



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL735-2025

Radicación n.º 11001-31-05-014-2018-00525-01

Acta 10

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO** y **OSCAR LEONARDO CLAVIJO GÓMEZ**, interpusieron contra la sentencia proferida el 22 de febrero de 2023, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, en el proceso que instauraron contra la **CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO**.

I. ANTECEDENTES

María Margot Acosta Agudelo y su cónyuge Oscar Leonardo Clavijo Gómez, pretendieron se declarara la «*excepción de inconstitucionalidad e inconvencionalidad*» de la terminación del contrato de trabajo que suscribió la primera con la Caja Colombiana de Subsidio Familiar – Colsubsidio;

la ineficacia del despido adoptado el 10 de octubre de 2017, por estar cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada; la vigencia del contrato laboral con sus prestaciones *«sin estar prestando servicio por culpa o disposición del empleador»*; los perjuicios materiales e inmateriales.

En ese orden, solicitaron se condenara a Colsubsidio a que reinstalara a su trabajadora, al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior categoría y remuneración, la indexación de todos los salarios, prestaciones legales dejados de percibir a partir del 1 de octubre de 2017, hasta que sea efectivamente reinstalada; el pago de una reparación integral en los términos del art. 16 de la Ley 446 de 1998, los perjuicios inmateriales por daño moral, daño a la vida en relación y alteración a las condiciones de existencia, daño por *«la afectación a sus derechos constitucionales y convencionales a la salud»*, estabilidad, trabajo en condiciones dignas y justas, la indemnización equivalente a 180 días de salario por el despido ineficaz conforme al art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Se pretendió el pago de las anteriores indemnizaciones en favor de Oscar Leonardo Clavijo Gómez, en una suma equivalente a 50 SMLMV.

En subsidio, reclamaron el pago de una reparación integral por los daños y perjuicios materiales e inmateriales en el evento de no proceder la reinstalación, los intereses moratorios y las costas procesales.

Las pretensiones tuvieron como sustento, que María Margot Acosta nació el 28 de septiembre de 1977; que el 1 de diciembre de 2011 suscribió contrato de trabajo a término fijo con la demandada, para desempeñarse como odontóloga en el centro médico Suba; que cumplió sus funciones de manera integral y de acuerdo con las directrices que le ordenaba la empleadora; que el 27 de junio de 2013, a través de un *otrosí*, el vínculo pasó a término indefinido.

Que debido al exceso de trabajo, en los años 2012, 2013 y 2014 fue atendida por la ARL Sura en la Clínica La Sabana por múltiples afectaciones en sus manos generadas por su actividad laboral; que en 2016 fue diagnosticada con *«rótulas lateralizadas, pinzamiento patelofemoral externo bilateral, cambios de osteocondromalacia patelar que predominan en la rodilla derecha»*.

Puso de presente que en abril de 2017, le incrementaron los turnos y le adicionaron labores técnicas que no eran de su competencia; que la sobrecarga laboral le afectó manos, cuello y columna vertebral; que el 4 de septiembre de ese año sufrió un accidente laboral y se le diagnosticó *«Dx esguince y torcedura de dedos de la mano»*; que el 7 de septiembre fue diagnosticada con síndrome del túnel carpiano, con sinovitis y tenosinovitis, y epicondilitis media por Famisanar; que el 8 del mismo mes, también se le estableció *«contusión de dedo de la mano, sin daño de las uñas, recomendándosele durante 20 días no exceder cargas de 12.5 kilos por pulsación bimanual, evitar halar, tracción, presión, rotación, golpes directos sobre mano derecha, no exceso de peso sobre mano*

derecha, no carga sobredimensionada, pausas laborales cada hora, duración de la pausa por cinco minutos», por la ARL Sura.

Indicó que el 9 de septiembre, retornó a su trabajo e informó a su jefe inmediato las recomendaciones de la ARL Sura, que fueron omitidas por la demandada, toda vez que continuó con el exceso de carga laboral; que en esa misma fecha le informaron sobre un posible traslado a otro lugar de trabajo; y el 11 siguiente, se le informó que *«a partir del día 15 de septiembre siguiente se le había trasladado al centro médico Puente Aranda de Bogotá»*, decisión que no aceptó para lo cual expuso sus razones e insistió en el historial sobre el proceso que llevaba ante la ARL y medicina general; que tenía proyectadas consultas para la atención de pacientes por la accionada en la sede de Suba y en fechas posteriores a las de su traslado.

Señaló que el 14 de septiembre fue diagnosticada con *«contusión de dedo de la mano sin daño por accidente laboral», «esguince del tercer dedo de la mano derecha, dolor en dedo que se extiende a mano e imposibilita los movimientos»* y fue incapacitada por 3 días; que el 18 entregó copia de la incapacidad a su jefe inmediato, con las recomendaciones sobre las cargas laborales.

Informó que el 22 de septiembre, fue atendida en la IPS Colsubsidio Centro Médico Mazurén, para el estudio y toma de *«Ecografía de tiroides con transductor de 1 mhz o más, generando concepto de Adenopatía C2 Derecha inflamatoria»*;

y que el 25 de ese mismo mes se le indicó que también padecía *«trastornos rotulofemorales- Confirmado Repetido. Lateralidad: ambos principal- Condromalacia de la rótula Confirmado nuevo. Lateralidad: derecho. "hiperpresión bilateral pero más derecha con presencia de quistes subcondrales»*; que el día siguiente fue diagnosticada con *«Síndrome del Túnel Carpiano y realizó electromiografía con descripción del procedimiento de electromiografía y potenciales evocados de neuroconducciones, arrojando como resultado estudio anormal con compromiso electrofisiológico leve de mediano a través del carpo»*; que el 5 octubre asistió a control y se le generó orden para *«realizar (qx) cirugía en la rodilla derecha y después en la izquierda y con el plan de tratamiento de autorizar practicar artroscopia rótula más liberación lateral rodilla derecha»*; que fue citada a terapia física de control para el 6 de octubre.

Afirmó que el 21 de septiembre, Colsubsidio le informó el inicio de proceso disciplinario y que debía comparecer el 9 de octubre de la misma anualidad, para que se pronunciara sobre los hechos, lo que en efecto cumplió, es decir, se presentó a diligencia de descargos con el representante de la organización Sinaltracomfa; que el 10 de octubre se le dio por terminado el contrato en el que se alegó como justa causa *«haber dejado de prestar sus servicios personales en el Centro Médico Puente Aranda desde el día 18 de septiembre de ese año, negándose a cumplir la orden de traslado»*; que para hacer efectiva esa decisión, la demandada inició el trámite de autorización ante el Ministerio de Trabajo.

Contó que durante 2017, devengó un salario mensual conformado por \$2.012.400, más una bonificación de \$868.000; que desde el 1 de octubre de ese año, Colsubsidio dejó de pagarle sus salarios y prestaciones; que interpuso acción de tutela que en primera instancia accedió a su pretensión de reintegro, pero fue revocada en segunda instancia; que el 23 de octubre se le informó que padecía «*Escoliosis de convexidad derecha*»; que el 1 de noviembre la EPS Famisanar, le informó que la convocada a juicio solicitó que se diera por terminado el contrato de prestación de servicios de salud complementarios debido a la finalización del vínculo laboral.

Manifestó que el 5 de noviembre la desvincularon de la EPS mencionada a partir del 31 de octubre de 2017; que el 14 y 15 de diciembre, Colsubsidio le solicitó las razones de su ausencia en el trabajo, y respondió que fue por la terminación del contrato de trabajo; que el 22 de abril de 2018, se le diagnosticó «*Epicondilitis media (bilateral), epicondilitis lateral (bilateral), tendinitis de flexo extensores bilateral*», de origen laboral.

Relató que el 11 de mayo de 2018, recibió correo electrónico en el que se le informaba una nueva terminación del contrato de trabajo por ausentismo injustificado a sus labores; que el Ministerio del Trabajo el 31 de mayo expidió la Resolución 002644, a través de la cual negó la autorización para terminar el contrato de trabajo.

