MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO
Magistrada ponente

SL616-2025
Radicación n.° 76001-31-05-016-2017-00586-01
Acta 08

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

La Corte decide el recurso de casación que **VILMA STELLA VISCUÉ PINEDA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 30 de junio de 2023, en el proceso ordinario laboral que la recurrente instauró contra la sociedad **INGREDION COLOMBIA S.A.**

Reconózcase personería adjetiva para actuar en representación de la demandada a José Roberto Herrera Vergara, identificado con cédula n° 19145799 y T. P. 18316 del Consejo Superior de la Judicatura, en los términos y para los efectos del poder que reposa en el expediente digital de esta corporación.

I. ANTECEDENTES

Vilma Viscué Pineda llamó a juicio a la sociedad accionada con el fin de que se declare: *i)* la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre ella y la parte demandada desde el 4 de febrero de 2022 hasta *«la fecha de ejecutoria de la sentencia»*; *ii)* la ineficacia de la terminación del vínculo laboral por no contar con autorización del Ministerio del Trabajo como lo señala el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; *iii)* la inexistencia de solución de continuidad del vínculo laboral.

Que como consecuencia de ello, se condene a la parte demandada a: *i)* reintegrarla al cargo de jefe de mantenimiento en la planta de Sabanagrande del departamento del Atlántico; *ii)* pagarle la suma equivalente a 180 salarios mínimos legales mensuales vigentes ($23.754.060) por no contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para su despido; *iii)* cancelar los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, derechos extralegales y aportes al SSSI desde la terminación del contrato (30 de abril de 2012) hasta su reintegro; *iv)* la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST desde el 1 de febrero de 2010 al 31 de enero de 2012 por $95.016.000, más intereses moratorios desde el 25 de febrero de 2012 en adelante; *v)* la indexación de las sumas reconocidas; *vi)* lo que resulte ultra y extra *petita*, y *vii)* las costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pedimentos, básicamente, en que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad accionada el 4 de febrero del 2002, para cumplir el cargo de técnica en mantenimiento. Para ingresar a laborar, se practicó el examen médico de ingreso el 1 de febrero de 2002, resultando apta y sana.

Dijo que su horario de trabajo era de 7 a.m. hasta las 4 p.m., sin embargo, prestaba sus servicios de 5 a.m. hasta las 7 p.m. o hasta las 9 de la noche por el exceso de carga laboral.

Indicó que desde el año 2007, a través de Coomeva Medicina Prepagada, acude a citas con médico laboral en el área de salud ocupacional de la empresa e incluso a urgencias para ser atendida por diagnóstico de ansiedad, depresión y ataques de pánico, siendo la primera fecha de atención el 2 de octubre de 2007, donde refirió ataque de pánico y llanto sin causa aparente, con el médico tratante doctor Pedro José Blanco López. Posterior a ello, en calenda 4 de octubre de 2007, asistió a primera cita en la especialidad de psiquiatría con el doctor Ariel Calvo Díaz, quien le diagnosticó crisis de pánico por estrés laboral y le formuló medicina psiquiátrica para el control de la ansiedad.

Relató que, la falta de apoyo en la solución de los inconvenientes laborales del día a día, y la excesiva carga de asignaciones en el trabajo, afectaron su salud con ahogos, pánicos y llanto incontrolable. Sin embargo, nunca

desmejoró su calidad como profesional ya que cumplía con las exigencias de su empleador.

Aseveró que el 19 de marzo de 2009 presentó un nuevo episodio de ansiedad y depresión, por lo que acudió a la oficina de salud ocupacional de la empresa demandada siendo atendida por la médica Paola Andrea Aguirre, quien plasmó en notas de evolución *«depresión y llanto incontrolable»*, asignándole de medicación *«clorazepan»* y fue incapacitada por tres días, lo cual fue notificado a su empleador.

Afirmó que, el 26 de abril de 2010 fue ascendida al cargo de jefe de mantenimiento de la planta de bienestarina en Sabanagrande – Atlántico, por su alto rendimiento y compromiso, lo cual implicó mudarse de Cali a Barranquilla dejando a su menor hija.

Sostuvo la promotora de la litis que la parte accionada tenía conocimiento de las patologías sufridas en virtud de las incapacidades médicas que le eran notificadas, los diagnósticos de especialistas de urgencias, atención privada y médicos de salud ocupacional de la entidad; lo que implicaba que le debían prestar más atención a su caso, ya que el estado de depresión, llanto incontrolable, ansiedad y pánico eran consecuencia de la excesiva carga laboral.

Adujo que su jefe directo en la planta de Sabanagrande en diferentes ocasiones hizo comentarios como «*usted llora mucho*», «*no sé por qué me la mandaron*», «*su trabajo lo puede*

hacer el jefe de producción», pero cuando él realizada la evaluación anual expresaba que ella cumplía con sus obligaciones y responsabilidades del puesto de trabajo y en ocasiones su evaluación era *«cumplimiento» y «excede expectativas».* Ello ocasionó que sus condiciones de salud se agravaran, por lo cual sus crisis de estrés, llanto y pánico eran más constantes, siendo atendida en urgencias y por medicina prepagada. Fue así como el psiquiatra tratante le prescribió dos medicamentos diarios para generarle estabilidad emocional frente al estado de ansiedad y depresión.

