MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO
Magistrada ponente

SL827-2025
Radicación n.° 76001-31-05-006-2014-00839-01
Acta 10

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

La Corte decide el recurso de casación que **BLANCA OLIVA YEPES ARCILA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 27 de junio de 2024, en el proceso ordinario laboral que la recurrente instauró contra la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI.**

I. ANTECEDENTES

Blanca Oliva Yepes Arcila llamó a juicio a la institución universitaria demandada con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo, el cual fue terminado ilegalmente el 21 de marzo de 2013 por no contar con autorización del Ministerio del Trabajo, como lo señala el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Que, como consecuencia de ello, se condene a la accionada a: *i)* reintegrarla al cargo de coordinadora de pre-icfes y/o a otro de igual categoría y salario; *ii)* cancelarle los salarios, prestaciones sociales y aportes al SSSI desde la terminación del contrato hasta su reintegro; *iii)* la indexación de las sumas reconocidas; y *iv)* las costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pedimentos, básicamente, en que desde enero de 1995 la parte enjuiciada la contrató para desempeñar el cargo de directora administrativa de la institución educativa de su propiedad denominado Cousaca, absorbido por el Colegio Santa Isabel de Hungría.

Dijo que la modalidad de los vínculos laborales fue a término fijo inferior a un año, suscritos desde enero de 1995 hasta el 11 de diciembre de 2011, período en el que se desempeñó como secretaria académica de contaduría pública, coordinadora de proyectos y coordinadora de pre-icfes.

Indicó que durante todo el tiempo en que prestó sus servicios a la institución universitaria, por razones de su oficio, adquirió dos patologías calificadas de origen laboral *«epicondilitis lateral bilateral»* y *«síndrome del túnel carpiano bilateral»,* de las cuales tuvo pleno conocimiento su empleador, ya que la EPS Comfenalco le expidió recomendaciones laborales, y además le solicitó un estudio del puesto de trabajo con énfasis en riesgos ergonómicos; pero hizo caso omiso de las mismas.

Refirió que, el 3 de noviembre de 2011 se le comunicó que el 11 de diciembre de dicha anualidad expiraba el plazo pactado, y que su vínculo no sería prorrogado. Motivo por el cual presentó una acción de tutela y el 28 de mayo de 2012, mediante sentencia proferida por el Juez Primero Civil del Circuito de Cali, se ordenó su reintegro al cargo del que la habían despedido.

Relató que, el 24 de septiembre de 2012, el director encargado del departamento de gestión humana a través de carta le informó que la relación de trabajo finalizaba por el vencimiento del término estipulado el 16 de diciembre de dicha anualidad, no obstante, como ella seguía limitada fisicamente le propuso un nuevo contrato para el año 2013.

Aseveró que el 25 de febrero de 2013, al regresar de las vacaciones colectivas, se le citó para iniciar el proceso de exámenes ocupacionales de ingreso y firma del nuevo nexo contractual desde el 22 de enero al 30 de junio de 2023, llamado que atendió, pero se negó a suscribirlo porque desde esa época había sido reintegrada verbalmente, por lo que consideró no era necesario hacerlo, pues ya su vínculo laboral se había prorrogado.

Por último, contó que el 22 de marzo de 2013 la universidad demandada le comunicó la terminación de su relación de trabajo con justa causa, esto es, por no haber suscrito el mencionado documento contractual y por *«inducir al juez de tutela a proferir una sentencia argumentando*

enfermedad profesional», lo cual constituyó un despido ilegal dada su situación especial de salud.

Al dar respuesta a la demanda, la parte enjuiciada se opuso a todas las pretensiones. Respecto a los hechos, aceptó el contrato laboral con la demandante, pero desde el 22 de enero de 1998, a través de la modalidad a término fijo con fecha de terminación el 18 de diciembre de 1998, para desempeñar el cargo de secretaria académica de contaduría. Agregó que esa labor fue desempeñada por la actora de manera discontinua en los períodos académicos 1998, 1999, 2000 y 2001, presentando carta de renuncia el 3 de agosto del mismo año. En torno a los demás supuestos fácticos, dijo que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa adujo que, la accionante se desempeñó como coordinadora de proyectos especiales por el periodo académico 2007, y como coordinadora pre-icfes en los años lectivos 2008, 2009, 2010 y 2011; y en cumplimiento al referido fallo de tutela que ordenó su reintegro, se le vinculó desde el 4 de junio de 2012 bajo la modalidad contractual a término fijo con fecha de vencimiento el 16 de diciembre de la misma anualidad, el cual le fue preavisado el 24 de septiembre de dicho año.

Sostuvo que, al iniciar el período académico 2013, la promotora del proceso fue llamada para desempeñarse como coordinadora operativa de procesos a partir del 22 de enero de dicho año, y que a pesar de que fue requerida en diversas ocasiones para formalizar la firma de su contrato laboral,

hizo caso omiso, por ello, el 14 de marzo de 2013 el director del departamento de gestión humana se dirigió a su puesto de trabajo para que suscribiera el citado convenio contractual, sin embargo se negó, por lo que se levantó un acta, en presencia de su jefe inmediato y dos testigos más. Por tal razón, el 21 de marzo de 2013 se le finiquitó el vínculo por justa causa imputable a la trabajadora.