La pareja demandante refirió que recurrieron a préstamos para pagar los estudios de su hija y cuotas de créditos, y que incurrieron en gastos extraordinarios como el pago de su atención complementaria por tratamientos médicos, así como los honorarios del abogado; que el 10 de abril de 2018, fueron valorados psicológicamente y se dictaminó que sufrieron angustia, congoja, impotencia, rabia y dolor por el trato injustificado y denigrante por parte de Colsubsidio (fs.º242 a 281 y 285 a 325 cdno. 1).

La Caja Colombiana de Subsidio Familiar – Colsubsidio, al contestar, se opuso a todas las pretensiones. Aceptó que por medio de un *otrosí* modificó la modalidad del contrato a término indefinido; la ocurrencia del accidente de trabajo sufrido el 4 de septiembre de 2017; la orden para efectuar el traslado al centro médico Puente Aranda; las respuestas a las solicitudes de la actora; el proceso disciplinario; el inicio del trámite para autorizar el despido ante el Ministerio del Trabajo; la acción de tutela y que la terminación del vínculo se produjo el 11 de mayo de 2018. De los demás supuestos fácticos, señaló que no eran ciertos o que no le constaban.

Sostuvo que el servicio prestado por la actora se supeditó al cumplimiento de funciones propias, anexas, conexas y complementarias al cargo de odontóloga general; que no quebrantó lo referente a la duración y atención a los pacientes; que las instrucciones estaban orientadas a generar hábitos de autocuidado; que la demandante faltó gravemente a sus obligaciones legales y reglamentarias, al desatender la orden de traslado que se le impartió.

Aseveró que María Margot Acosta Agudelo no era beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada, toda vez que no dio a conocer sus padecimientos y no contaba con dictamen de calificación expedido por autoridad competente que certificara una pérdida de capacidad laboral, por lo que no era objeto de especial protección al momento de terminado el vínculo. Insistió en la injustificada ausencia de la actora.

Planteó como excepciones de fondo, las de cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones, ausencia de título y de causa en las pretensiones, «*ausencia de obligación*», pago, buena fe, compensación y prescripción (fs.º90 a 142 cdno. 2).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá DC, mediante fallo de 30 de septiembre de 2020 (acta fs.º199 y 200 cdno. 2), absolvió de las pretensiones y condenó en costas a la demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, al desatar la apelación de la demandante, a través de sentencia de 22 de febrero de 2023 (fs.º8 a 33 cdno. *ad quem*), confirmó la del *a quo* e impuso costas a la actora.

Se propuso resolver si la juez unipersonal se equivocó al señalar que el despido de la demandante se produjo el 11 de mayo de 2018 y no el 10 de octubre de 2017 y, cuando consideró que el despido fue con justa causa.

Adujo que, no fue definitiva la decisión de culminar la relación laboral, por cuanto la empleadora optó por continuar con el cumplimiento de algunas obligaciones que emanan del contrato, incluso, con los requerimientos para que se presentara a laborar en la sede del centro médico Puente Aranda, pero ante la ausencia de la actora tuvo que despedirla de manera definitiva el 11 de mayo de 2018.

A continuación, se refirió a las pruebas en los siguientes términos:

En La (sic) carta de despido con fecha del 10 de octubre de 2017, suscrita por Aydé Mary Ramírez Tello, en su calidad de Jefe de Relaciones Laborales, la entidad demandada plasmó que: *"ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir del 10 de octubre de 2017, ello debido a que la Corporación tuvo conocimiento mediante adjuntos y reportes de los Jefes de Centros Médicos de Puente Aranda y Suba (...) que usted injustificadamente transgredió sus obligaciones y prohibiciones laborales, por haber dejado de prestar sus servicios personales en el Centro médico Puente Aranda desde el pasado 18 de septiembre de 2017 hasta la fecha, negándose a cumplir la instrucción impartida el 11 de septiembre de 2017, de traslado del Centro Médico Suba al de Puente Aranda (ambos en Bogotá), a pesar de que el 19 de septiembre de 2017 ya se le había dado respuesta a sus peticiones, indicándosele que debía presentarse a trabajar en el Centro Médico Puente Aranda"*, aunque al finalizar este texto, le informó: *"Para hacer efectiva la anterior decisión se procede a iniciar el trámite de autorización ante la autoridad competente"* (pp. 113-114, archivo03 y 38-39, archivo20).

La razón para sostener que la redacción no fue la más clara y afortunada tiene que ver con que no explicó por qué se iba a iniciar un trámite previo de autorización, como tampoco se le precisó cuál era esa autoridad competente a la que iba acudir,

aunque para la Sala resulte lógico y razonable inferir, a raíz de este proceso, que se trataba de una autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, por estar en estado de 'debilidad manifiesta', debido al reporte de las patologías presentadas.

- La constancia emitida por el Fondo de Empleados de Colsubsidio del 14 de noviembre de 2017 con asunto 'CAUSACIÓN RETIRO ASOCIADOS', acredita que hubo "*cruce saldos liquidación retiro RETIROS FORZOSOS COLSUBSIDIO OCTUBRE 12 DE 2017*" (p.116, archivo03); es decir que hubo un primer acto para materializar esa decisión.

La comunicación del 1º de noviembre de 2017 dirigida a la demandante por parte de Famisanar EPS, con referencia "*cancelación de contrato con Beneficio de Activación Adicional*" corrobora un reporte de una novedad consistente en que "*la Empresa solicitó dar por terminado el contrato que se encuentra a su nombre a partir del 01 de noviembre de 2017. No obstante (...) se le está otorgando como beneficio un tiempo adicional sin facturación, que le permite estar activo y tener acceso a los servicios del Plan de Atención Complementaria hasta el 30 de noviembre de 2017*" (p. 127, archivo03).

- La captura de pantalla de novedad Famisanar EPS expedida el 31 de octubre de 2017 demuestra un '*RETIRO (...) DE LA EMPRESA*' (p. 128, archivo03); es decir, que, por lo menos, para el subsistema de salud sí se logró consolidar la decisión.

- La declaración de Judy Herreño, quien dijo laborar para la entidad demandada en el área de salud y seguridad en el trabajo en la Gerencia de Talento Humano desde el año 2017, es relevante porque relató que cuando le llegaron los requerimientos de parte de la EPS en octubre de ese año, cuando fue a consultar la base interna, encontró que la demandante "*no estaba vinculada a la compañía*", lo que basó en que cuando validó la información interna, vio que no estaba activa.

- La solicitud elevada por la entidad demandada al Ministerio del Trabajo con fecha del 2 de noviembre de 2017, con referencia de '*autorización de despido de la trabajadora MARIA MARGOT ACOSTA AGUDELO*', revela que, a pesar de haberse comenzado a ejecutar actos tendientes a la desvinculación de la trabajadora en el sistema de salud, así como en el fondo de empleados, existía consciencia plena de que se debía pedir primero esa autorización administrativa para darle por terminado su contrato de trabajo con justa causa "*en la medida que el mismo obedece a razones objetivas completamente ajenas a su estado de salud, pues las mismas refieren a la manera incorrecta como asume sus obligaciones como trabajadora de la Corporación*" (pp. 129-132, archivo03). Esto, porque, además de esas dos obligaciones, subsistían otras más, como era el pago de la seguridad social en pensiones, riesgos laborales, salarios, prestaciones sociales y, en

general, todas aquellas obligaciones generales y especiales que derivan de los artículos 55, 56, 57, 58, 59 y 60 del estatuto sustantivo laboral.

Además de las anteriores probanzas, también tuvo en cuenta el escrito de impugnación que interpuso Colsubsidio contra la sentencia proferida el 30 de octubre de 2017 por el Juzgado 30 Penal Municipal con función de control de garantías, del que coligió que la entidad mantuvo su posición sobre la vigencia y la ausencia de una desvinculación efectiva; la respuesta de la jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la accionada y al requerimiento que se le efectuó en el trámite de incidente de desacato.

Asimismo, acudió a la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Penal del Circuito de Bogotá el 13 de diciembre de 2017, que revocó la del inferior; a la comunicación enviada por la actora el 19 de diciembre de 2017 al área de Relaciones Laborales y a la respuesta que dicha entidad le brindó el 27 siguiente; al interrogatorio absuelto por Acosta Agudelo donde aceptó su ausentismo al trabajo entre octubre de 2017 y mayo de 2018, los requerimientos que le dirigió la empresa y que era consciente del trámite ante el Ministerio de Trabajo.

