CSJ SL, 7 nov. 2012, rad. 40354, reiterada entre otras, en decisiones CSJ SL513-2019, CSJ SL1472-2020 y CSJ SL3702-2020, cuando la Corte explicó:

La modalidad de infracción directa de la ley por la vía directa tiene ocurrencia cuando el juzgador se abstiene de aplicar, por ignorancia o rebeldía, la norma legal al caso que examina; se trata entonces, como ha dicho la jurisprudencia, de un típico error de omisión en que, a pesar de establecer los supuestos de hecho exigidos para la aplicación de la norma, no lo hace por las razones antes señaladas.

En ese orden de ideas, no resulta acertado afirmar que el juez de apelaciones incurrió en ese concepto de quebranto normativo frente a los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, que aluden a la indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones a la finalización del contrato de trabajo y la sanción por no consignación de la cesantía en un fondo, respectivamente.

Se afirma lo anterior, toda vez que el *ad quem* respecto de las aludidas indemnizaciones, desde la perspectiva jurídica, recordó que la jurisprudencia de vieja data ha dejado sentado que las sanciones que se impongan al empleador como consecuencia del no pago de prestaciones sociales y salarios como sería la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST y por el no depósito de la cesantía en un fondo que corresponde a la del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 no son de aplicación automática e inexorable ante el incumplimiento por parte del patrono, pues el juzgador debe analizar la conducta de éste para determinar si hubo buena o mala fe.

Dijo también la alzada que al juzgador le correspondía observar y calificar la buena o mala fe en la actuación del empleador y para ello debía analizar los motivos que lo indujeron a omitir el pago, total o parcial, de los salarios y prestaciones del trabajador a la terminación de la relación laboral y el no consignar las cesantías, pues de estar su proceder justificado en razones serias y atendibles, debidamente acreditadas en el proceso, que indiquen sin lugar a dudas que no hubo intención de defraudar al trabajador y que se obró con buena fe, no procedía la aplicación de las referidas sanciones.

Así las cosas, no es dable señalar que el juez de apelaciones ignoró las referidas normativas, pues como quedó visto las tuvo en cuenta y además el entendimiento que les imprimió se aviene a la jurisprudencia de esta corporación como se verá más adelante. Cosa diferente es que desde lo fáctico se hubiera encontrado que en el *sub lite* no hubo una actuación de mala fe del empleador, en la medida que estimó que obró bajo el convencimiento de que existía un acuerdo al que había llegado con el demandante, con el pago de una suma cierta que cubriría la totalidad de las acreencias laborales derivadas del contrato de trabajo y, bajo tal perspectiva, para el Tribunal no existió por parte del demandado el ánimo de defraudar al trabajador, razón por la que no impuso condena por esta clase de indemnizaciones; deducciones fácticas que mantienen incólume el fallo confutado, por no haberse controvertido en esta sede casacional por la vía indirecta o de los hechos (CSJ SL5158-2018).

Finalmente, resulta imperativo precisar que cuando el sentenciador discernió acerca del «*ánimo defraudatorio*» de la

entidad empleadora, tal como se aprecia en el aparte transcrito textualmente, lo hizo fue de cara a precisar que si bien el empleador puede escoger la modalidad del contrato de trabajo que más le convenga, cuando efectúa esa elección con el propósito de «*guardar para sí misma la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo*», ello da lugar a la aplicación del principio de primacía de la realidad y a declarar la existencia de un contrato a término indefinido, por no haberse estipulado un contrato a término fijo; pero en momento alguno consideró tal expresión con el fin de calificar la conducta de la entidad para justificar el no pago de salarios, prestaciones o cesantías, supuestos que son los que dan soporte a las moratorias deprecadas.

Por lo expuesto, debe advertir esta corporación que el Tribunal al absolver de esta carga no incurrió, bajo la órbita jurídica, en la infracción de las normas acusadas, ya que aplicó la normativa que regula la controversia y, además, el estudio que realizó acerca de la procedencia de tales sanciones se ajusta a la postura jurisprudencial, en la medida que la absolución de estas precisas súplicas fue producto del análisis de las circunstancias específicas de la controversia y no de manera automática.

Entonces, dadas las particularidades del caso, a la recurrente le correspondía atacar por la vía indirecta los verdaderos argumentos fácticos del colegiado, según los cuales, la conducta de la empleadora se distanció de los postulados de la buena fe, pues esta fue la indiscutible razón que lo condujo a considerar improcedente la imposición de

las sanciones en comento; sin que así lo hiciera.

Por tanto, la sentencia impugnada se mantiene incólume en virtud de la presunción de acierto y legalidad que la acompaña.

Por las anteriores razones el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo de la recurrente demandante y a favor de la demandada opositora. Se fija como agencias en derecho la suma única de \$6.200.000, que se incluirá en la liquidación que realice el juez de primera instancia con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XIV. 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 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca profirió el 9 de noviembre de 2023, en el proceso ordinario laboral que **LILIA GLADYS MARTÍNEZ BERMÚDEZ** interpuso contra **LIMPIEZA GENERAL CASABLANCA LTDA.**

Costas como se indica en la parte motiva.

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

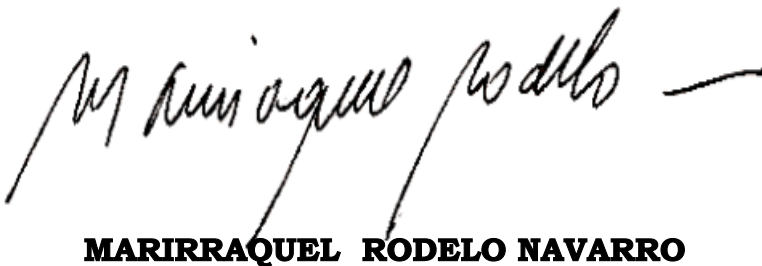
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: 968D1404CA540E4BD6D31C2835D99CB714F8FA24D81C14AEA19D650E4B872509
Documento generado en 2025-03-20