Manifestó que posterior a ello, el 18 de febrero de 2011 tuvo una crisis de pánico por lo cual su médico psiquiatra la incapacitó por 15 días. Luego en fecha 3 de marzo de 2011, dicho galeno *«realiza solicitud de instrucción de carácter urgente para evaluación y solución de la situación de la accionante en el área de salud ocupacional de la empresa enjuiciada».* Pero al no obtener respuesta, presenta una petición en calenda 11 de marzo de la misma anualidad, donde *«exige reubicación del cargo de la actora de acuerdo con su estado emocional y entorno laboral»*. Por último, el citado especialista emite el 15 de abril de 2011 una *«advertencia de ser reconsiderada la reubicación de la accionante en un periodo de mediano a largo plazo».* Y, de tales peticiones nunca obtuvo contestación alguna.

Finalmente, contó la accionante que fue despedida sin justa causa el 30 de abril de 2012, pagándole la respectiva indemnización, teniendo en cuenta para ese entonces un

último salario por la suma de $3.959.000; sin embargo, la parte accionada tenía conocimiento de su enfermedad y de la recomendaciones de su psiquiatra tratante, generando así una discriminación por su estado de salud, ya que era una excelente trabajadora por los estudios realizados y las metas logradas al interior de la planta donde prestaba sus servicios, lo que pone al descubierto que fue objeto de maltrato y segregada por sus condiciones de debilidad manifiesta.

Al dar respuesta a la demanda, la empresa enjuiciada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió la profesión de la actora; la existencia del contrato laboral a término indefinido desde el 4 de febrero de 2002; que resultó apta para el empleo acorde al examen de admisión; que fue despedida sin justa causa el 30 de abril del 2012, pagándosele la respectiva indemnización; y el último salario por ella devengado. Respecto a los demás, dijo que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa, argumentó que entre los años 2011 y 2012 la solicitud de bienestarina por parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF se redujo a menos del 50%, en tal virtud de tres turnos de operación en la planta de Sabanagrande – Atlántico, la compañía los tuvo que reducir a uno prescindiendo por tanto de 30 personas.

Explicó que el cargo y las funciones de la demandante como jefe de mantenimiento fueron eliminados, y como era tan poca operación las asumió el gerente de la planta, siendo ese el motivo de su retiro de la empresa, esto es, fue una

determinación totalmente técnica que no obedeció jamás a una situación de salud, un impedimento físico o una condición de debilidad manifiesta que guardara relación directa o indirecta con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, porque la accionante se encontraba apta y capacitada para laborar en forma normal y corriente, pues no tenía ninguna incapacidad médica ni situaciones de salud para su normal desempeño.

Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, y compensación.

Por último, en torno a las pruebas solicitadas por la parte demandante, afirmando que estaban en poder de la sociedad accionada, aseveró que las incapacidades deben estar en la EPS a la que se encontraba afiliada la actora, puesto que una vez el trabajador las entrega se remiten a la entidad promotora de salud para su trámite y pago, sin que se conserven en la empresa en original ni copia.

En lo tocante a las evaluaciones de desempeño, la de la anualidad 2012 no se efectuó, y las de los años anteriores no reposan en la compañía porque se realizaban a través de una plataforma, la cual fue replanteada y el archivo desactivado en su totalidad.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 29 de noviembre de 2019, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali resolvió:

> PRIMERO: Declarar probadas las excepciones propuestas por la demandada INGREDION Colombia SA, denominadas "Inexistencia de la obligación, buena fe y compensación".
>
> SEGUNDO: Negar las pretensiones de la señora VILMA STELLA VISCUE PINEDA en contra de INGREDION Colombia SA.
>
> TERCERO: Condenar en costas a la parte demandante, tásense como agencias en derecho la suma de dos salarios mínimos legales mensuales que deberán ser incluidas en la respectiva liquidación.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al desatar la apelación interpuesta por la parte accionante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, a través de sentencia de 30 de junio del 2023, decidió:

> PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de «consulta».
>
> SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

El *ad quem* estimó que los problemas jurídicos consistían en responder los siguientes interrogantes:

> 1.1. ¿Resulta procedente el reintegro de la demandante a su puesto de trabajo, por estar amparada por el principio de estabilidad ocupacional reforzada?
>
> 1.2. De ser afirmativa la respuesta al anterior interrogante: ¿Es procedente condenar a la parte demandada al pago de todas las acreencias laborales generadas con posterioridad al finiquito del vínculo laboral y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

Inició la resolución del primer tema, señalando que en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política se garantiza y protege el derecho fundamental al trabajo para

las personas que tienen minusvalía física, sensorial o psíquica; y que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra la estabilidad laboral de esta población.

Continuó explicando que la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tienen criterios divergentes en cuanto a la discapacidad que protege la norma.