Se remitió a las declaraciones de Nahir Paulina García Ardila, Nelsy Constanza Hernández León, Mariluz Cruz, Andrés Amaya López y a los comprobantes de nómina desde septiembre hasta diciembre de 2017 y de enero a abril de 2018, de los que extrajo la falta de pago de salarios, seguridad social en salud y pensión y las cuotas sindicales,

por falta de prestación de servicios; sin embargo, observó el reconocimiento de los intereses a las cesantías y aportes sindicales entre enero y abril de 2018 y coligió que «*el empleador era consciente de la subsistencia de otras obligaciones a su cargo con la trabajadora*». Se refirió a las comunicaciones de 11 de mayo y de 6 de junio de 2018, con la que se le puso en conocimiento a Acosta Agudelo la terminación del vínculo y que debía presentarse a reclamar la liquidación definitiva de sus acreencias laborales, respectivamente.

De la apreciación en conjunto los anteriores medios de convicción, concluyó que el empleador no había finiquitado las obligaciones laborales a su cargo, más aún cuando había informado que la decisión de despedir a la demandante sería efectiva cuando tuviera la autorización administrativa de rigor, esto es, por existir un condicionamiento.

Precisó que pese a la presunción de legalidad de la Resolución 002644 de 31 de mayo de 2018 expedida por el Ministerio del Trabajo, tal decisión «*no ata de manera fatal e inexorable al juez laboral*». Se apoyó en las sentencias CSJ SL415-2021, CSJ SL919-2021, CSJ SL937-2022.

En cuanto al segundo cuestionamiento, manifestó que, de conformidad con la sentencia CSJ SL816-2022, al tratarse de una terminación con justa causa, al trabajador solo le bastaba demostrar el despido y al empleador que los motivos invocados sí ocurrieron y conllevaron la justa causa.

Al estimar acreditado el despido el 11 de mayo de 2018, procedió a verificar la ocurrencia de las conductas que se endilgaron a la demandante.

En ese orden, retomó el interrogatorio rendido por la actora en el que no negó haber faltado desde el 18 de septiembre de 2017 a laborar al centro médico Puente Aranda, pese a los requerimientos que se le efectuaron y que otras odontólogas también habían sido trasladadas; y que indicó como justificación de su ausencia que la empleadora le terminó su contrato de trabajo.

Indicó que Nahir Paulina García Ardila, Nelsy Constanza Hernández León y Mariluz Martínez Cruz, declararon que María Margot Acosta Agudelo no se presentó a su puesto de trabajo. Que en diligencia de descargos realizada el 9 de octubre de 2017, la demandante admitió no presentarse a trabajar, lo que ratificó con los correos electrónicos remitidos los días 18 y 28 de septiembre, y 4 de octubre de 2017, que dieron cuenta de la inasistencia injustificada, conducta que también quedó registrada en los formatos de reporte de novedad de nómina, tal como también lo enseñaban las certificaciones de fecha 2 y 10 de noviembre de 2017.

Con las pruebas en precedencia estimó probados los hechos endilgados en la carta de despido. En ese orden, procedió a verificar si la ausencia de la trabajadora en el centro médico Puente Aranda desde septiembre de 2017 constituyó justa causa para despedirla.

Apuntó que para «*contextualizar*», era necesario tener en cuenta la comunicación de 5 de septiembre de 2017 firmada por Luis Javier Gómez Vásquez y Nelsy Constanza Hernández León -jefe de Departamento de Compensación y Beneficios y jefe de centro médico, respectivamente-, con la cual se informó a la demandante sobre el traslado, y tiene fecha de recibido 11 de septiembre del mismo año con la siguiente nota: «*Doy recibido de este segundo comunicado, pero no genero ningún tipo de aceptación. Me reservo mi derecho a generar todas las acciones pertinentes en defensa y protección de mis derechos según las normas que la rigen/ FIRMA*».

Agregó que en el escrito dirigido por la actora a Frank Cardozo Fera el 9 de septiembre de 2017, «*con referencia de 'RATIFICACIÓN y NOTIFICACIÓN DE ENFERMEDADES y PROTECCIÓN DE SALUD'*», no cuestionó «*propiamente el traslado efectuado*», sino que informó temas relacionados con su salud; pidió y agradeció colaboración a fin de procurar mejoría y reiteró su voluntad de servicio. Cuestión que se repitió con la solicitud de 9 de septiembre de 2017.

Afirmó que en la petición dirigida ese mismo día por la demandante a la Coordinadora de Relaciones Laborales, informó que no aceptaba el traslado y expuso «*cuatro aspectos para rehusarse a cumplir la orden del traslado que le fue impartida por su empleador tiempo atrás*».

Luego del anterior recuento, aludió a lo enseñado por esta Corporación del *ius variandi* y refirió las sentencias CSJ

SL119-2021 y CSJ SL21655-2017, para puntualizar que no basta la simple oposición o «*malquerencia del traslado por parte del trabajador*» para tomarlo ilegítimo e inaplicable por el empleador, pues no supone la invalidación del ejercicio de esa facultad patronal, siempre que no se comprometa de manera efectiva y contingente sus derechos constitucionales y legales, amén de que debe estar demostrado (sentencia CSJ SL4824-2021).

Consideró que la demandante no sufrió desmejora en sus condiciones laborales, personales y familiares, mucho menos que la orden de traslado «*dentro de la misma ciudad en la zona occidente de Bogotá*» tuviera «*tal magnitud adversa*» que le impidiera acceder materialmente a la orden del empleador; agregó inexistencia de pruebas de que «*gastara dos horas y media en el trayecto de ida y regreso a la nueva sede, sencillamente porque nunca se presentó a laborar allí*» y tampoco,

[...] del aumento de costos diarios desde su lugar de residencia ubicada en la calle 165 con carrera 9, tampoco obra prueba de la afectación de no llegar a las 2 de la tarde a su casa para recibir a su hija, cuando ella misma se contradice con que debía "*complementar con acciones extras en horas de la tarde de índole personal, a fin de cumplir con mis obligaciones mensuales de manutención y sostenimiento de mi persona y mi hija*". Entonces, ¿Debe llegar a recoger a su hija a las 2 de la tarde, pero al mismo tiempo muestra su interés y necesidad de laborar horas extras en esa misma jornada? Ni siquiera hay prueba de que fuera madre cabeza de familia porque, de hecho, se ventiló en el proceso que su esposo también trabaja y así se aceptó en la sustentación del recurso de apelación. Mucho menos hay prueba de que el traslado le implicara la afectación al proceso de seguimiento y atención por parte de la ARL, como tampoco de una discriminación o retaliación en su contra. Luego, la oposición al traslado resulta a todas luces infundada de no querer presentarse al nuevo sitio laboral.

Concluyó que María Margot Acosta se rehusó a aceptar una orden de traslado, sin justificación y, por lo mismo, dejó de asistir a las instalaciones del centro médico Puente Aranda, sin reportar novedad extraordinaria con la cual la accionada pudiera sopesar la situación particular y reevaluar el caso o, incluso, reconsiderar su decisión o adoptar medidas alternativas; que posterior al trámite de acción de tutela e incidente de desacato, la actora insistió en su conducta radical, aun cuando la empresa aclaró las circunstancias de su despido y la requirió en diferentes oportunidades.

Destacó que no se allegaron incapacidades médicas que dispusieran un impedimento para su movilización; que incluso la expedida del 14 al 16 de septiembre de 2017 por dolor en la mano, *«sirvió como referente para que la entidad demandada le cambiara la fecha de asistencia al centro médico Puente Aranda a partir del 18 de septiembre»*.

Recordó que según la cláusula novena del contrato de trabajo suscrito por las partes, el *otrosí* celebrado el 27 de junio de 2013, y el reglamento interno de trabajo, la demandante faltó a sus deberes, por manera que incurrió en una justa causa para ser despedida al incumplir la obligación general contemplada en el art. 56 del CST, consistente en obedecer al empleador, y trasgredió a su vez el numeral 6 del art. 7 del Decreto 2351 de 1965.