Explicó que, respecto al fuero de salud al que aludía la actora, las patologías que padece no se originaron únicamente por las labores desempeñadas a favor de dicha institución universitaria, pues tal como se dijo, no le prestó sus servicios en un período de cinco años. Pero, en todo caso, las recomendaciones y restricciones dadas por la EPS fueron cumplidas mientras subsistió el nexo entre las partes.

Por último, propuso las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de la obligación; cobro de lo no debido; pago; buena fe e *«innominada».*

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 19 de abril de 2018, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali resolvió:

> PRIMERO: ABSOLVER a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI de todas las pretensiones incoadas en su contra por la señora BLANCA OLIVA YEPES ARCILA, según lo expuesto.
>
> SEGUNDO: DAR PROPERIDAD (SIC) a las excepciones de fondo de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuestas por la Demandada.
>
> TERCERO: SI NO FUERE APELADO este fallo, consúltese ante el

Superior.

CUARTO: CONDENAR a la demandante al pago de la suma de $300.000 por concepto de AGENCIAS EN DERECHO.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al desatar el grado jurisdiccional de consulta, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, a través de sentencia de 27 de junio de 2024, decidió:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de consulta.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

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

(i) si es posible declarar la existencia de un único contrato de trabajo entre las partes desde enero de 1995 al 21 de marzo de 2013; (ii) si la demandante es o no sujeto de la estabilidad laboral reforzada del art. 26 de la ley 361 de 1997 para la terminación del contrato de trabajo de diciembre de 2011, o para el 21 de marzo de 2013, como se pide en la demanda, correspondiendo esta última a la contratación que se diere entre las partes en cumplimiento de un reintegro por orden de tutela judicial.

Inició la resolución del primer tema, señalando que no era posible declarar la existencia de un contrato laboral único e ininterrumpido entre las partes, tal como se solicitaba en la demanda inaugural desde el año 1995 al 21 de marzo de 2013, porque no se suministró ningún elemento de juicio que permitiera inferir que la relación de trabajo principió en la mencionada anualidad, por el contrario, la demandada allegó los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año firmados entre ellos, que daban cuenta de

los extremos y de cada uno de los cargos que ejerció la demandante, acompañado de los respectivos preavisos de no renovación antes de los 30 días del plazo pactado.

Consideró el juez plural que, al verificar el contenido de tales documentos, emergía que su primer nexo se ejecutó del 22 de enero al 15 de julio de 1998, y continuó en virtud de la referida modalidad contractual para los años 1999, 2000 y el 3 de agosto de 2001 finalizó por renuncia de la promotora de la *litis.*

Aseveró el *ad quem,* que posteriormente celebraron un nuevo vínculo subordinado del 9 de enero al 10 de diciembre de 2006, el cual fue debidamente preavisado. Y, así se hizo sucesivamente mediante la suscripción de contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, así:

- 11 de diciembre de 2006 a 17 de diciembre de 2006, Cargo: Cierre de las cuentas de convenios con el gobierno municipal (f 269).
- 16 de enero de 2007 a 16 de diciembre de 2007 (272-273), Cargo: Coordinadora de Proyectos Especiales (Dependencia Dir. Gral. de Extensión), carta de no renovación (f 284).
- 15 de enero de 2008 a 14 de diciembre de 2008, Cargo: Asistente I (Dependencia Unidad de Proyectos) (274-275), carta de no renovación.
- 15 de enero de 2009 a 13 de diciembre de 2009 (f 2 Asistente I (Dependencia PRE-ICFES f 276-278)), carta de no renovación (f 285).
- 12 de enero de 2010 a 12 d diciembre de 2010 (f 279-280). Cargo. Coordinadora PRE-ICFES, carta de no renovación (f 286).
- 1 de enero de 2011 a 11 de diciembre de 2011 (f 281-282). Cargo: Coordinadora PRE-ICFES, carta de no renovación (f 284).

Y posterior a ello, en virtud de una sentencia de tutela del 28 de mayo de 2012 emitida por el Juzgado Primero Civil

del Circuito de Cali, se ordenó el reintegro de la demandante a la Universidad Santiago de Cali, razón por la cual fue vinculada nuevamente para el segundo semestre del mencionado año, y su última contratación fue a partir del 22 de enero de 2013, pero culminó por el empleador el 21 de marzo de 2013, alegando una justa causa imputable a la trabajadora.

Definido ello, el juez plural procedió al análisis en torno a determinar si la parte accionante era o no sujeto de la estabilidad laboral reforzada para el año 2011.

Abordó el estudio del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fue así como trajo a colación lo aleccionado por la Corte Constitucional en la sentencia CC C–531-2000, como también el artículo 1 del Convenio 159 de la OIT, citado en el referido fallo, junto con las providencias CC T–519-2003 y SU-049-2017.

