



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado ponente

SL972-2025

Radicación n.º 11001-31-05-033-2019-00320-01

Acta 9

Bogotá D. C., diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte resuelve el recurso de casación interpuesto por **SERVIASEO SA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, proferida el 22 de marzo de 2024, dentro del proceso promovido contra la recurrente por **LUCRECIA ZAMORA BUSTOS**.

I. ANTECEDENTES

Lucrecia Zamora Bustos persiguió mediante demanda ordinaria laboral (cuaderno primera instancia 2024022853884 f.º 3 – 18) que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el 22 de marzo de 2005 hasta el 31 de octubre de 2018, terminado unilateralmente, sin justa causa y con ocasión de sus patologías médicas. En consecuencia, solicitó se condene a Serviaseo SA, al reintegro sin solución de continuidad, así

como al pago de salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio, vacaciones y aportes a pensión dejados de percibir desde la fecha de desvinculación y hasta la fecha de reintegro. Así mismo, que se le condene a pagar la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, junto con la indexación monetaria a la que hubiere lugar, lo ultra y extra *petita* y las costas y agencias en derecho.

Subsidiariamente, que se condene a la accionada a pagar la indemnización del artículo 64 CST, debidamente indexada.

Fundamentó sus pretensiones, principalmente, en que:

- i)* estuvo vinculada laboralmente, en el cargo de «*oficios varios*», con Serviaseo SA mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 22 de marzo de 2005 hasta el 31 de octubre de 2018, con remuneración de un salario mínimo;
- ii)* a partir de 2008 el contrato de trabajo individual fue celebrado en la modalidad de duración de la obra o labor, en el mismo cargo, sin modificación alguna respecto del puesto y el lugar de prestación de servicios;
- iii)* en 2016 comenzó a padecer dolores constantes en columna, hombro, y, con posterioridad a la valoración de medicina laboral, fue diagnosticada con diferentes afecciones;
- iv)* el 12 de octubre de 2018, Serviaseo SA notificó la terminación y no renovación del contrato de trabajo, con fecha de retiro del 31 de octubre de 2018;
- v)* con ocasión de la notificación, se reunió con el jefe de recursos humanos de la empresa para exponerle sus condiciones particulares de salud, recibiendo por respuesta que para una reubicación era necesaria una prueba que

sustentase su estado médico; y *vi*) que la razón por la cual le terminaron el contrato de trabajo fue por sus condiciones patológicas.

Al dar respuesta a la demanda (cuaderno primera instancia 2024022853884 f.º 81 – 107), Serviaseo SA se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió como ciertos aquellos referentes a la existencia del vínculo laboral, el cargo ocupado, la multiplicidad de contratos, el lugar de prestación de servicios y la situación médica de la accionante de conformidad con las pruebas aportadas. Respecto de los demás, manifestó que no eran ciertos, no le constaban y/o que se trataban de afirmaciones subjetivas.

En su defensa, sostuvo que la relación laboral databa de 2008 y que entre las partes existieron diferentes contratos de trabajo en la modalidad de obra o labor, los cuales fueron liquidados a medida que terminaba la obra contratada. En cuanto al estado de salud de la demandante, afirmó que no se encontraba incapacitada al momento de terminar la relación contractual y que no tenía conocimiento de recomendaciones vigentes o de alguna condición médica particular.

Propuso como excepciones: el pago a la demandante de los derechos legalmente causados; inexistencia de los presupuestos que imponen el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada; inexistencia de las obligaciones laborales que se pretenden deducir en juicio a cargo de Serviaseo SA y en favor de la demandante; mala fe de la

demandante y su apoderada; y la genérica (cuaderno primera instancia 2024025329515 f.º 100 – 107).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Tres Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, en el fallo de 11 de septiembre de 2023 (cuaderno primera instancia 2024022853884 f.º 423 – 425), resolvió:

PRIMERO: ABSOLVER a la demandada SERVIASEO S.A., de las pretensiones incoadas en su contra por parte de LUCRECIA ZAMORA BUSTOS, acorde a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. En consecuencia, DECLARAR PROBADAS las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN e INEXISTENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL, de conformidad con las razones expuestas antes.