Dijo que la Corte Constitucional, en sentencia CC SU-049-2017, sostuvo que dicha norma aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que sea relevante determinar el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de la misma. Citó igualmente la providencia CC T–041-2019, donde se puntualizó que dicha regla debe ser aplicada de encontrarse acreditado lo siguiente:

> (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Con relación a este último presupuesto, discernió que al tenor de la sentencia CC T-420-2015, esta presunción tiene su razón de ser:

> […]en el hecho de que, generalmente, el nexo causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Evocó que, por su parte, esta Corte es del criterio que la protección o fuero de salud entronizado en la citada Ley 361 de 1997 es para las personas que conforme a esa normatividad se consideran como limitadas o en condición de discapacidad, cuales son aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15%. Que en providencia CSJ SL1360- 2018, sostuvo la corporación que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

En la citada sentencia, refirió también la Sala que: *i)* la prohibición establecida en dicho precepto se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa; *ii)* si en un proceso laboral el trabajador acredita su situación de discapacidad y que esta era conocida por el empleador, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos y la sanción de 180 días de salario; y *iii)* la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.

El juez de apelaciones culminó su análisis jurídico, concluyendo que se puede decir que no son excluyentes las interpretaciones de ambas cortes y, por el contrario, permiten vislumbrar la amplitud de la comprensión, puesto que tal y como lo manifiesta la Corte Constitucional, la estabilidad ocupacional reforzada no se limita a lo establecido en la Ley 361 de 1997, ni discrimina a quienes no cuenten con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada o severa.

En consecuencia, consideró el *ad quem* que para los casos en que no se presenta una calificación de la pérdida de la capacidad laboral, o que ésta no supere el 15%, debe determinarse conforme al material probatorio si se da una afectación sustancial en el ejercicio normal y regular de sus funciones por parte del trabajador, esto es, si se muestra una situación de discapacidad en un grado significativo para el desarrollo de su trabajo.

A continuación, abordó el estudio del caso concreto, determinando que no era objeto de discusión en la alzada que: *i)* entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de febrero de 2002, para desempeñar el cargo de técnico de mantenimiento en la ciudad de Cali; *ii)* el 26 de abril de 2010 la actora fue seleccionada para el cargo de jefe de mantenimiento en la planta de bienestarina en Sabanagrande – Atlántico; *iii)* el 30 de abril de 2012, le fue terminado sin justa causa, su vínculo laboral; y *iv)* el último salario devengado por la demandante de $3.959.000 mensuales.

Indicó que, al tenor de lo planteado en el recurso de apelación por la promotora de la contienda, correspondía establecer si, conforme a las pruebas documentales, la demandante era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

Es así como exteriorizó el Tribunal, que los documentos arrimados al proceso por la parte accionante no permitían concluir que se cumplía con los presupuestos para que operara a su favor la mencionada garantía, porque la trabajadora no presenta una limitación física, sensorial o psíquica sustancial que dificultara o impidiera el desarrollo regular de su actividad laboral, conforme a lo siguiente:

> a) Se aportó orden médica del 3 de marzo de 2011 del Psiquiatra Ariel Calvo en la que se señala: "Intervención urgente x Salud Ocupacional de Industrias del Maíz para evaluación y solución de la situación actual de la Sra. Viscue" (fl.131).
>
> b) Orden médica del mismo galeno, del 15 de abril de 2011 en donde indica: "de acuerdo al estado emocional de la pte y su entorno laboral se puede esperar un poco más para la reubicación del paciente la cual se debe seguir considerando a mediano o largo plazo" (fl. 132)
>
> c) Relación de incapacidades expedidas por Coomeva EPS desde el año 2002 a 2012 (fl. 133) así:
>
> - Del 16 de febrero de 2012 al 25 de febrero de 2012 (Diagnóstico Z488)
>
> - Del 18 de febrero de 2011 al 4 de marzo de 2011 (Diagnóstico F318)
>
> - Del 13 de febrero de 2006 al 18 de febrero de 2006 (Diagnóstico A90X)
>
> - Del 23 de marzo de 2004 al 1 de abril de 2004 (Diagnóstico M531)
>
> El único diagnóstico que hace referencia a una patología mental es el F318 relativo a otros trastornos afectivos bipolares.

Incapacidad por 15 días.

d) Petición de la accionante, fechada el 23 de enero de 2015, en la cual solicita a la accionada entre otras cosas, copia de la solicitud de reubicación ordenada por el médico psiquiatra ARIEL CALVO, entregada al Superintendente de Seguridad, Henry Corrales (fls. 140-141).

e) Respuesta a la anterior petición, del 2 de febrero de 2015, donde Ingredión manifiesta: "En cuanto a la copia de lo que Usted expresa como una solicitud de reubicación, enviamos copia de un documento el cual consideramos es el que Usted refiere" (Fl. 142).

f) Historia clínica de la accionante a folios 34 a 106 del expediente. De estas pruebas documentales se logra extractar que la accionante ha sido tratada por migraña desde el año 2004.

g) En Coomeva EPS fue atendida el 5 de marzo de 2009. Registra valoración por cuadro de ansiedad (fl. 86). El 6 de abril de 2009 registra valoración por cuadro de ansiedad, dificultad respiratoria y llanto incontrolable (fl. 87). El 26 de junio de 2009 nuevamente es valorada por nervios ansiedad (fl. 88). El 14 de septiembre de 2009 es valorada por su cuadro de ansiedad (fl. 89). El 4 de enero de 2010 es atendida por trastorno de ansiedad, señalando que viene con tratamiento desde hace un año (folio 90),

h) En la historia de la Clínica Imbanaco registra: El 7 de octubre de 2007 fue atendida por ataque de pánico y llanto incontrolable, con diagnóstico de trastorno de ansiedad (fl. 78). El 6 de abril de 2009 fue atendida por disnea y sensación de ahogo, diagnosticándose con espasmo laríngeo (fl. 76). El 8 de julio de 2012 es valorada por Cefalea (fl. 71). El 29 de julio de 2012 nuevamente es valorada por trastornos de ansiedad presentando cefalea (fl. 69). El 6 de agosto de 2012 es valorada por decaimiento, cefalea, dolor en el pecho, hormigueo en cara y brazo, con diagnóstico de trastorno de ansiedad (fl. 67.). El 8 de febrero de 2013 es valorada por cefalea con diagnóstico de migraña (folio 65)