También hizo referencia al artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 que define a las personas en situación de discapacidad, y a la sentencia CSJ SL1152-2023, en la cual se establecieron los lineamientos para determinar si una persona era objeto de estabilidad laboral reforzada.

Puso de presente el *ad quem* que la autorización del Ministerio del Trabajo se imponía cuando la discapacidad del trabajador constituía un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo perdía su razón de ser por la imposibilidad de prestar el servicio, caso en

el cual el funcionario del ente ministerial debía validar que el empleador hubiere agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación de los trabajadores con discapacidad, y que la omisión de esta obligación implicaba la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones, tal como se decantó en la providencia CSJ SL1360-2018.

Dijo, además, que la situación de discapacidad o limitación del empleado se podía inferir del estado de salud en que se encontraba siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y estuviera precedido de elementos que constataran la necesidad de la protección, la gravedad o severidad de la lesión que incidiera en la realización de su trabajo, ello al tenor de la providencia CSJ SL1735-2021.

A continuación, el sentenciador plural incursionó en el análisis del caso concreto, determinando que no era posible para efectos de establecer si la promotora del proceso era beneficiaria o no de estabilidad laboral reforzada, atender la fecha 21 de marzo de 2013, tal como se solicitó en la demanda inaugural, porque se corroboró con la sentencia de tutela que ella fue reintegrada a partir de 2012, con fundamento en un despido que sufrió el 11 de diciembre de 2011, luego, los hechos que permitían determinar si efectivamente hubo o no un trato discriminatorio por salud se remontan a la mencionada anualidad y no lo que aconteció después de que fuera nuevamente vinculada; amén de que el citado fallo constitucional especificó que ello se le

otorgó como un mecanismo transitorio, debiendo dentro de los cuatro meses siguientes ejercer la acción ordinaria correspondiente.

Fue así como inició con el examen de las pruebas documentales: cartas de calendas 6 de abril y 22 de noviembre de 2011 dirigidas por Luz Mery Montoya -Especialista en Medicina- a la Universidad de Santiago de Cali con el asunto *«Solicitud de estudio de puesto de trabajo» y «Restricción de tareas para trabajador»* respectivamente; historias clínicas del 31 de marzo, 9 de abril y 27 de octubre de 2011 en la que se relaciona como enfermedad actual epicondilitis lateral de ambos codos, de dos o más años de avance; evolución y seguimiento del programa de rehabilitación Comfenalco Valle del 2 de junio de 2011; concepto médico del 2 de febrero de 2009; y el dictamen n.º 31864959 de 19 de noviembre de 2013 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez donde se determinó la enfermedad epicondilitis lateral como de origen profesional y con pérdida de la capacidad laboral cero.

Indicó que los referidos elementos de convicción daban cuenta de que la actora padecía de una enfermedad que fue calificada en fecha posterior a la terminación del contrato laboral de 2011 por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez -19 de noviembre de 2013-, como de origen profesional denominada epicondilitis lateral, la cual empezó su sintomatología a partir del año 2008, no obstante, la existencia de la mencionada patología y el hecho de que se le hayan otorgado unas recomendaciones,

no era suficiente para tenerla como beneficiaria de estabilidad laboral, por las siguientes razones:

En primer lugar, no se advertía una condición incapacitante como resultado de dicho diagnóstico, pues no se avizoraban reportes de subsidios por incapacidad, lo que fue ratificado con el interrogatorio de parte de la señora Blanca Oliva Yepes Arcila, quien afirmó que nunca estuvo incapacitada. Aunado a que ella no presentaba una pérdida de la capacidad laboral, pues en el citado dictamen la PCL corresponde a cero.

Tampoco emerge, que la demandante haya enfrentado un obstáculo para que pudiera desempeñar las diferentes funciones que ejerció al interior de la universidad demandada en los últimos cinco años, estos son: asistente II, coordinadora de proyectos especiales, asistente I y coordinadora pre-icfes, pues a pesar que para diciembre de 2011 estuvo en controles médicos y realizándose terapias, ello en nada le impidió desempeñar a cabalidad sus labores, ya que reanudó el vínculo laboral con la parte enjuiciada desde el 9 de enero de 2006 hasta el 11 de diciembre de 2011.

Seguido, exteriorizó el Tribunal que no era posible concluir que la Universidad Santiago de Cali utilizó como razón para no renovar el vínculo de la actora sus controles de salud por la enfermedad epicondilitis lateral, en tanto lo que se extrae del contrato a término fijo del 11 de diciembre de 2011 es que terminó conforme al literal c) del artículo 61

del CST, es decir, por la expiración del plazo fijo pactado, coligiéndose que la finalización del nexo que existió entre las partes tuvo como razón una causa legal y no un despido.

Fue así como concluyó el *ad quem* que, ante la no comprobación de una correlación entre las circunstancias de salud y las labores ejercidas por la promotora del proceso, que permitiera colegir la existencia de una barrera impuesta por la Universidad Santiago de Cali, ella no era titular de la estabilidad laboral reforzada pregonada, por tanto, había viabilidad para ordenar su reintegro.