SEGUNDO: En consecuencia, DECLARAR PROBADAS las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN e INEXISTENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL, REFORZADA de conformidad con las razones expuestas antes.

TERCERO: Si esta providencia no es apelada, SÚRTASE EL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA a favor de la demandante, como quiera que la presente providencia es totalmente adversa a los intereses de la demandante, de conformidad con lo preceptuado en el Art. 69 del C.P.T. y S.S.

CUARTO: SIN COSTAS en esta instancia.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá conoció de la apelación interpuesta por la parte demandante y, por fallo de 22 de marzo de 2024 (cuaderno segunda instancia

2024022904814 f.º 13 – 27), dispuso:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 11 de septiembre de 2023, por el Juzgado Treinta y Tres Laboral del Circuito de Bogotá D.C., para en su lugar DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y, por tanto, disponer que el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido la ruptura del vínculo laboral, por lo que debe proceder a reintegrar a la trabajadora al mismo cargo que desempeñaba al momento de la desvinculación o uno de igual o superior categoría acorde a su estado actual de salud, conforme a lo considerado.

SEGUNDO: En consecuencia, CONDENAR a SERVIASEO S.A. al reintegro de LUCRECIA ZAMORA BUSTOS, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o superior categoría, conforme sus condiciones de salud y a cancelar los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral, dejadas de percibir entre 31 de octubre de 2018 y el momento del reintegro efectivo al cargo. Sumas que deberá cancelar debidamente indexadas de conformidad con los criterios expuestos en la parte motiva de la presente decisión.

TERCERO: CONDENAR a SERVIASEO S.A. a pagar a LUCRECIA ZAMORA BUSTOS la suma de \$4.687.452 por concepto de indemnización consagrada en el 26 de la Ley 361 de 1997, que deberá cancelar debidamente indexada.

CUARTO: CONFIRMAR lo expuesto en sentencia proferida el 11 de septiembre de 2023, por el Juzgado Treinta y Tres Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en lo que se refiere a la modalidad contractual de la demandante, teniéndose para todos los efectos que operaron contratos por obra o labor contratada y no un contrato a término indefinido.

QUINTO: REVOCAR el ordinal 4º de la sentencia confutada, para en su lugar CONDENAR en costas en ambas instancias a la parte demandada. Las de primera tásense por el A quo.

En esa línea, el Tribunal determinó que los problemas jurídicos a resolver radicaban en establecer si el juez singular se equivocó al concluir que entre la demandante y la empresa

Servíaseo existieron múltiples contratos de trabajo por obra o labor contratada, en lugar de considerar que la relación laboral fue única e ininterrumpida. Así mismo, analizar si al momento de la terminación del vínculo, la demandante se encontraba amparada por la figura de la estabilidad laboral reforzada debido a su condición de salud y, en consecuencia, si la finalización del contrato resultaba ineficaz por la falta de autorización del Ministerio del Trabajo. De ser favorable lo anterior, establecer si tenía derecho al pago de los salarios y demás acreencias laborales solicitadas en la demanda.

En relación con lo que interesa al recurso extraordinario, el Colegiado fundamentó su decisión en el examen del material probatorio concerniente a la relación laboral, el cual demostró la suscripción de una serie de contratos de obra o labor, con ocasión de las distintas licitaciones adjudicadas por el Consejo Superior de la Judicatura a la empresa, lo que generó alteraciones en el objeto del contrato, que implicaron cambios en la determinación de la obra, su plazo de ejecución, su liquidación y terminación.

En ese sentido, concluyó que las partes pactaron de forma expresa, voluntaria y de mutuo acuerdo el vínculo laboral, su duración, objeto y remuneración.

Así mismo, señaló que la demandante no presentó prueba alguna que acreditara el vicio de consentimiento respecto a la autonomía de su voluntad al momento de suscribir los contratos, ni la vulneración de sus derechos y

garantías laborales, o la presencia de cláusulas que adolecieran de nulidad o contuvieran un objeto o causa ilícita. Más aún, las pruebas practicadas evidencian un pleno conocimiento de la recurrente respecto a que su vinculación se encontraba condicionada a la necesidad que tuviese la pasiva de contar con sus servicios. Discurrió así el Tribunal:

Es del caso anotar que ninguna de las pruebas que se allegaron a este juicio lograron evidenciar que la empleadora pretendió menoscabar o burlar derechos laborales al actor, ya que la realidad probatoria que integra el diligenciamiento no apunta a que se haya incurrido en una violación al principio de prevalencia de la realidad sobre las formas contractuales; contrario a ello, lo que si se prueba es que la suscripción de los contratos de trabajo provino de la libertad contractual con que cuentan las partes para establecer lo mejor que les convenga [...]