Con las pruebas previamente relacionadas, para esta Sala no se demuestra, contrario a lo que sostiene la parte apelante, que la accionante, por su diagnóstico de trastorno de ansiedad, haya tenido una disminución sustancial o significativa de su capacidad laboral que influyera ostensiblemente en su desempeño laboral. Obsérvese que, si bien estuvo incapacitada por 15 días por diagnóstico de F318 relativo a otros trastornos afectivos bipolares, solo con ello no se permite evidenciar dicha disminución, pues no se observa que, dado su diagnóstico, haya tenido que ausentarse reiterativamente a su puesto de trabajo, que conlleve un bajo rendimiento laboral.

> Ahora, las prescripciones médicas dadas por el galeno Ariel Calvo no muestran claridad sobre la situación de la accionante. En efecto, en una primera orden médica, la del 3 de marzo de 2011, se señala la necesidad de intervención urgente de Salud Ocupacional para evaluación y solución de la situación de la accionante. En la del 15 de abril de 2011, tan solo un mes después, se indica que, de acuerdo al estado emocional de la paciente y de su entorno laboral se puede esperar un poco más para la reubicación del paciente la cual se debe seguir considerando a mediano o largo plazo. De estas prescripciones no se puede concluir que la accionante se encuentre en una condición de debilidad que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada puesto que no se comprende la razón por la cual el especialista cambia su criterio, ni tampoco existe soporte probatorio que fundamente porque se emitió la primera prescripción de urgencia y después se indique que la reubicación no es apremiante y puede esperar. Las notas clínicas del médico que las suscribió y que aparecen a folio 81 ss. del expediente, en las fechas en que fueron expedidas, son parcialmente entendibles, puesto que están escritas a mano, razón por la que no se les puede dar una interpretación integral de cara a establecer su fundamentación. Lo anterior les resta credibilidad para sostener con base en las solas prescripciones que las afecciones mentales que presenta conlleven la disminución de su capacidad de trabajo en un grado superlativo que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada.

Resaltó el *ad quem* que se recepcionó el interrogatorio de parte de la representante legal de la sociedad demandada, junto con los testimonios de los señores Alejandro Duque, Jesús Antonio Madrid, y Henry Corrales. Y que, si bien la accionante sostiene que no tienen credibilidad, y exhortó en su apelación para que se le otorgue pleno valor a la documental por ella aportada, en criterio del juzgador no logró el propósito perseguido con tales elementos de convicción.

Contrario a ello, el juez plural discurrió que, al analizarse la manifestación de los testigos y el contenido del mencionado interrogatorio, se infiere que ninguno tiene conocimiento de que la actora padeciera enfermedades de

tipo mental que hayan conllevado a una afectación sustancial de su trabajo, ni tampoco que estuviera en tratamiento. Además, sostuvieron que la terminación del contrato laboral se dio por la disminución en la demanda del producto ofrecido -bienestarina- lo que acarreó la reducción de la planta de personal.

Fue así como el fallador de segundo grado razonó que la parte accionante incumplió con la carga probatoria que le asistía, de conformidad con el artículo 167 del CGP, de demostrar el primero de los elementos requeridos para ser beneficiaria del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada. Pues, a pesar de que comprobó que viene siendo tratada por trastorno de ansiedad, no acreditó que esas afecciones en su salud fueren significativas, esto es, que interfieran sustancialmente en el desarrollo normal de su labor. Bajo este entendido, no justificó ser acreedora de la estabilidad laboral reforzada, lo que aparejó que se confirmará la sentencia apelada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La parte recurrente pretende que la corporación case totalmente la sentencia recurrida para que, en sede de

instancia, condene a la sociedad demandada a todas las pretensiones impetradas en la demanda inaugural.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual es replicado por la parte enjuiciada, y se pasa a resolver.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia por vía indirecta, por aplicación indebida de los artículos 13, 47, 54 y 68 de la CN; 1, 5 y 26 de la Ley 361 de 1997; 7 del Decreto 2463 de 2001; 45 y 46 del CST; y la jurisprudencia de la Corte Constitucional sentencia CC SU–049-2017.