Finalmente, en lo tocante a las contrataciones que se dieron en virtud de la orden constitucional de reintegro, esto es, el contrato de trabajo desde junio a diciembre de 2012, el cual no fue renovado al tenor de la carta del 24 de septiembre de 2012, y el convenio laboral del 22 de enero de 2013, culminado el 21 de marzo del mismo año en virtud de la justa causa contemplada en el numeral 6 del artículo 62 del CST, dijo que se corroboró que la conducta endilgada a la demandante fue la de negarse a firmar el mencionado documento contractual del 22 de enero de 2013, ya que el estatuto de la universidad enjuiciada consagra en el artículo 111 que *«ninguna persona podrá vincularse a la universidad sin haber firmado el correspondiente contrato»,* hecho que la accionante aceptó en su interrogatorio de parte, quien indicó que ello obedeció a no considerar razonable el término de duración del mismo, pues era por solo seis meses.

Tal supuesto fáctico, fue ratificado por las testigos Arley Barrero Vargas, Luz María Varona y Angélica Leyton De Orozco, quienes señalaron que la señora Blanca Oliva no suscribió el contrato que le pusieron de presente, informando que ella se rehusó porque dijo que debía ser indefinido, y enseguida se marchó de la institución.

Culminó el juez de segunda instancia manifestando que las razones esbozadas eran suficientes para confirmar en su totalidad la sentencia consultada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La parte recurrente pretende que la corporación case totalmente la providencia fustigada para que, en sede de instancia, condene a la institución 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 universidad enjuiciada, y se pasa a resolver.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por «*infracción indirecta o exclusión evidente*» de los artículos 13, 14 y el numeral 1 del 46 del CST, y, de los artículos 13, 25, 47, 53, 54 y 29 de la Constitución Política de Colombia.

La censura alega que tal quebranto se originó porque le incumbía al Tribunal el análisis de las pruebas que relaciona a continuación, para la definición de la garantía foral de la promotora del litigio:

> 1. Sentencia No. 53 del 28 de mayo de 2012, proferida por el JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE CALI, mediante la cual se tutelan transitoriamente unos derechos fundamentales por encontrarse, la Demandante, con disminución de su capacidad laboral por su alteración en su estado de salud.
>
> 2. Carta del 24 de septiembre de 2012, mediante la cual se le notifico (sic) un preaviso a la señora BLANCA OLIVA YEEPES (SIC) ARCILA.
>
> 3. Carta de la Medica (sic) del Trabajo Luz Mery Montoya con fecha de consulta 3 de noviembre de 2012 en la que informa a la Demandada unas recomendaciones medico (sic) laborales por vigencia de seis (6) meses.
>
> 4. Carta del 26 de noviembre de 2012, en la que se establecen unas recomendaciones médicas por termino (sic) de seis (6), para su seguimiento por parte de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI.
>
> 5. Carta del 30 de noviembre de 2012, radicada a la Demandada en misma fecha, en la que mi Mandante, pone de presente la inviabilidad de la no prorroga (sic) de su contrato de trabajo en diciembre 16 de 2012, debido a su estado de salud y el requisito para su despido en consideración al mismo ante el Ministerio del Trabajo.
>
> 6. Derecho de petición del 21 de enero de 2013, radicado a la Demandada, en el que solicita se dé respuesta al contenido de la carta radicada a la Demandada desde el 20 de noviembre de 2012, sobre su estado de salud y el requisito para su despido en consideración al mismo ante el Ministerio del Trabajo.

> 7. Dictamen del 25 de abril de 2013, en el que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, determina a mi Mandante enfermedad de origen común, Dx. EPICONDILITIS LATERAL BILATERAL.
>
> 8. Acta Individual de la Sala 4 de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 19 de noviembre de 2013, la cual repone la calificación del Dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 25 de abril de 2015, definiendo la enfermedad EPICONDILITIS LATERAL como de origen laboral.
>
> 9. Dictamen para la Calificación de la Perdida (sic) de la Capacidad Laboral, expedido por Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A. en el que define que las enfermedades de la Demandante son de origen laboral, todas atinente a su Dx. EPICONDILITIS LATERAL BILATERAL.
>
> 10. RESOLUCIÓN NÚMERO 7076001 - 2017000217 del 31 de enero de 2017, la cual indica que la demandante, para el momento de la terminación del contrato el 21 de marzo de 2013, se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, debido a su estado de salud.

Adicional a los anteriores medios de prueba, la censura alega que el *ad quem* no apreció en debida forma los contratos de trabajo para el período académico *«2012B y 2013A»*.

Argumenta la parte recurrente que los mencionados instrumentos probatorios debían ser observados en su conjunto, más no de manera individualizada, como lo efectuó el Tribunal al definir que los derechos, a causa del estado de salud de la actora solo tenían efectos hasta el año 2011 y no hasta el 2013, periodo este último en el que definió que no gozaba de la protección constitucional.