En consecuencia, respecto de este punto, el Tribunal confirmó la sentencia de primera instancia.

Por otra parte, en lo que se refiere a la estabilidad laboral reforzada, la Corporación aseguró que la demandante se encontraba cobijada por ésta, contrario a lo decidido en primera instancia. Explicó que era clara la desaparición en el sistema jurídico de la determinación de la discapacidad por grados, según las limitaciones moderada, severa y profunda, lo que significaba que no podía acudir a estas escalas para determinar el ámbito de la protección de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, dado que el artículo 61 de Decreto 1352 de 2013 derogó el Decreto 2463 de 2001 que contemplaba esas graduaciones.

Expresó que la circunstancia normativa narrada en precedencia obligaba a acudir a otra forma de interpretación, que no era otra que la asentada por la Corte Constitucional en sentencia CC SU-049-2017, en la cual se determinó que las personas que presentan por cualquier causa una *«afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares»*, se encuentran cobijadas por el fuero de salud, al experimentar una situación de debilidad manifiesta que las expone a ser discriminadas, por lo cual se constituyó la estabilidad laboral reforzada de la que trata la Ley 361 de 1997, como una garantía y medio de protección.

Del mismo modo, recordó que la Corte Constitucional ha definido criterios -no taxativos- para determinar si el empleador tenía conocimiento del estado de salud del trabajador y, por ende, la obligación de garantizar su estabilidad laboral reforzada. Entre estos criterios se encuentran:

La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria; el empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral [...]; el accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral [...]; el empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido [...]; los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades

médicas y, en la tutela, afirma que le informó de su condición de salud al empleador. (Sentencia SU-087 de 2022)

Por lo tanto, una vez acreditado este conocimiento, el empleador deberá reubicar al trabajador y atribuirle otras funciones, en lugar de despedirlo, so pena de que se presuma que la naturaleza de la desvinculación se fundó en su condición médica.

No obstante, para que la protección de la Ley 361 de 1997 sea aplicable dijo que la demandante debía demostrar la existencia de *«circunstancias de salud física o mental que le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental, y que el empleador conocía de ellas previo al momento de la terminación del contrato de trabajo»* (CSJ SL1152-2023, SL1154-2023, SL1181-2023, SL1184-2023, SL1259-2023 y SL1268-2023).

Asentó que, aunque la condición de discapacidad o las limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales no eliminan la facultad del empleador de terminar la relación laboral cuando se incurre en una causal objetiva para hacerlo, no se puede desatender la postura de la Corte Constitucional, que ha dejado claro que ello no es razón suficiente para finiquitar el vínculo laboral cuando se trata de personas que se encuentran protegidas por la estabilidad laboral reforzada y que, para la terminación de estos contratos, se requiere autorización previa del Ministerio de Trabajo, conforme a la sentencia T-344 de 2016:

En conclusión, la estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario.

En el caso concreto, el Tribunal evidenció que; *i)* la accionante padecía patologías que afectaban significativamente su desempeño laboral y que al momento de su desvinculación estaba en tratamiento médico; *ii)* fue calificada con una pérdida de capacidad laboral del 52.95%, para la cual los calificadores recurrieron a su historial médico y ocupacional a partir del 2017; *iii)* la historia clínica del 27 de marzo de 2017 acreditaba la práctica de procedimientos quirúrgicos como [...]; *iv)* en la respuesta a la demanda, Serviaseo SA admitió tener conocimiento de los procedimientos médicos y quirúrgicos, así como las incapacidades, recomendaciones laborales y programación de terapias de la demandante; y *v)* en audiencia del 1.º de octubre de 2020, el representante legal de la accionada admitió haber acatado las recomendaciones laborales de la promotora en salud, así como el otorgamiento de las incapacidades radicadas.