La censura alega que tal quebranto se originó como consecuencia de los siguientes errores manifiestos de hecho:

> 1. PRUEBA
>
> 1.1 MALA APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS.
>
> 1.1.1 Terminación del contrato a término indefinido, sin que existiese una razón objetiva, estando la demandante en tratamiento médico. No haber dado por demostrado, estándolo, que a la demandante se le terminó su contrato de trabajo a término indefinido, sin justa causa, que estaba bajo tratamiento médico y que el empleador sabía de este estado.
>
> Que no desvirtuó la presunción legal que la terminación del contrato se había hecho en razón las situaciones de salud que había tenido la extrabajadora. La empleadora tenía los documentos médicos que obran en el expediente.
>
> a. A folio 98/408 se lee 11/03/2011 Se recomienda reubicación laboral. Firmado Ariel Calvo Díaz, Médico Psiquiatra c.c. 10.066.516 T.P. 4806/78.
>
> b. En el mismo folio se lee 15/04/2011. “la empresa en algún

momento pensó en prescindir de sus servicios, hablaron de bajo desempeño – Horario." Firmado Ariel Calvo Díaz, Médico Psiquiatra c.c. 10.066.516 T.P. 4806/78.

c. A folio 159/408 Se lee 3/03/2011: "Dx Rx Depresión Ansiosa. Intervención urgente x Salud Ocupacional de Industrias del Maíz, para evaluación solución de la situación actual de la Sra. Viscué" (La doble subraya en el original) Firmado Ariel Calvo Díaz, Médico Psiquiatra c.c. 10.066.516 T.P. 4806/78.

d. A folio 160 se lee 15/04/2011. Nombre: Vilma Viscué "De acuerdo al estado emocional de la pte y su entorno laboral se puede esperar un poco más para la reubicación del paciente la cual se debe seguir considerando a mediano o largo plazo." Firmado Ariel Calvo Díaz, Médico Psiquiatra c.c. 10.066.516 T.P. 4806/78

e. A folio 168/408 se encuentra un derecho de petición, que empieza: "Por medio de este escrito le solicito… Y en el último párrafo se lee: "Una copia de la solicitud de reubicación ordenada por el Médico psiquiatra ARIEL CALVO, entregada al Superintendente de Seguridad, el señor Henry Corrales."

f. A folio 170/408 está la respuesta al Derecho de Petición, que en su numeral 4 nos dice: "4. En cuanto la copia de lo que Usted expresa como una solicitud de reubicación, enviamos copia de un documento el cual consideramos es el que Usted refiere." El documento al que hace referencia y que anexan es el mismo indicado en el literal e) anterior.

Una lectura de los documentos mencionados y que obran en el expediente habrían llevado a las siguientes conclusiones:

I. Que la empresa sí estaba informada de los problemas siquiátricos de la Sra. Vilma Stella Viscué Pineda.
II. Que se había presentado una disminución notable en su rendimiento laboral.
III. Que el médico tratante había solicitado la intervención Urgente de Salud Ocupacional de la demandada. Es imposible que este diagnóstico no hubiese sido conocido por la demandada.
IV. Que el médico psiquiatra Dr. Ariel Calvo Díaz c.c. 10.066.516 T.P. 4806/78, a pesar de mencionar que "se puede esperar un poco más para la reubicación del paciente la cual se debe seguir considerando a mediano o largo plazo", mantiene la recomendación de reubicación.

Este documento es muy importante porque a) Estaba en poder de la demandada, b) el médico tratante, aunque aplaza la solicitud de reubicación, no la descarta, sino que la deja vigente, c) es un indicio muy fuerte que la empresa demandada sí conocía la recomendación de reubicación y si la conocía, era por demás

> obvio que conocía los problemas de salud de la demandante, que estos estaban presentes desde hacía varios meses y que no había posibilidades de sanación. Si llegase a argumentar que no los conocía, es una confesión de haber desatendido sus obligaciones de cuidado y de seguridad y salud en el trabajo que tenía que cumplir.
>
> 1.1.2 La demandante sí estaba en un estado de debilidad manifiesta. El Tribunal Superior de Cali dio por demostrado, estándolo, que la demandante no estaba en un estado de debilidad manifiesta, como se probaba con los documentos aportados en la demanda y en la contestación de la demanda.

Seguido, la parte demandante dice que *«Antes de indicar las pruebas no apreciadas por el ad quem, veamos cómo se manifiesta la Corte Constitucional, con relación a la debilidad manifiesta».* Es así como trae a colación la sentencia CC SU–049- 2017.

Luego, manifiesta el censor que el Tribunal incurrió en el error de no haber dado por demostrado, estándolo, que existían restricciones y/o recomendaciones médicas que impedían o dificultaban el desempeño de las labores de la demandante en condiciones regulares. Para el efecto, cita la sentencia CC T–589-2017, la cual indica que el trabajador tiene el deber de informar al empleador sobre su situación de salud, pues en el supuesto de omitir comunicar tal novedad no opera la presunción de discriminación que recae en cabeza del patrono. En palabras de la Corte:

> Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre

las formas.

Arguye que, el desliz grave en que incurrió el fallador de segunda instancia es que las pruebas estuvieron mal apreciadas en su dimensión exacta, y también fueron *«sub examinadas y minimizadas con el argumento de la a quo que se encuentran escritos a mano, siendo poco comprensible su lectura. Si hubiese sido más analítica y acuciosa, habría leído mejor los documentos y su fallo hubiese sido distinto».*

Prosigue su crítica la parte demandante, enrostrando la falta de interés y de *«interpretación jurídica desplegados por los juzgadores que no quisieron hacer un pequeño esfuerzo visual o si consideraban que lo indicado por el médico psiquiatra estaba por fuera del alcance de su interpretación, podían haber buscado el concurso de un perito médico».* Ya que, de haberlo hecho, habrían despachado favorablemente las pretensiones de la demanda.