Por último, afirmó que al acreditarse la justeza del despido, de conformidad a la jurisprudencia cuando se alega

justa causa objetiva de despido es viable adoptar esa determinación, sin la autorización del Ministerio de Trabajo. Aludió a las sentencias CSJ SL410-2019, CSJ SL711-2021 y CSJ SL2237-2021.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia recurrida para que, en sede de instancia, se revoque la del *a quo* y se acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Formula dos cargos por la causal primera de casación, oportunamente replicados, que se estudiarán de manera conjunta, en razón a que se complementan y persiguen el mismo propósito.

VI. CARGO PRIMERO

Ataca la sentencia por la vía directa, por la infracción directa de las siguientes disposiciones legales:

[...] artículos 4 y 7 literal d) de la ley 319 de 1996, aprobatoria del “Protocolo de San Salvador”, adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos; 26 de la Ley 17 de 1972, aprobatoria de esta Convención; 2, 4 y 7 de la Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación

contra las Personas con Discapacidad”, suscrita en la ciudad de Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999); 27 de Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006; 27 de la ley 32 de 1985, aprobatoria de la Convención de Viena; Preámbulo de la Constitución Política y sus artículos 1, 2, 4, 9, 25, 53, 93, 228 y 230, en relación con el artículo 7º de la ley 1149 de 2007.

Afirma que el *ad quem* no aplicó el control de convencionalidad y, por ende, dejó de lado los principios de progresividad y prohibición de la regresividad consagrados en los arts. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos y 4 del Protocolo de San Salvador. Estima que debía otorgar prevalencia al derecho sustancial internacional que reconoce los derechos humanos, sobre el derecho interno a fin de garantizar el respeto de los derechos fundamentales quebrantados.

Expone que el Tribunal omitió tener en cuenta la Ley 32 de 29 de enero de 1985, que aprobó la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, particularmente en su art. 27 que refiere la imposibilidad de que un Estado se excuse en la aplicación de una norma interna para dejar de cumplir las disposiciones de los tratados.

Alude al caso *Almonacid Arellano y otros vs. Chile* para destacar la importancia de la aplicación del Derecho Internacional, aun cuando existan normas en un Estado que lo contraríen. También memora el caso *Vizzoti el Dial - AA2400*, para resaltar que el control de constitucionalidad es competencia de todos los jueces, de manera tal que era obligación del Tribunal ejercer el control de convencionalidad

entre las normas del ordenamiento jurídico interno y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Sostiene que el colegiado desconoció que conforme al control de convencionalidad debía buscar la compatibilidad entre las normas internas con las supranacionales. Toma como referencia a los autores Allan R. Brewer-Carías y Jaime Orlando Santofimio Gamboa, que en su obra *Control de Convencionalidad y Responsabilidad del Estado* hacen alusión a la sentencia proferida en el caso «*Cabrera García y Montiel Flórez vs. México de 2010*» para insistir en que ese control debe realizarlo cualquier juez o tribunal que ejerza funciones jurisdiccionales, incluyendo las Altas Cortes «*y demás altas jurisdicciones de los veinticuatro países que han suscrito y ratificado o se han adherido a la Convención Americana sobre Derechos Humanos*».

Argumenta que se desconoció su estado de debilidad manifiesta, independientemente de que el control de convencionalidad no lo invocaran las partes. Expone además que por la omisión en la aplicación del art. 27 de la Convención de Viena conllevó la infracción directa del art. 26 de Ley 16 de 1972, aprobatoria de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y 1988, y de los arts. 2, 9, 25, 53 y 93 de la CN.

Insiste en que debió aplicarse a su caso, los arts. 9 de la Constitución Política, y al 7 literal d) de la Convención Americana de Derechos Humanos y su Protocolo Adicional de San Salvador, en armonía con el art. 27 de la Convención

de Viena y el 93 de la CN, en lugar de darle prevalencia a la aplicación del art. 64 del CST.

Agrega que también debió tenerse en cuenta los arts. 2, 4 y 7 de la Ley 762 de 2002, 27 de Ley 1346 de 2009, cuyos textos reproduce.

Considera que la infracción directa del art. 53 de la CN, tuvo lugar cuando el Tribunal pasó por alto la sentencia CC C016-1998, en la que se refiere al principio de estabilidad en el empleo como aquel que acoge a cualquier trabajador, sin distinción de si el sector al que pertenece es público o privado, con el fin de proteger al empleado de la ruptura abrupta de la relación laboral en razón de una decisión arbitraria por parte del empleador.

Resalta la importancia de aplicar el principio de favorabilidad; alude a la sentencia «*de 14 de diciembre de 2011*», para insistir en que se soslayó el principio de progresividad consagrado en el art. 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en complemento con el art. 4 del Protocolo San Salvador, en relación con el derecho que consagra el art. 7 en su literal d) de la Ley 1149 de 2007.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la sentencia por la vía indirecta, por la aplicación indebida de:

[...] Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que condujo a la infracción del Preámbulo de la Constitución Política y sus artículos 1, 2, 4, 9, 25, 47, 53, 54, 64, 93, 228 y 230, y artículos 1º, 18, 19, 55, ordinal 4º del artículo 58, 61, 64, 66, 127, 140, 186, 192 193, 230, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo, 66 del Código Civil; el Convenio 111 de la OIT, y los artículos 4 y 7 literal d) de la Ley 319 de 1996, aprobatoria del “Protocolo de San Salvador”, adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos; 26 de la Ley 17 de 1972, aprobatoria de esta Convención; 2, 4 y 7 de la Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”; 27 de Ley 1346 de 2009, Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006; 27 de la Ley 32 de 1985, aprobatoria de la Convención de Viena; y 7º de la Ley 1149 de 2007, en concordancia con las sentencias SU-049/17, T-372/17, T- 317/17 y T-773/13 proferidas por la Corte Constitucional y SL-1360/18 reiterada en la SL-4451/19, SL-4461/19, SL-5451/18 y SL-3520/18 entre otras, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y artículos 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [...].

Como errores de hecho señala:

- a) Dar por demostrado, sin estarlo, que el contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO y COLSUBSIDIO, terminó por justa causa imputable a ella, el día 11 de mayo de 2018.
- b) No dar por demostrado, estándolo, que a pesar de haber colegido que, si bien COLSUBSIDIO empezó a ejecutar actos tendientes a materializar su decisión de terminar el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO a partir del mes siguiente al 10 de octubre de 2017, sí lo hizo de manera definitiva.
- c) Dar por demostrado, sin estarlo, que si bien COLSUBSIDIO empezó a ejecutar actos tendientes a materializar su decisión de terminar el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO a partir del mes siguiente al 10 de octubre de 2017, no lo hizo de manera definitiva.
- d) No dar por demostrado, estándolo, que la culpa de COLSUBSIDIO al empezar a ejecutar actos tendientes a materializar su decisión de terminar el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO a partir del mes siguiente al 10 de octubre de 2017, condujo a la confianza legítima de ésta en considerar que su despido se hizo de manera definitiva.

e) Dar por demostrado, sin estarlo que COLSUBSIDIO, al proceder al revés, con primero despedir a la demandante, y luego a los 15 días, pedir permiso para a (sic) hacer lo mismo, generó una confusión, cuando contrario a ello, sus actos tendientes a materializar su proceder corroboraron su firme decisión de terminar el contrato de trabajo, tales como haber ordenado su retiro del Fondo de Empleados de Colsubsidio del 14 de noviembre de 2017 con asunto „CAUSACIÓN RETIRO ASOCIADOS”, habiendo “cruce saldos liquidación retiro RETIROS FORZOSOS COLSUBSIDIO OCTUBRE 12 DE 2017, además de la orden a Famisanar EPS, de la “cancelación de contrato con Beneficio de Activación Adicional” y de no haber sido encontrado su nombre en la base de datos interno, por parte de la señora Judy Herreño, quien dijo laborar para la entidad demandada en el área de salud y seguridad en el trabajo en la Gerencia de Talento Humano desde el año 2017, que relató que cuando le llegaron los requerimientos de parte de la EPS en octubre de ese año, cuando fue a consultar la base interna, encontró que la demandante “no estaba vinculada a la compañía”, lo que basó en que cuando validó la información interna, vio que no estaba activa.