[...] De hecho, del citado acopio probatorio se logra extraer que las patologías antes relacionadas tuvieron la entidad suficiente para afectar drásticamente su desempeño laboral, al punto que la IPS A&G Servicios de Salud, a través de su comisión laboral, expidió recomendaciones médicas y laborales el 4 de enero de 2017, por el término de 6 meses, que consistieron no realizar actividades que implicaran movimiento

de elevación del brazo por encima de 90 grados, levantar o empujar cargas superiores a los 5kg, cargar pesos colgando de las extremidades, entre otras Recomendaciones que fueron igualmente renovadas por la EPS Sura el 30 de abril de 2018 por el término de 6 meses, por lo que, teniendo en cuenta estos documentos, se tiene que las recomendaciones estaban vigentes hasta el 31 de octubre de 2018, esto es, a la fecha de terminación del contrato y evidentemente, a la fecha de notificación del finiquito laboral -12 de octubre-.

Adicionalmente, el Colegiado de instancia expresó que, aunque la demandada ejercía su defensa con base en que la terminación del contrato de trabajo por obra o labor, se dio por el finiquito del vínculo de la empresa con el Consejo Superior de la Judicatura,

[...] lo cierto es que, de cara a las afectaciones en la salud de la trabajadora, mismas que eran conocidas por el empleador y que sin dubitación alguna incidieron en su desempeño laboral, la encartada tenía la obligación de poner en conocimiento de la autoridad administrativa competente, que las causas y necesidades del empleador que llevaron a la contratación de aquel no subsistieron, y además que existía imposibilidad física y material para reubicar a la accionante en otro cargo, para efectos de que aquella autorizará el finiquito del vínculo laboral, de manera que, ante tal omisión, se impone presumir que la causa de la terminación del vínculo fue el estado de salud que aquejaba a la señora Zamora Bustos.

(Subrayas de la Sala)

Por consiguiente, el Tribunal revocó la sentencia apelada, para en su lugar declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y, por tanto, ordenó el reintegro de la trabajadora al mismo cargo que desempeñaba al momento de la desvinculación o, uno de igual o superior categoría, acorde con su estado actual de salud.

Concedido lo anterior, el Tribunal procedió a analizar la viabilidad para otorgar la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De acuerdo con el criterio de la Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017:

Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación.

[...]

En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.

En coherencia con los razonamientos previos, condenó a la demandada a pagar, a título de indemnización, la suma de \$4.687.452, teniendo como salario el mínimo mensual legal vigente para el año 2018.

Por último, ordenó la indexación de todas las sumas ordenadas con IPC final al momento del pago y gravó con costas a Serviaseo SA, en ambas instancias.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada en instancias, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia impugnada, respecto de sus «numerales» (sic) primero, segundo, tercero y quinto, para que, en sede de instancia, *«confirme en su totalidad el fallo del Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá de fecha 11 de septiembre de 2.023»*.

Con tal propósito formula un cargo, el cual fue oportunamente replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de ser violatoria, por la vía indirecta,

[...] de la ley sustantiva laboral del orden nacional, en la modalidad de error de hecho manifiesto por la indebida aplicación de la norma en virtud de la falta de valoración de la confesión judicial realizada por la demandante de conformidad con las disposiciones del artículo 191 del Código General del Proceso, aplicable al proceso laboral en virtud de las disposiciones del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de La Seguridad Social.

En la demostración asegura que el Tribunal no valoró el interrogatorio practicado a la demandante, en el cual reconoció que Serviaseo SA le otorgó la posibilidad de celebrar otro contrato de trabajo, pero con lugar de ejecución en la ciudad de Bogotá, dada la carencia de la empleadora de

vínculos contractuales con empresas o entidades domiciliadas en la ciudad de Zipaquirá y, sin embargo, la demandante no aceptó la oferta laboral.

En ese escenario, la demandante también fue interrogada sobre la situación laboral de sus compañeros de trabajo. Se le cuestionó si tenía conocimiento que la pasiva terminó todos los contratos de trabajo y liquidó a los trabajadores el 31 de octubre del 2018, a lo que respondió afirmativamente.