Aduce que, el análisis judicial debió hacerse al tenor del precedente de la Corte Constitucional decantado en la sentencia CC SU-213-2024, así como también de lo

adoctrinado por esta corporación en la providencia CSJ SL1152-2023 en la cual estableció su postura respecto del fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en la Ley 361 de 1997, en el sentido que determinó los elementos que deben concurrir para la activación de dicha garantía, los cuales asevera se encuentran acreditados con las pruebas denunciadas, y son:

> 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.

Explica la censura que en el plenario quedó evidenciado el primer elemento, pues la señora Yepes Arcila acreditaba la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, tal como daba cuenta el fallo del 28 de mayo de 2012 proferido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Cali, el dictamen del 25 de abril de 2013 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, el acta individual de la Sala 4 de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 19 de noviembre de 2013, el dictamen de calificación de la pérdida de la capacidad laboral expedido por Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A., y la Resolución n.º 7076001-2017000217 del 31 de enero de 2017.

Prosigue su crítica señalando que el segundo presupuesto, esto es, la existencia de una barrera para el trabajador que al interactuar con el entorno laboral le impide ejercer su función en condiciones de igualdad con los demás, se comprueba con las cartas del 24 y 26 de septiembre, y 30 de noviembre de 2012 en las que se le pone de presente el preaviso a ella notificado; con las recomendaciones médico laborales con vigencia de seis meses informadas a la parte enjuiciada por la médica del trabajo con fecha de consulta 3 de noviembre de 2012; su despido sin contar con la autorización ante el Ministerio del Trabajo; y el derecho de petición del 21 de enero de 2013 radicado ante la universidad accionada.

Alega, además, que las anteriores piezas probatorias demuestran que tales padecimientos eran conocidos por el empleador al momento de la terminación unilateral, con lo cual se acredita el tercer elemento.

Continúa su reproche manifestando que los medios de prueba enunciados, con los que se evidencian los requisitos que deben converger al tenor de la jurisprudencia, fueron omitidos por el *ad quem* para definir la procedencia de la estabilidad laboral reforzada. Para el efecto, se apoya en la sentencia CSJ SL16893-2016.

Enfila su queja señalando que, al estar la promotora del proceso cobijada por el fuero por motivos de salud, para poder finiquitarle el convenio de trabajo del segundo periodo académico del año 2012, a pesar de haberse preavisado su

finalización, era necesario demostrar una justa causa, esto es «*que el cargo o función para la que se le había contratado no seguiría existiendo en la institución demandada».*

Termina su embate diciendo que las razones tenidas en cuenta por la parte accionada para la configuración de lo previsto en el numeral 6 del artículo 62 del CST, no pueden ser vistas en oposición a la demandante, quien trató de hacer respetar sus derechos, absteniéndose de firmar otro documento para el periodo académico «*2013A*» que menoscababa sus derechos.

VII. RÉPLICA

La parte demandada se opone a la prosperidad del cargo, y para el efecto alega que la recurrente acusa la violación de la ley sustancial por infracción directa de los artículos 13 y 14 y numeral 1 del artículo 46 del CST y 13, 13, 25, 29, 47 y 54 de la Carta Magna, sin embargo, los preceptos constitucionales citados no gozan de la entidad suficiente para ser denunciados en casación, por no cumplir con las exigencias de los artículos 87 y 90 del CPTSS, pues como lo ha expuesto esta corporación «*en el recurso extraordinario de la proposición jurídica debe centrarse en disposiciones sustanciales de orden nacional, que, en cuanto reglas jurídicas, expresen unos supuestos fácticos a los cuales deban corresponder unas determinadas y concretas consecuencias*» (CSJ SL, 17 abr. 2013, rad. 43753).

En consecuencia, las mencionadas disposiciones constitucionales no están habilitadas para hacer parte del compendio normativo que debe señalarse como infringido, por lo que deberá desestimarse el ataque.

Prosigue su oposición manifestando que, sin perjuicio de lo anterior, el Tribunal no incurrió en la violación de los cánones acusados, porque la terminación del contrato laboral de la accionante no obedeció a razones discriminatorias relacionadas con su condición de salud, sino a una justa causa establecida en el numeral 6 del artículo 62 del CST; y para el efecto, no era necesaria la autorización previa del Ministerio del Trabajo, por no ser la señora Blanca Oliva Yepes sujeto de estabilidad laboral reforzada.

Lo anterior, por cuanto ella no tenía incapacidades y se le dictaminó una calificación de cero de pérdida de capacidad laboral, por tanto, no tenía una condición de salud que le impidiera el normal desempeño de las funciones para las cuales había sido contratada.

Aseveró que, cada convenio laboral fue debidamente pactado y preavisado, lo que descarta la continuidad pregonada pues se ejecutaron por el periodo estipulado, y la negativa de la accionante a firmar un nuevo contrato de trabajo no generó la prórroga automática del anterior, sino que constituyó un incumplimiento de sus obligaciones contractuales que derivó en la justeza de la terminación de su vínculo contractual, lo que apareja que tampoco se

hubiere incurrido en la infracción del artículo 62 del CST, porque tal conducta constituyó una falta grave.

Y en lo que atañe al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sostuvo que no se inobservó ni se le dio una aplicación indebida a dicho precepto legal, sino que se consideró que la actora no cumplía con los requisitos para ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada.