Por último, plantea la parte accionante en la demostración del cargo, literalmente que:

> Como queda demostrado el cargo, hubo una desestimación notoria, grave y perezosa mentalmente de las pruebas, no por su contenido (no analizado) sino porque estaban escritas a mano, siendo, para ellos, poco comprensible su lectura (en palabras de los juzgadores), el cargo debe prosperar por lo que solicitamos respetuosamente a la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte casar totalmente la sentencia del Tribunal Superior de Cali y proceder, en sede de instancia, en la forma solicitada en el capítulo sobre ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN, es decir, conceder las pretensiones de la demanda.

VII. RÉPLICA

La sociedad demandada se opone a la prosperidad del cargo, y para el efecto alega que adolece de errores de técnica, los cuales enlista, y básicamente los sustenta en:

1.1 La censura acusa la sentencia por aplicación indebida, pero cita providencia CC SU–049-2017, soslayando lo exigido por el artículo 90 del CPTSS.

1.2 Pese a enfilar su ataque por el sendero indirecto, en su desarrollo realiza una mixtura impropia de vías, ya que incluye aspectos jurídicos, al citar jurisprudencia de la Corte Constitucional, lo que constituye una impropiedad.

1.3 Que, como el enfoque central de la acusación fueron argumentos jurídicos, debió ser enderezada por el sendero de puro derecho, más no por la vía indirecta.

1.4 Atendiendo que la acometida se dirige por la vía de los hechos, era deber de la impugnante singularizar las pruebas y precisar o determinar los errores fácticos y posteriormente demostrar la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, aspectos que soslayó la recurrente.

1.5 Alega, además, que se incumplió con la carga argumentativa, pues no basta con señalar el error, sino que debe demostrarse con suficiencia.

1.6 Señala que, la impugnante dejó libre de ataque cimientos importantes de la sentencia, esto es la prueba testimonial y el interrogatorio de parte de la demandada. En consecuencia, el fallo censurado continúa conservando la presunción de legalidad que lo caracteriza.

Finaliza su réplica manifestando en cuanto al fondo de la acusación, que en ningún desatino fáctico o jurídico incurrió el Tribunal porque, como atinadamente lo concluyó, si bien la demandante tiene un diagnóstico de trastorno de ansiedad ello no representa una limitación física, sensorial o psíquica sustancial que le dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral, ya que ella obtuvo aumentos de salarios y una gratificación como reconocimiento a los resultados logrados por su dedicación y compromiso.

En el mismo sentido adujo que, tal como lo concluyó el juez plural y no fue confutado por la censura, los testigos fueron coherentes y coincidieron en afirmar que no tuvieron conocimiento de que la accionante tuviera enfermedades de tipo mental que le hayan afectado en su trabajo, ni que estuviera en tratamiento, y que, en todo caso, la terminación del vínculo laboral se dio por disminución en la demanda del producto ofrecido -bienestarina- que ocasionó la reducción de la planta de personal.

Por todo lo expuesto, señala que la demandante no cumple con los presupuestos para que se le conceda el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, el cargo no debe prosperar.

VIII. CONSIDERACIONES

Se comienza por advertir que, aunque el cargo no es un modelo, para la Sala deviene sin ninguna dificultad entender que el embate trazado por el censor es de orden fáctico, ya que relaciona las pruebas denunciadas, indica lo que en su criterio contienen, y además lo que en su entender demuestran en contra de lo decidido por el Tribunal, por tanto, cumple con los presupuestos mínimos del artículo 90 del CPTYSS, por lo que se procede con su estudio.

Ahora bien, pese a que el cargo se encauza por la vía indirecta, en el presente asunto no se controvierten los siguientes supuestos fácticos: *i)* que la relación laboral que unió a las partes inició el 4 de febrero del año 2002; *ii)* que la actora fue despedida sin justa causa el 30 de abril del 2012, pagándosele la respectiva indemnización; y *iii)* que el último salario por ella devengado fue de $3.959.000.

Entonces, según lo planteado por la parte recurrente, el problema jurídico que debe resolver la Corte gravita en determinar si el Tribunal erró al negarle a la actora la garantía de la estabilidad laboral reforzada, regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el efecto, es menester recordar que en la sentencia CSJ SL1268-2023, se precisó que la protección que refiere el citado precepto legal, a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la

Ley 1346 de 2009 (16 de julio de 2009), se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, *«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*. Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Adicionalmente, la Sala ha precisado que para acreditar la discapacidad no se requiere de prueba solemne ni concomitante a la terminación del vínculo laboral, aunado a que, por el carácter finalista de la norma, lo importante es que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador para asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquélla (CSJ SL414-2025).

Definido el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se abordará el estudio de los reparos de orden fáctico esbozados por la censura contra la sentencia confutada.