f) No dar por demostrado, estándolo, que la culpa del empleador COLSUBSIDIO no puede perjudicar a su empleada, al empezar a ejecutar actos tendientes a materializar su decisión de terminar el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con ésta, a partir del mes siguiente al 10 de octubre de 2017, que le produjo una confianza legítima de considerar que su despido se hizo de manera definitiva.

g) No dar por demostrado, estándolo, que si le resultó lógico y razonable inferir, a raíz de este proceso, que COLSUBSIDIO pidió una autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, por estar la demandante en estado de „debilidad manifiesta”, debido al reporte de las patologías presentadas, entonces su despido el día 10 de octubre de 2017, fue injusto al violar su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

h) No dar por demostrado, estándolo, que si COLSUBSIDIO al despedir a la demandante, le dijo que iba a iniciar un trámite previo de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, era porque esa entidad era consciente del estado de „debilidad manifiesta”, de ella, debido al reporte de las patologías presentadas.

i) No dar por demostrado, estándolo, que, si COLSUBSIDIO hizo un cruce de cuentas con el Fondo de Empleados de Colsubsidio, el día 12 de octubre de 2017, a solo 2 días de decidir terminar unilateralmente el contrato de trabajo celebrado con la demandante, lo cual llevó a que se expidiera la constancia del 14 de noviembre de 2017, con asunto “CAUSACIÓN RETIRO ASOCIADOS”, ello acreditaba que sí hubo cruce de saldos

liquidación de retiro materializándose esa decisión de manera definitiva.

j) No dar por demostrado, estándolo, que, si COLSUBSIDIO solicitó a Famisanar EPS, dar por terminado el contrato que se encontraba a nombre de la demandante, a partir del 1 de noviembre de 2017, con referencia “cancelación de contrato con Beneficio de Activación Adicional”, ello acreditaba que sí hubo decisión de terminar el contrato de trabajo de manera definitiva, así se le hubiese otorgando (sic) como beneficio un tiempo adicional sin facturación, que le permitía estar activa y tener acceso a los servicios del Plan de Atención Complementaria hasta el 30 de noviembre de 2017.

k) No dar por demostrado, estándolo, que, si COLSUBSIDIO solicitó a Famisanar dar por terminado el contrato que se encontraba a nombre de la demandante, a partir del 1 de noviembre de 2017, entonces, cuando esta EPS expidió la novedad del 31 de octubre de 2017, se demostraba que el “RETIRO (...) DE LA EMPRESA” (p. 128, archivo03) fue definitivo el 10 de octubre de ese año, al quedar, por lo menos, retirada definitivamente para el subsistema de salud lográndose consolidar la decisión.

l) No dar por demostrado, estándolo, que COLSUBSIDIO no tenía plena consciencia de que se debía pedir primero autorización administrativa al Ministerio de Trabajo, para que le autorizara despedir a la demandante en estado de debilidad manifiesta, selo (sic) cual se percató muy tarde el 2 de noviembre, cuando ya hacía más de 15 días había procedido al revés, despidiendo injustamente, con violación del debido proceso, queriendo convertir a la autoridad en simple notario que avalara lo ya materializado, que se revelaba con la ejecución de actos tendientes a la desvinculación de la trabajadora en el sistema de salud como en el fondo de empleados, etc.

m) No dar por demostrado, estándolo, que si el Ministerio de Trabajo mediante Resolución N° 002644 del 31 de mayo de 2018, después de referirse a la solicitud de autorización de despido hecha por COLSUBSIDIO el 3 de noviembre de 2017, donde le advirtió a ésta que *“(...) mucho antes de elevada la misma, ya estaba operando el despido, sin esperar el respectivo pronunciamiento, violando de contera el debido proceso cuyo amparo y garantía es del orden supra legal (...)”*, y más adelante determinó que *“en la carta de despido o terminación de la relación laboral por parte de la empresa, fechada del 11 de mayo de 2018, no le precede ninguna suspensión como medida disciplinaria, la cual, por simple lógica la relevaría eventualmente para elevar la presente solicitud pues no habrían hechos nuevos que generaran una nueva sanción o permitieran adoptar la decisión que hoy se pretende, máxime cuando en la misma respuesta a la acción de tutela el representante judicial, de manera expresa señala que, tal terminación del contrato de trabajo tendrá lugar “una vez el*

Ministerio del Trabajo emita la correspondiente autorización, considerando el estado de salud que ha acreditado la trabajadora”, situación que contradice lo advertido en el oficio del 11 de mayo de 2018 cuando por este medio la empleadora resolvió dar por terminado dicho contrato sin esperar la correspondiente autorización por parte de este ministerio”, finalizando con que todo ello, a su juicio, demostraba un “desmedido afán de terminar la relación laboral con la misma, situación que traduce en un hecho cumplido que esta autoridad administrativa del trabajo en manera alguna puede convalidar”, entonces la terminación del contrato de trabajo de la demandante sí fue terminado sin justa causa por COLSUBSIDIO el día 10 de octubre de 2017, configurándose un hecho cumplido que el Ministerio de Trabajo, no avaló cuando se le pidió la autorización para despedir, pues, taxativamente se le dijo que ya estaba operando el despido, sin esperar el respectivo pronunciamiento, violando de contera el debido proceso, que convierte a la decisión patronal arbitraria e injusta en ineficaz, sin que produzca efectos jurídicos.

n) Dar por demostrado, sin estarlo, que MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO, incurrió en una justa causa para ser despedida, por haber dejado de laborar para COLSUBSIDIO después de su despido, desde el 10 de octubre de 2017 al 11 de mayo de 2018, cuando ya precisamente se había materializado la terminación del contrato de trabajo con actos de ejecución que así lo demostraban, lo cual fue culpa del patrono, que no puede recaer en la ex trabajadora, que por la confianza legítima que se generó y adquirió tuvo la consciencia de estar por fuera de la empresa, máxime si por orden patronal fue retirada del Fondo de Empleados de Colsubsidio del 14 de noviembre de 2017 con asunto “CAUSACIÓN RETIRO ASOCIADOS”, habiendo “cruce saldos liquidación retiro RETIROS FORZOSOS COLSUBSIDIO OCTUBRE 12 DE 2017, además de la orden a Famisanar EPS, de la “cancelación de contrato con Beneficio de Activación Adicional” y de no haber sido encontrado su nombre en la base de datos interno, por parte de la señora Judy Herreño, quien dijo laborar para la entidad demandada en el área de salud y seguridad en el trabajo en la Gerencia de Talento Humano desde el año 2017, que relató que cuando le llegaron los requerimientos de parte de la EPS en octubre de ese año, cuando fue a consultar la base interna, encontró que la demandante “no estaba vinculada a la compañía”, lo que basó en que cuando validó la información interna, vio que no estaba activa.

o) No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO y COLSUBSIDIO, terminó por decisión unilateral de ésta y sin justa causa, el día 10 de octubre de 2017.

p) Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante se rehusó aceptar una orden de traslado, sin justificación y, por lo mismo, dejó de asistir a las instalaciones del centro médico Puente Aranda sin reportar alguna novedad extraordinaria con la cual la

entidad demandada pudiera sopesar su situación particular y reevaluar el caso o, incluso, reconsiderar su decisión o adoptar medidas alternativas.

q) No dar por demostrado, estándolo, que COLSUBSIDIO, abusó del ius variandi, al proceder a trasladar injustamente a la demandante de su lugar de trabajo, en la localidad de Suba, al nororiente de Bogotá, a un lugar muy distante hacia el sur (Sector de Puente Aranda) de esta misma ciudad, precisamente el día 15 de septiembre de 2017, cuando tenía proyectada consulta para la atención de pacientes del servicio de odontología ya programadas, no importándole la suerte de los usuarios, causándole graves traumatismos en su vida laboral, personal y familiar, y afectación a sus derechos fundamentales, máxime cuando de su historial sobre el proceso que se llevaba por parte de la ARL y medicina general, se indicaba que estaban afectando sus miembros superiores, cuello, columna y rodillas, que conducían a que se le brindara el apoyo y las condiciones necesarias para poder sobrellevar esas alteraciones degenerativas a fin de no generarle menoscabo mayor en su calidad de vida, que ya había sido presentado al Jefe inmediato del Centro Médico Suba, Frank Whilman Cardozo Feria, lo que podía agravarse trasladándola a un sitio muy retirado del lugar de su arraigo.

r) No dar por demostrado, estándolo, que, al no haber autorización de la oficina de Trabajo para el despido de MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO, paciente en estado de debilidad manifiesta, ni la demostración de una justa causa legal, éste se presume discriminatorio.

s) No dar por demostrado, estándolo, que carece de todo efecto jurídico el despido injusto de MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO, disminuida física y en estado de debilidad manifiesta, por no estar soportado en autorización de la oficina de Trabajo.