Corolario de lo anterior, dice que no es procedente casar la sentencia recurrida.

VIII. CONSIDERACIONES

Se comienza por advertir que, aunque el cargo no es un modelo, porque no se indica expresamente la vía que se emplea, ni se ilustraron los supuestos errores que cometió el fallador de segunda instancia, 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, señala lo que a su juicio contienen, y además lo que en su criterio demuestran en contra de lo decidido por el Tribunal.

Ahora, la parte opositora aduce una indebida proposición jurídica por acusar preceptos constitucionales, sin embargo, esta corporación ha reseñado que, para el efecto, es necesario acusar la norma sustancial de alcance nacional que contenga el derecho reclamado (CSJ SL3481-2024), y en el caso presente, en el desarrollo del cargo se

plasmó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con lo que se tiene por satisfecho tal requisito, y al cumplirse los demás presupuestos mínimos del artículo 90 del CPTSS, se procede con su estudio.

Se recuerda que el *ad quem* consideró que, ciertamente la actora padece de una enfermedad de origen profesional denominada epicondilitis lateral, y que si bien se le otorgaron recomendaciones laborales, ello no es suficiente para tenerla como beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, porque: *i)* no se advierte una condición incapacitante; *ii)* no presenta una pérdida de la capacidad laboral, pues al tenor del dictamen del 19 de noviembre del 2013 emitido por la JNCI, su PCL es cero; *iii)* no se comprobó que la actora haya enfrentado un obstáculo, para desempeñar las funciones al interior de la universidad demandada; *iv)* se acreditó que el vínculo contractual finalizó conforme al literal c) del artículo 61 del CST, es decir por una causa legal; *v)* no se demostró una correlación entre las circunstancias de salud y las labores ejercidas por la promotora del proceso, que permitiera inferir una barrera impuesta por la universidad accionada; y *vi)* la última relación laboral producto de la orden constitucional de reintegro, esto es, la del 22 de enero de 2013, fue finalizada el 21 de marzo del mismo año en virtud de la justa causa prevista en el numeral 6 del artículo 62 del CST.

Argumenta la parte recurrente que los mencionados instrumentos probatorios debían ser observados en su conjunto, más no de manera individualizada, como lo efectuó

el Tribunal al definir que los derechos a causa del estado de salud de la actora solo tenían efectos hasta el año 2011 y no hasta el 2013, periodo este último en el que definió que no gozaba de la protección constitucional.

Por su parte, la censura alega que, con las pruebas denunciadas se acreditan los presupuestos que deben concurrir para la activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, al tenor de lo adoctrinado por esta corporación en la nueva línea de pensamiento respecto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Entonces, atendiendo los reparos planteados por la parte recurrente en su ataque, el problema jurídico que convoca a la Sala gravita en determinar si el juez de la alzada erró en la valoración que hizo de los medios de convicción refutados y con fundamento en ello 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 canon 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 reseñado 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 aquella (CSJ SL414-2025).

Definido el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se procede con el análisis de las pruebas que en criterio de la parte recurrente no fueron apreciadas por el *ad quem,* a fin de establecer si con las mismas se comprueban los presupuestos fijados por esta corporación para acceder a la protección del artículo 26 de la Ley 371 de 1997.

i) <u>En torno al primer elemento, dijo la censura que se demuestra con:</u>

1.- Sentencia de tutela del 28 de mayo de 2012 proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Cali (f.os 46 a 54 del expediente 01 de primera instancia).

Revisado el contenido de dicha providencia, se advierte que de ella sólo puede colegirse que el juez otorgó la protección constitucional de reintegro porque para ese entonces la accionante si bien estaba diagnosticada con epicondilitis lateral, se encontraba en proceso de calificación respecto a dicha patología.

Así mismo se avizora que se le confirió a la actora el amparo deprecado transitoriamente, porque es ante la jurisdicción ordinaria laboral, que debe surtirse el despliegue fáctico y jurídico para zanjar en forma definitiva la disputa entre las partes en torno a la garantía de la estabilidad laboral reforzada, pues es el escenario establecido por el legislador para el efecto.

2.- El dictamen del 25 de abril de 2013 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez (f.os 80 a 84 del expediente 01 de primera instancia).

Del referido elemento probatorio se extrae que la demandante le fue calificado el diagnóstico de epicondilitis lateral como de origen común, no se determinó fecha de estructuración y como porcentaje de PCL figura cero.

3.- Acta individual de la Sala 4 de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 19 de noviembre de 2013 (f.os 90 a 104 del expediente 01 de primera instancia).

Atendiendo su contenido se extrae que, en virtud del recurso de apelación presentado por la parte accionante la

Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que la epicondilitis lateral es de origen profesional, sin que se hubiere hecho alusión a la fecha de estructuración o al porcentaje de PCL.

4.- El dictamen de calificación de la pérdida de la capacidad laboral expedido por Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A. (f.os 107 al 113 del expediente 01 de primera instancia).