Para el efecto, se recuerda que el Tribunal consideró que, si bien se comprobó que la demandante viene siendo tratada por trastorno de ansiedad, no acreditó que esas afecciones en su salud fueren significativas, esto es, que interfieran sustancialmente en el desarrollo normal de su labor. Así mismo, el sentenciador estimó que del interrogatorio de parte al representante legal de la sociedad enjuiciada y de los testimonios practicados, no emergía que la sociedad empleadora tuviera conocimiento de que la actora padeciera enfermedades de tipo mental, ni tampoco que estuviera en tratamiento. Y, además, que la terminación del contrato laboral entre las partes se dio por la disminución en la demanda del producto ofrecido -bienestarina- lo que acarreó que se redujera la planta de personal. Fue así como concluyó que la promotora del litigio no era acreedora de la estabilidad laboral reforzada.

Memorado ello, se procede con el análisis de las pruebas que en criterio de la parte recurrente fueron mal apreciadas por el *ad quem:*

> a. *A folio 98/408 se lee 11/03/2011 Se recomienda reubicación laboral. Firmado Ariel Calvo Díaz, Médico Psiquiatra c.c. 10.066.516 T.P. 4806/78.*
>
> b. *En el mismo folio se lee 15/04/2011. "la empresa en algún momento pensó en prescindir de sus servicios, hablaron de bajo desempeño – Horario." Firmado Ariel Calvo Díaz, Médico Psiquiatra c.c. 10.066.516 T.P. 4806/78.*

Efectivamente, a f.º 98 del expediente de primera instancia milita la documental donde se dice *«11 de marzo de 2011. Se recomienda reubicación laboral»*, y está el sello del doctor "*Ariel Calvo Díaz, médico psiquiatra c.c. 10.066.516 T.P. 4806/78».*

Con relación a tal probanza, no aparece claro de su texto cuál es la razón por la cual ello se prescribe, pues literalmente sólo reposa en el documento lo arriba transcrito en dos líneas.

Por otro lado, no puede analizarse lo mencionado en el citado documento de fecha 11 de marzo de 2011 de manera aislada, sino en conjunto con lo que se plasmó en las mencionadas consultas psiquiátricas (f.os 98 a 105 del expediente de primera instancia), pues lo que puede válidamente entenderse de su escritura es que la demandante también tenía nervios, ansiedad y depresión causados por situaciones familiares con la hija y por la separación de su pareja.

Además, la lectura de las consultas que recibió la accionante por psiquiatría y/o historia clínica visibles a f.os 98 a 105 del expediente de primera instancia, no ofrecen claridad meridiana y menos aún certeza de su cabal contenido, pues están escritos a mano por el galeno tratante, de tal forma que no son completamente legibles sino sólo segmentos o frases de dichos documentos, sin que pueda dárseles una debida intelección.

Con relación a las otras pruebas denunciadas, relativas a:

> c. A folio 159/408 Se lee 3/03/2011: "Dx Rx Depresión Ansiosa. Intervención urgente x Salud Ocupacional de Industrias del Maíz, para evaluación solución de la situación actual de la Sra. Viscué" (La doble subraya en el original) Firmado Ariel Calvo Díaz, Médico Psiquiatra c.c. 10.066.516 T.P. 4806/78.
>
> d. A folio 160 se lee 15/04/2011. Nombre: Vilma Viscué "De acuerdo al estado emocional de la pte y su entorno laboral se puede esperar un poco más para la reubicación del paciente la cual se debe seguir considerando a mediano o largo plazo." Firmado Ariel Calvo Díaz, Médico Psiquiatra c.c. 10.066.516 T.P. 4806/78.
>
> e. A folio 168/408 se encuentra un derecho de petición, que empieza: "Por medio de este escrito le solicito… Y en el último párrafo se lee: "Una copia de la solicitud de reubicación ordenada por el Médico psiquiatra ARIEL CALVO, entregada al Superintendente de Seguridad, el señor Henry Corrales.
>
> f. A folio 170/408 está la respuesta al Derecho de Petición, que en su numeral 4 nos dice: "4. En cuanto la copia de lo que Usted expresa como una solicitud de reubicación, enviamos copia de un documento el cual consideramos es el que Usted refiere." El documento al que hace referencia y que anexan es el mismo indicado en el literal e) anterior.

Alega la parte recurrente que con las mismas se acredita que: *i)* la empresa sí estaba informada de los problemas siquiátricos de la señora Vilma Stella Viscué Pineda; *ii)* ella presentaba una disminución notable en su rendimiento laboral; *iii)* el médico tratante había solicitado la intervención urgente de salud ocupacional de la demandada y su reubicación; *iv)* que los problemas de salud de la demandante estaban presentes desde hacía varios meses y que no había posibilidades de sanación; y *v)* la actora estaba bajo restricciones y/o recomendaciones médicas que impedían o dificultaban el desempeño de sus labores en

condiciones regulares.

En criterio de la Sala, contrario a los supuestos fácticos argüidos por el censor como acreditados con los anteriores elementos de convicción, lo que quedó evidenciado es lo siguiente:

En primer lugar, las afecciones de salud -ataque de pánico, nervios y trastorno de ansiedad- de la trabajadora no obstaculizaron en el entorno laboral el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, pues nótese que figuran atenciones médicas ambulatorias en calendas 7 de octubre de 2007 (f.º 78), 5 de marzo de 2009 (f.º 86), 6 de abril de 2009 (f.º 87), 26 de junio de 2009 (f.º 88), 14 de septiembre de 2009 (f.º 89), y 4 de enero de 2010 (f.º 90). Como también las consultas por psiquiatría que datan desde el 4 de octubre de 2007 al 15 de abril de 2011 (f.ºs 98 a 105).