Enlista como pruebas no valoradas:

- ✓ Informe de imágenes diagnosticas (sic) CENTRO MEDICO MAZUREN COLSUBSIDIO –EPS FAMISANAR PAC- de Radiografía de Columna lumbosacra de fecha 6 de diciembre de 2016.
- ✓ Consulta de primera vez por medicina física y rehabilitación – fisiatría de centro médico Mazurén de fecha 8 de junio de 2017.
- ✓ Atención por parte de la ARL por medio de la CLINICA DE LA SABANA de fecha 4 de septiembre de 2017.
- ✓ Agenda de programación de atención de pacientes del día 4 de septiembre de 2017, asignada a la demandante.

- ✓ Historia Clínica de Medicina Física y Rehabilitación, I.P.S. Carlos Eduardo Rangel Galvis S.A.S. por parte de la EPS FAMISANAR PAC, de fecha 7 de septiembre de 2017.
- ✓ Historia Clínica de IPS SURA COUNTRY de fecha 8 de septiembre de 2017 - continúa en tratamiento, recomendaciones clínicas y cita con terapia física.
- ✓ Agendas del día 9 al 14 de septiembre de 2017, programando las atenciones de la señora María Acosta en el centro médico Suba de consulta odontológica.
- ✓ Ratificación y notificación de enfermedades y protección de salud al doctor Frank Whilman Cardozo Feria, jefe médico Suba por parte de la señora María Margot Acosta Agudelo, de fecha de 9 de septiembre de 2017.
- ✓ Solicitud de copia auténtica del documento firmado por el Doctor Frank Whilman Cardozo Feria, Jefe Médico Suba, del 9 de septiembre de 2017.
- ✓ Solicitud de copia auténtica del documento firmado por el Doctor Frank Whilman Cardozo Feria, Jefe Médico Suba, de fecha de 11 de septiembre de 2017.
- ✓ Información de traslado a Centro Médico PUENTE ARANDA, de fecha de 5 de septiembre de 2017, recibido por parte de la demandante. Radicado a la señora Alejandra Raquel Llerena Polo, Coordinadora de Relaciones Laborales.
- ✓ Carta de respuesta a la carta de traslado de la dependencia de trabajo informada el día sábado 9 de septiembre de 2017.
- ✓ Agendas a cargo de la demandante en centro médico Suba desde el 18 de septiembre de 2017 hasta el día 6 de octubre de 2017, inclusive.
- ✓ Radicado a la señora Alejandra Raquel Llerena Polo, coordinadora de relaciones laborales - ratificación y notificación de enfermedades y protección de salud, por parte de la señora María Margot Acosta Agudelo, de fecha 11 de septiembre de 2017.
- ✓ Radicado a la señora Alejandra Raquel Llerena Polo, Coordinadora de Relaciones Laborales.
- ✓ Solicitud de copia autenticada de documento firmado por parte de la demandante, de 11 de septiembre de 2017.
- ✓ Historia Clínica e Incapacidad del día 14 de septiembre de 2017, IPS COLSUBSIDIO MAZUREN Medicina General.
- ✓ Radicado a la señora Alejandra Raquel Llerena Polo, Coordinadora de Relaciones Laborales - ratificación de enfermedades, protección reforzada de salud, segunda solicitud a la respuesta de traslado de dependencia, por parte de la señora María Margot Acosta Agudelo, de fecha 15 de septiembre de 2017.

- ✓ Carta de la demandante de entrega de incapacidad y ratificación de enfermedades, protección reforzada de salud, segunda solicitud a la respuesta de traslado dependencia y resolución a la actividad laboral al doctor Frank Whilman Cardozo Feria, Jefe Médico Suba, de fecha de 18 de septiembre de 2017.
- ✓ Respuesta a la petición de la demandante por parte de COLSUBSIDIO.
- ✓ Escrito de la demandante a la señora Alejandra Raquel Llenera Polo, Coordinadora de Relaciones Laborales en respuesta a las cartas del 18 y 21 de setiembre de 2017
- ✓ Informe de imágenes diagnosticas del Centro Médico Mazurén Colsubsidio sobre Ecografía de Tiroides con Transductor de 7 Mhz o más, correspondiente a la demandante de fecha 22 de septiembre de 2017.
- ✓ Historia Clínica de fecha 25 de septiembre de 2017, de la demandante en el consultorio Manuel Fernando Mosquera Arango, por Ortopedia y Traumatología de rodilla.
- ✓ Carta de COLSUBSIDIO a la demandante en respuesta a comunicado del 22 de septiembre de 2017.
- ✓ Historia Clínica de Medicina Física y Rehabilitación de la demandante, en la I.P.S. Carlos Eduardo Rangel Galvis S.A.S., de fecha 26 de septiembre de 2017.
- ✓ Resultado de electromiografía y potenciales evocados medicina física y rehabilitación de la demandante, de fecha 26 de septiembre de 2017.
- ✓ Historia Clínica de la demandante en el consultorio Manuel Fernando Mosquera Arango, por Ortopedia y Traumatología de fecha 5 de octubre de 2017.
- ✓ Cita a la demandante para realizarle control por parte de la ARL SURA en la IPS SURA COUNTRY por el servicio de terapia física el día 6 de octubre de 2017.

Como pruebas erróneamente apreciadas enlista:

- ✓ La carta de despido con fecha del 10 de octubre de 2017, suscrita por Aydé Mary Ramírez Tello, en su calidad de Jefe de Relaciones Laborales, de la entidad demandada.
- ✓ La constancia emitida por el Fondo de Empleados de Colsubsidio del 14 de noviembre de 2017 con asunto CAUSACIÓN RETIRO ASOCIADOS.
- ✓ La comunicación del 10 de noviembre de 2017 dirigida a la demandante por parte de Famisanar EPS, con referencia

“cancelación de contrato con Beneficio de Activación Adicional”.

- ✓ La captura de pantalla de novedad Famisanar EPS expedida el 31 de octubre de 2017, donde se demuestra el “RETIRO (...) DE LA EMPRESA” (p. 128, archivo03); y que para el subsistema de salud sí se logró consolidar la decisión de despido en octubre de 2017.
- ✓ La solicitud elevada por la entidad demandada al Ministerio del Trabajo con fecha del 2 de noviembre de 2017, con referencia de autorización de despido de la trabajadora “MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO”, que revela que sí se ejecutaron actos tendientes a la desvinculación de la trabajadora en el sistema de salud, así como en el fondo de empleados, COLSUBSIDIO se percató muy tarde de que se debía pedir primero esa autorización administrativa para darle por terminado su contrato de trabajo con justa causa, y no actuar al revés.
- ✓ El escrito de impugnación presentado por COLSUBSIDIO contra la sentencia proferida el 30 de octubre de 2017 por el Juzgado 30 Penal Municipal con función de control de garantías, donde cuestionó la orden de reintegro, y sostuvo que, a pesar de que las conductas enrostradas a la demandante constituían justa causa para despedirla, “tal decisión quedó condicionada a la autorización que para el efecto expidiera el Ministerio del Trabajo, considerado su estado de salud, tal y como se lee en el párrafo final de la referida comunicación que a su tenor literal expresa: “Para hacer efectiva la anterior decisión se procede a iniciar el trámite de autorización ante la autoridad competente”; lo cual si bien quiso decir, que mantenía una posición sobre la vigencia del contrato y la ausencia de una desvinculación efectiva, en realidad se trató de la enmienda de un error al percatarse muy tarde de haber actuado al revés: despedir y luego pedir permiso para ello (pp. 133-137, archivo03).
- ✓ En la misiva emanada por parte de Ayde (sic) Mary Ramírez Tello, en su calidad de jefe de Departamento de Relaciones Laborales, con fecha del 10 de noviembre de 2017, dirigida a la demandante, en respuesta a los correos electrónicos del día anterior con referencia “CUMPLIMIENTO SENTENCIA ACCIÓN DE TUTELA” (pp. 138-141, archivo03).
- ✓ Respuesta de COLSUBSIDIO al requerimiento previo efectuado en el marco del incidente de desacato promovido en su contra, con fecha del 23 de noviembre de 2017, donde insistió en la imposibilidad de reintegro porque, según lo que

explicó en ese trámite expedito, “nunca se ha materializado el despido” (pp. 151-155, archivo03).