Corresponde al dictamen n.o 259867 de fecha 15 de agosto del 2014, por medio del cual se le reconoce y ordena el pago a favor de la accionante por valor de $29.296.650 por concepto de la indemnización por incapacidad permanente parcial respecto del diagnóstico síndrome del túnel carpiano -STC- moderado bilateral, la cual le fue diagnosticada el 1 de junio de 2009 por la ARL Sura.

5.- Resolución n.o 7076001-2017000217 del 31 de enero de 2017 (f.os 224 a 226 del expediente 02 de primera instancia).

Este instrumento es un acto administrativo emitido por el Ministerio del Trabajo – Directora Territorial del Valle del Cauca, por medio del cual se decide el recurso de apelación presentado por la Universidad Santiago de Cali contra la sanción que le fue impuesta *«por violación a la Ley 361 de 1997, artículo 26, al no solicitar permiso a esta entidad para la terminación del contrato de trabajo a la señora Blanca Oliva Yepes Arcila».* Fue así como se resolvió confirmarla.

ii) Respecto al segundo presupuesto, alega la parte recurrente que se acredita con:

1.- Cartas del 24 de septiembre, y del 30 de noviembre de 2012 (f.os 65 y 69 respectivamente del expediente 01 de primera instancia).

Corresponden la primera, al preaviso que le efectuó la parte demandada a la actora con el cual se le informaba que su contrato de trabajo a término fijo terminaba el 16 de diciembre de 2012 por la expiración del plazo fijo pactado; y la segunda es una solicitud elevada por la demandante ante la universidad enjuiciada en la cual le pone de presente que padece de epicondilitis lateral, tal como ya se lo había notificado la EPS Comfenalco, y si a pesar de ello, mantenían su decisión de no prorrogarle el nexo laboral.

2.- Las recomendaciones médico laborales por vigencia de seis meses informadas a la parte accionada por la médica del trabajo con fecha de consulta 3 de noviembre de 2012 (f.o 68 del expediente 01 de primera instancia).

De su contenido se evidencia que la Doctora Luz Mery Montoya, en su calidad de especialista en medicina del trabajo de la EPS Comfenalco, le prescribió a la accionante con vigencia de seis meses lo siguiente «*se continúan las recomendaciones de disminuir actividades en las que realice movimientos repetitivos de flexo extensión y rotación de manos y codos con aplicación de fuerza y evitar movilizar peso mayor a 2.5 kilos».*

3.- El derecho de petición del 21 de enero de 2013 presentado por la promotora del proceso ante la universidad demandada (f.º 70 del expediente 01 de primera instancia).

Es una solicitud en virtud de la cual la demandante requiere a la parte accionada a fin de que se le resuelva lo peticionado por ella en la antes mencionada misiva del 30 de noviembre de 2012.

iii) En lo que atañe al tercer elemento.

Alega el censor que las anteriores piezas probatorias demuestran que las situaciones de salud de la señora Yepes Arcila eran conocidas por el empleador al momento de la terminación unilateral de la relación laboral que los unió.

Ahora bien, inicialmente cabe advertir, que dentro de las pruebas refutadas figuran los dictámenes: del 25 de abril de 2013 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez; de fecha 19 de noviembre de 213 expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez -acta individual de la Sala 4-; y de calenda 15 de agosto del 2014 dictado por Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A., sin embargo, tales entidades no fueron convocadas al juicio, y por tanto, ostentan la calidad de tercero, siendo inviable el análisis de esas experticias, por no constituir prueba calificada en casación, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia de esta Corte de manera pacífica (CSJ SL4707-2021).

Se trae a presente la sentencia CSJ SL2088-2022, que recordó:

> Debe iniciar la Sala por advertir que es pacífica la posición frente a que **los dictámenes de pérdida de capacidad laboral no constituyen prueba calificada en casación**, pues de esta naturaleza solo gozan el documento auténtico, la inspección ocular y la confesión judicial, siendo que los medios no calificados solo pueden revisarse en caso de que prospere un error sobre éstos últimos.

(Negrillas de la Sala)

Entonces, analizados los elementos de convicción hábiles en casación, en criterio de la Sala, acreditan que efectivamente a la demandante le fueron establecidas las patologías epicondilitis lateral y síndrome del túnel carpiano -STC- moderado bilateral, la primera con sintomatología desde el año 2008 (f.os 90 a 104 del expediente 01 de primera instancia) y la segunda diagnosticada en el año 2009 (f.os 107 al 113 *ibidem*); ambas catalogadas de origen profesional.

Sin embargo, contrario a lo argüido por la parte recurrente, no puede colegirse que estas le obstaculizaron en el entorno laboral el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, pues nótese que, a pesar de padecerlas desde las referidas anualidades, la actora se desempeñó al interior de la universidad accionada en distintos cargos a partir del año 2006 en adelante, tal como lo revelan los contratos laborales suscritos entre las partes (f.os 43 al 76 del expediente 02 de primera instancia) a saber: asistente I, asistente II, coordinadora de proyectos especiales y coordinadora Pre-Icfes, sin que se hubiere demostrado que tuvo algún llamado de atención o

requerimiento por parte de su empleador por una deficiente y/o desmejora en la ejecución de sus funciones.