Sin embargo, la accionante fue ascendida laboralmente en el año 2006 al cargo de ingeniera de planeación; el 26 de abril de 2010 fue promovida a jefe de mantenimiento tal como lo confesó en su demanda; recibió aumento salarial el 19 de mayo de 2010 (f.º 139 del expediente de primera instancia), al igual que el 13 de mayo de 2011, por los resultados obtenidos en las labores encomendadas (f.º 147 *ibidem*); para el 18 de marzo de 2011 se le concedió una bonificación extrasalarial por cumplir con los objetivos trazados (f.º 147 *ibidem*); el 16 de abril de 2012 logró para la empresa demandada la certificación de BPM (Buenas Prácticas de

Manufactura) ante el INVIMA; y el 23 de abril de la misma anualidad obtuvo a favor de la sociedad enjuiciada la certificación TPM (Mantenimiento Productivo Total), tal como lo confesó en el libelo inaugural.

En segundo lugar, no se advierte que la demandante hubiere sido incapacitada laboralmente por las situaciones mentales o psiquiátricas que afrontaba.

En tercer lugar, el historial emitido por la EPS Coomeva (f.º 160 del expediente de primera instancia), lo que reporta es que la señora Viscué Pineda en vigencia de la relación laboral con la parte enjuiciada tan sólo tuvo cuatro incapacidades médicas, así: 23 de marzo al 1 de abril de 2004 (10 días); del 13 al 18 de febrero de 2006 (6 días); del 18 de febrero al 4 de marzo de 2011 (15 días); y del 16 al 25 de febrero de 2012 (10 días).

Y, por último, la atención médica por la especialidad de psiquiatría la gestionó la actora a través de su plan de medicina *«prepagada»,* tal como lo dijo en la demanda inaugural, por tanto, en ello no tuvo injerencia o manejo directo la parte enjuiciada.

De lo hasta aquí esbozado se infiere que no quedó evidenciado que los padecimientos diagnosticados a la accionante tuvieran la connotación o entidad de impedirle el cabal desenvolvimiento de sus funciones, por tanto, no están dadas las exigencias para entender que la trabajadora se encontraba al momento del despido en situación de

discapacidad, ni que el ejercicio efectivo y normal de su labor se viera obstaculizado por un entorno laboral que se lo impidiera en igualdad de condiciones que los demás trabajadores.

De contera, tampoco se comprobó la existencia de trabas o barreras por corregir o remover a cargo del empleador –como consecuencia de las afecciones de salud que padecía la accionante-, lo cual excluye la presunción de discriminación y, por ende, la exigencia de una justa causa o de la autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del vínculo de trabajo.

En consecuencia, al no cumplirse los citados presupuestos, no es viable acceder a la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por último, debe precisarse que no es posible colegir que las situaciones de salud de la actora eran conocidas por la parte demandada como lo pretende la censura, pues, en primer término, ello no era un hecho notorio, ya que tal como se dijo, no le impedían el normal y adecuado desempeño de sus actividades, y, segundo, tampoco estuvo bajo reiteradas incapacidades por tal causa. Amén de que, en la decisión impugnada el Tribunal se apoyó en el interrogatorio de parte del representante legal de la sociedad demandada y en los testimonios practicados en el plenario, pruebas éstas que no fueron denunciadas, de las cuales concluyó que la sociedad empleadora no conocía de las patologías mentales que padecía la demandante, ni que estuviera en tratamiento.

Se hace alusión a ello, porque esta corporación en la sentencia CSJ SL1268-2023 reiteró la obligación que le asiste a la parte actora, en esta clase de procesos, de identificar los factores externos e internos que le obstaculizan y restringen la prestación del servicio en las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores, con el fin de determinar si se encuentra en situación de discapacidad para proceder a identificar los ajustes razonables que el empleador debió implementar para remover las barreras que le obstaculizaran el goce pleno de los derechos laborales, si llegasen a existir.

Corolario de lo decantado, el Tribunal no pudo cometer los yerros endilgados, por ende, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte actora y en favor de la opositora demandada. Se fija como agencias en derecho, la suma de $6.200.000, que se incluirá en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. 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 Cali profirió el 30 de junio de 2023, dentro del proceso ordinario laboral que **VILMA STELLA**

VISCUÉ PINEDA siguió contra la sociedad **INGREDION COLOMBIA S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

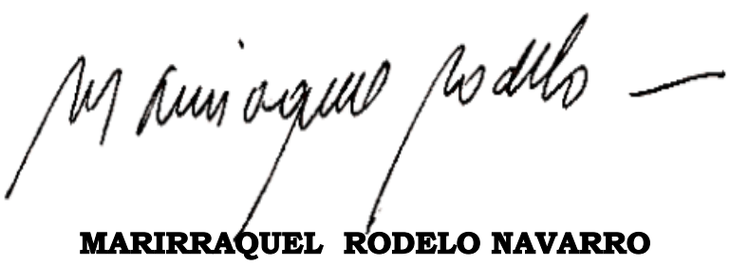
Firmado electrónicamente por:



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: 24A49670205509930F1EFFF324EDF1F9D21FB45A14D4F89ED719C6F2A7011CF8
Documento generado en 2025-03-19