- ✓ La sentencia proferida el 13 de diciembre de 2017 por el Juzgado Décimo Penal del Circuito de Bogotá, mediante la cual se revocó el fallo de tutela proferido el 30 de octubre del mismo año, que dijo el Tribunal le fue útil para comprender la confusión generada.
- ✓ La comunicación del 19 de diciembre de 2017 remitida por la demandante al área de relaciones laborales que según el Tribunal refleja que ella trabajadora era consciente del hecho, pero, aun así, insistió en que ya estaba despedida.
- ✓ Comunicación del 27 de diciembre de 2017, dirigida a la demandante por parte de Lina María Salcedo Velosa, en su calidad de Coordinadora Jurídico Laboral de COLSUBSIDIO, donde le dijo que la terminación del contrato de trabajo estaría supeditada o condicionada a la decisión que adoptara el Ministerio del Trabajo.
- ✓ Los comprobantes de nómina de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017 y de enero a mayo de 2018, que reportaron la ausencia injustificada de la demandante por cada uno de esos meses, aunque sin pago de salario por no prestación del servicio contratado (pp. 186-189, archivo20).
- ✓ La comunicación del 6 de junio de 2018, de COLSUBSIDIO, dirigida a la demandante, que según el Tribunal le demostró que se le informó a ella, “que debía presentarse a reclamar su liquidación definitiva de acreencias laborales, acompañada de una certificación laboral, donde se plasmó como extremo final de la relación laboral el de 11 de mayo de 2018, lo cual era de esperarse ante la negativa del Ministerio de Trabajo a convalidar (sic) el despido hecho en octubre de 2017 (sic).
- ✓ La comunicación del 11 de mayo de 2018 con asunto de terminación del contrato de trabajo con justa causa, dirigida a la demandante.
- ✓ Contrato de trabajo.
- ✓ Reglamento interno de trabajo.

Indica que el interrogatorio que rindió también fue erróneamente apreciado por el Tribunal.

Sostiene que a partir de la falta de apreciación y valoración errónea de las pruebas anteriormente referidas, el Tribunal «*se formó el convencimiento equivocado de que el*

contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO y COLSUBSIDIO, terminó por justa causa imputable a ella, el día 11 de mayo de 2018, y no el 10 de octubre de 2017», muy a pesar de que esa entidad llevó a cabo actos mediante los cuales ejecutó la decisión de terminar el contrato, así:

Le suspendió el pago de sus salarios; ordenó el retiro del Fondo de Empleados de Colsubsidio desde el 14 de noviembre de 2017 *«con asunto CAUSACIÓN RETIRO ASOCIADOS»*, al presentarse cruce de saldos, liquidación, etc. También retiró su nombre de la base de datos del registro de trabajadores activos, de acuerdo con la declaración de Judy Herreño, quien manifestó *«que cuando le llegaron los requerimientos de parte de la EPS en octubre de ese año, cuando fue a consultar la base interna, encontró que la demandante no estaba vinculada a la compañía»*.

Destaca que Colsubsidio procedió *«al revés»*, pues primero la despidió y tiempo después, *«cuando ya habían transcurrido más de 15 días»* solicitó la autorización del despido al Ministerio de Trabajo, dada la condición de *«debilidad manifiesta»* en razón de las afecciones de salud.

Relieva que se desconoció que Colsubsidio la despidió el 10 de octubre de 2017, de manera *«ilegal, inconstitucional e inconvencional»*, puesto que gozaba de la garantía de la *«estabilidad laboral reforzada de disminuida física»*, lo que conllevaba la aplicación del compendio normativo descrito en la proposición jurídica.

Advierte que la aplicación del art. 64 del CST en el fallo acusado, «*no se encuentra, prima facie, dentro del margen de interpretación razonable*», pues al atribuirle la culpa de «*haber abandonado sus labores*» se pasó por alto que «*la empresa había abusado del ius variandi*», al trasladarla a un sitio distante de su arraigo laboral y familiar y sin considerar su estado de salud, con lo cual es evidente una desmejora en sus condiciones laborales.

Señala que es equivocado aseverar que «*era consciente de no haber sido despedida*», cuando la demandada estaba ejerciendo actos destinados a cumplir la decisión del despido.

Expone que el Tribunal limitó su convencimiento a la culpa de la trabajadora, pese a que «*ya había admitido que la materialización de los actos del despido del 10 de octubre de 2017, por parte de COLSUBSIDIO, sí habían generado confusión*», de tal modo que reconoció que habían sido la razón para que adquiriera la confianza legítima de que se encontraba despedida, más aun teniendo en cuenta que la demandada «*se negó a cumplir la orden de reintegro dada por el juez de tutela de primera instancia*».

Destaca que el despido efectuado el 10 de octubre de 2017, fue «*extemporáneo por anticipación*», toda vez que la respuesta del Ministerio de Trabajo para autorizar la mencionada decisión, se estableció como un acto que no podía avalarse, dado que para ese momento ya estaba operando el despido, sin que se produjera el respectivo pronunciamiento.

Estima que su despido antes de recibir tal autorización, hace evidente un desmedido afán de terminar la relación laboral, lo que esa autoridad administrativa del trabajo en manera alguna puede convalidar. Acude a lo expuesto en la resolución expedida por el Ministerio, y sostiene que es evidente y manifiesto el error de hecho que le atribuye al Tribunal. Resalta la violación de las normas *«por no dar por demostrado, estándolo, que carece de todo efecto jurídico el despido injusto y violatorio del debido proceso de MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO»*.

Asegura que tenía derecho de no aceptar su traslado, con fundamento en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conforme las cuales el ideal del ser humano libre se puede realizar solo si está exento de condiciones de miseria y temor que le imposibiliten para gozar de sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

Manifiesta que el Tribunal desatendió que con el mencionado traslado, la demandada trasgredió el *ius variandi* al *«lesionarse el honor, dignidad, derecho a la salud y arraigo laboral y familiar»*. Indica que como trabajadora nunca pudo incurrir en transgresión alguna del numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, como para que se tuviese acreditada la justeza de su despido

Pone de presente que al acreditar los errores de hecho que le endilgó al *ad quem* sobre la prueba calificada se debe analizar *«los testimonios señalados»* con los que asegura

demostrar que la sentencia se basó en apreciaciones contrarias a la realidad fáctica.

VIII. RÉPLICA

Colsubsidio hace un recuento de los hechos y resalta que la actora se ausentó y no prestó sus servicios personales. Expone que el Tribunal no reconoció una condición de estabilidad laboral reforzada en salud; alude a la sentencia CSJ SL1360-2018 y reitera que el finiquito del vínculo laboral obedeció a causas objetivas y no a situaciones de salud o alguna otra circunstancia que hubiera podido presentar la actora; se refiere a las pruebas, entre estas, al interrogatorio de la demandante.

Manifiesta que la recurrente se equivoca al señalar que el ordenamiento internacional prohíbe la aplicación del art. 64 del CST, toda vez que la estabilidad en el empleo no es absoluta cuando hay una justa causa de despido.