Se advierte además, que las recomendaciones laborales a las que hizo alusión la censura para la data del 3 de noviembre de 2012, ya venían siendo realizadas en el mismo sentido y alcance a la actora para el desenvolvimiento de sus labores desde el 27 de octubre de 2011 (f.os 22, 132 y 133 del expediente 01 de primera instancia), las que le fueron reiteradas en las consultas de control por medicina del trabajo de calendas 23 de enero de 2012 (f.os 125 a 126 *ibidem*), 31 de marzo del mismo año (f.os 119 a 121 *ibidem*), y se le repiten el 19 de noviembre de 2012 (f.o 67 *ibidem*); observándose además, que dichas restricciones se le notificaron al empleador desde el 22 de noviembre de 2011 (f.os 21 y 67 *ibidem*) y fueron acatadas a partir del 30 de noviembre de 2011 en adelante (f.os 66 y 129 *ibidem*).

En tal virtud, lo que se colige es que, a pesar de que la promotora de la *litis* estuvo bajo las mismas condiciones emitidas por medicina del trabajo desde el año 2011, realizó a cabalidad las tareas que le correspondían al interior de la institución universitaria e incluso, como se dijo, se desempeñó en distintos puestos laborales, sin que se le hubiere presentado inconveniente alguno.

Tampoco se advierte que la demandante estuviera de manera reiterada o continua bajo incapacidades médicas por los mencionados diagnósticos a lo largo de las anualidades en que prestó sus servicios a la parte enjuiciada.

De lo hasta aquí esbozado se infiere, que no quedó comprobado que los padecimientos establecidos 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 el ejercicio efectivo de su trabajo se vio obstaculizado por un entorno laboral que se lo impidiera en igualdad de condiciones que los demás empleados.

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

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.

Debe precisarse que 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 e 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; carga que no cumplió a cabalidad la promotora de la *litis*.

Por último, en torno a la finalización del contrato laboral de la actora para el periodo académico «*2013A*», esto es, con posterioridad al reintegro vía de tutela, se advierte que su culminación aconteció a través de la carta de calenda 21 de marzo del mismo año, alegándose para el efecto la justa causa contemplada en el numeral 6 del artículo 62 del CST (f.os 77 al 79 del expediente 01 de primera instancia).

Se observa que la conducta enrostrada a la promotora del proceso fue la de haberse negado a firmar el contrato de trabajo del 22 de enero de 2013, puesto que el estatuto de la universidad demandada consagra en el artículo 111 que «*ninguna persona podrá vincularse a la universidad sin haber firmado el correspondiente contrato*» (f.os 97 a 135 del expediente 02 de primera instancia).

Con relación a ello, el *ad quem* encontró acreditado el supuesto de hecho endilgado como justificante de la desvinculación de la actora por parte de su empleador, con el interrogatorio de parte por ella rendido en el cual aceptó que no suscribió el convenio laboral del primer semestre del 2013, porque no consideró razonable el término de duración del mismo, pues era por solo seis meses.

Dijo además el Tribunal, que esa conducta en la que incurrió la demandante fue ratificada por las testigos Arley Barrero Vargas, Luz María Varona y Angélica Leyton de

Orozco, quienes señalaron en sus juradas que la señora Yepes Arcila se rehusó a firmar el contrato de trabajo que le pusieron de presente, porque ella dijo que debía ser a término indefinido.

En tal virtud, ha de atenderse lo concluido por el juez de apelaciones en torno a la justeza del finiquito de la relación laboral de la demandante el 21 de marzo del 2013, porque los elementos de convicción en los que fundamentó su decisión no fueron refutados en el recurso extraordinario.

En este orden de ideas, al haber culminado el vínculo de trabajo de la promotora de la *litis* de manera definitiva, con sustento en una razón objetiva y justa, no puede colegirse que sufrió un despido discriminatorio frente a esa nueva desvinculación (22 de marzo de 2013), luego de que fuera reintegrada en virtud del fallo de tutela, en los términos sugeridos por la censura.

Corolario de lo decantado, 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 única 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 27 de junio de 2024, dentro del proceso ordinario laboral que **BLANCA OLIVA YEPES ARCILA** siguió contra la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

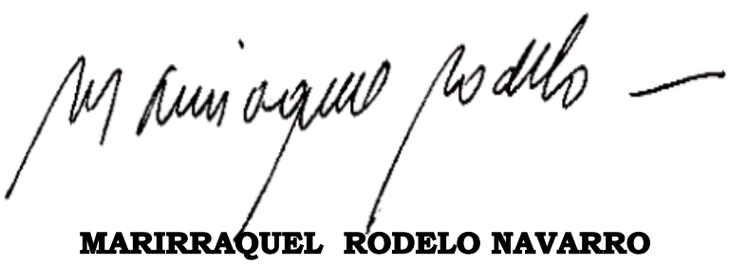
Firmado electrónicamente por:



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: 6CD360A622EE164E1987EC7512E50520F435D6AA6C31981704B4D6E18F723B55
Documento generado en 2025-04-02