IX. CONSIDERACIONES

Se insiste una vez más, que la demanda de casación debe cumplir con el mínimo de exigencias formales establecidas en el art. 90 del CPTSS, con las precisiones establecidas por la jurisprudencia de esta Corporación, para de esa manera, estudiarla de fondo y verificar la legalidad de la decisión de segunda instancia. Ello hace parte esencial de la garantía del derecho fundamental al debido proceso,

contemplado en el art. 29 de la CN, que incluye la denominada plenitud de las formas propias de cada juicio.

Las razones de esas exigencias están justificadas en el carácter riguroso y rogado del recurso extraordinario, que impiden a la Corte desconocer su talante dispositivo, para eventualmente corregir o enderezar el discurso dialéctico que le sirve de argumento al impugnante. Desde esta óptica, la Corporación queda atada en estricto rigor a los razonamientos que se exponen en los ataques.

En lo que tiene que ver con el ataque jurídico, debe indicarse que el Tribunal no dio por sentado que la demandante gozara de la protección de estabilidad laboral reforzada, por manera que, desde este punto de vista, no se observa que haya desconocido el control de convencionalidad, pues para resolver la controversia acudió al acervo probatorio y del análisis de un número importante de medios de convicción, coligió que el despido acaeció el 11 de mayo de 2018 y que se cimentó en una justa causa.

Así las cosas, no se observa equivocada la aplicación por parte del juez plural del art. 64 del CST.

En lo que tiene que ver con el cargo segundo dirigido por la senda de los hechos, debe decirse que aunque la parte recurrente cumplió con endilgar al *ad quem* la comisión de 19 errores fácticos, y señalar no solo la apreciación errónea y la ausencia de valoración de unas pruebas, también lo es que omitió el deber de confrontar a cabalidad todos los

elementos probatorios que soportaron la decisión impugnada, en tanto no se observa un análisis razonado y crítico de esos medios de convicción ni su confrontación con la conclusión acogida en la resolución judicial atacada.

Se recuerda que no basta con citar las probanzas, pues cuando se alega la vía indirecta se impone a la censura la tarea de mostrar qué es lo que cada una de estas probanzas revela, y cómo pudieron influir en la adopción de una decisión distinta a la emitida por el *ad quem*, y no solo relacionarlas con el argumento de que ellas se desprende su razonamiento.

Sobre la anterior carga que debía asumir la censura, ha dicho la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 42037, reiterada en la SL731-2024:

Como lo ha dicho por muchas veces la Corte, señalar simplemente la prueba que se considera mal apreciada o no valorada por el juzgador, apenas indica la causa del posible error, pero no el error de hecho manifiesto o evidente que podría conducir a la violación de la ley sustancial en caso de existir realmente y de ser demostrado por el recurrente, al que le es imperativo exponer, de manera clara, qué es lo que ellas acreditan, en contra de lo inferido por el Tribunal, y cómo incidieron tales fallas en el yerro evidente denunciado, demostración que ha de estructurarse mediante un análisis razonado y crítico de los medios de convicción, confrontando la conclusión de ese proceso intelectual con las deducciones acogidas en la resolución judicial.

En el presente caso, el Tribunal analizó varias probanzas, entre estas: la carta de despido de fecha de 10 de octubre de 2017, la constancia del Fondo de Empleados de Colsubsidio de 14 de noviembre de 2017, la comunicación

del 1 de ese mismo mes y año dirigida a la actora, la captura de pantalla de novedad de Famisanar, la declaración de Judy Herreño, la solicitud de la demandada dirigida al Ministerio de Trabajo el 2 de noviembre de 2017, la impugnación presentada por Colsubsidio en el trámite de tutela ante el Juzgado 30 Penal Municipal con funciones de control de garantía, el escrito de 10 de noviembre del año referido suscrita por Aydé Mary Ramírez Tello, respuesta de la convocada a juicio en el marco del trámite de un incidente de desacato, la sentencia de fecha 13 de diciembre de 2017 dictada por el Juzgado Décimo Penal del Circuito de Bogotá DC, comunicaciones del 19 y 27 de diciembre del año mencionado, interrogatorio de parte de la demandante en la que la trabajadora confesó, las declaraciones de Nahir Paulina García Ardila, Nelsy constancia Hernández León, Mariluz Martínez Cruz, Andrés Amaya López, comprobantes de nómina, comunicación de 11 de mayo y 6 de julio de 2018, resolución 002644 de 31 de mayo de ese mismo año expedida por el Ministerio de Trabajo.

Conforme la demostración del cargo, la recurrente se limitó a cuestionar la valoración efectuada por el Tribunal de la carta de despido y de manera prolija la declaración de Judy Herreño, que dicho sea de paso señalar no es prueba apta en casación, a menos que se acredite un error con otro elemento probatorio que sí lo sea.

En ese orden, es claro que la impugnante no se ocupó de refutar todas y cada una de las pruebas que estudió el sentenciador de segundo grado. Lo que hizo fue una serie de

manifestaciones genéricas sobre las fuentes normativas que a su juicio debió tener en cuenta el juez plural y, por otro lado, parte de un hecho ajeno a las consideraciones del fallo atacado, pues de ningún modo, se dio por sentado un escenario de protección de la estabilidad laboral reforzada y que hubiera situado a la demandante en ese espacio y límite de protección.

Así las cosas, al no derruir la recurrente todos los pilares del fallo, se mantendrá incólume y continuará cobijado con la doble presunción de acierto y legalidad de la que viene revestido, por el hecho de haber sido proferido por autoridad judicial competente, en ejercicio de las funciones y atribuciones que la Constitución y la ley le confieren. Esto ha sido ilustrado por esta Corte en distintos proveídos, entre ellos, la sentencia CSJ SL154-2022, en la que se precisó:

Aunado a que, el de casación, es un recurso extraordinario, por lo cual quien acude ante la Corte en procura del quiebre del fallo, corre con la carga de destruir todas las premisas sobre las que se edificó el mismo, dada la doble presunción de legalidad y acierto con que llega ungido o amparado el acto jurisprudencial controvertido. Las dos últimas características traducen una severa limitación a una eventual actividad oficiosa de la Corporación, en la medida en que el estudio y decisión de la demanda, debe ir de la mano de la argumentación del impugnante.

Necesario colofón de lo expuesto, por más holgura que se mire el recurso, no es posible que la Sala escrudiñe todas las pruebas atacadas, para de esta manera identificar cuál o cuáles llevan al convencimiento de lo plasmado por los recurrentes pues, se insiste, la Corte está vedada para indagar en todos esos elementos probatorios.

Por último, se impone recordar que en virtud del principio de libre formación del convencimiento establecido en el art. 61 del CPTSS, el juez de segunda instancia no incurre en un error de hecho manifiesto cuando fundamenta su decisión en aquellas pruebas que le ofrecen mayor certeza, y en las inferencias que concluye del análisis del litigio (sentencia CSJ SL2302-2024).

Por lo que viene dicho, los cargos se desestiman.

Costas en el recurso extraordinario, serán a cargo de la parte recurrente y a favor de Colsubsidio. Se fijan como agencias en derecho la suma única de \$6.200.000, que se incluirá en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el art. 366 del CGP.

X. 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 22 de febrero de 2023, en el proceso que **MARÍA MARGOT ACOSTA AGUDELO** y **OSCAR LEONARDO CLAVIJO GÓMEZ**, instauraron contra la **CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO**.

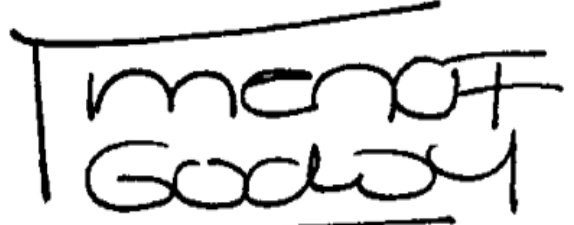
Costas, conforme se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA-ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ
Salvamento de voto

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: 20B5CC99237D7743062A75121E46E85C0527AFA88D485BEABCB94C3906B8A7A2
Documento generado en 2025-03-28