Por lo cual, asevera la recurrente, que las afirmaciones realizadas por la trabajadora con ocasión al interrogatorio de parte esclarecieron la causal objetiva de terminación del contrato de trabajo. Como resultado acusa a la sentencia recurrida de transgredir *«las disposiciones del literal d, del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo en la forma como fue modificado por artículo 5o. de la Ley 50 de 1990»*.

En suma, considera ineludible la falta de valoración probatoria por parte del Tribunal, respecto del interrogatorio practicado a la demandante, lo que llevó al sentenciador a concluir erróneamente que Serviaseo SA terminó la relación laboral por el estado de salud de la trabajadora y que existía una imposibilidad física y material para reubicar a la accionante en otro cargo.

Destaca, además, que dicha *confesión* se contrapone al argumento esgrimido por el sentenciador de segundo grado

en el sentido de que,

[...] la encartada tenía la obligación de poner en conocimiento de la autoridad administrativa competente, que las causas y necesidades del empleador que llevaron a la contratación de aquel no subsistieron, y además que existía imposibilidad física y material para reubicar a la accionante en otro cargo, para efectos de que aquella autorizará el finiquito del vínculo laboral, de manera que, ante tal omisión, se impone presumir que la causa de la terminación del vínculo fue el estado de salud que aquejaba a la señora Zamora Bustos.

(Subrayado propio del texto)

Reitera que, tal y como lo manifestó el Tribunal, la causal de terminación del contrato es una presunción, y ese despacho judicial confirmó que no valoró la mencionada *confesión*, en cuanto manifestó que:

De lo hasta aquí analizado y sin necesidad de acudir a otro medio probatorio, es posible deducir que las labores otrora desempeñadas por la demandante sí se vieron afectadas por sus patologías, cuyo conocimiento era del empleador y en esa medida razón le asiste a la censura cuando endilga la existencia de un desatino en la sentencia primigenia al dejar sentado que no se encontraba amparada por la prerrogativa constitucional y legal de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

(Subrayado propio del texto)

Con base en lo anterior, concluye que *«se evidencia la transgresión de las normas sustantivas de alcance nacional conculcadas por la sentencia de fecha 22 de marzo de 2.024, proferida por La (sic) Sala Laboral del Tribunal Superior de*

Bogotá».

VII. RÉPLICA

Manifiesta que el cargo planteado por la recurrente se fundamentó únicamente en normas de carácter procesal, eludiendo un requisito esencial de la demanda de casación, que es establecer los preceptos sustanciales que se acusan de inobservancia por parte del fallador, lo cual tiene como consecuencia que la proposición jurídica «*resulta totalmente insuficiente*», de conformidad con lo dicho la providencia CSJ AL2450-2020.

En esta línea, arguye que la recurrente tampoco precisó de forma clara los errores de hecho de la sentencia de segunda instancia, requisito esencial cuando la acusación es formulada por vía indirecta.

Sostiene que, aparte del cúmulo de desaciertos técnicos que se han puesto de presente, en todo caso, Serviaseo SA tenía la obligación de solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo para finalizar conforme a derecho el vínculo laboral, por las condiciones de salud que eran de conocimiento de la empleadora, quien se encontraba amparada por la estabilidad laboral reforzada.

En lo que atañe al fuero de salud, expresa que la recurrente no hizo manifestación alguna en el recurso extraordinario de casación respecto de este punto, por lo cual

no se alegó ningún error de hecho y no puede ser objeto de análisis.

Por último, alega que la sentencia impugnada no incurrió en un yerro de valoración probatoria que se pueda calificar como protuberante o manifiesto, como lo adoctrinó la sentencia CSJ SL533-2021.

VIII. CONSIDERACIONES

No le asiste la razón a la replicante en relación con los errores técnicos que le atribuye la demanda de casación, por cuanto si bien es cierto en el cargo propiamente dicho sólo se mencionan normas de estirpe procesal, en el desarrollo de la acusación refiere la trasgresión *«del literal d, del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo en la forma como fue modificado por artículo 5o. de la Ley 50 de 1990»*, con lo cual satisface el requisito de que trata el literal a) del numeral 5 del artículo 90 del CPTSS.

Por otra parte, aunque en el texto de la demanda no se menciona expresamente el error de hecho en que pudo haber incurrido la sentencia acusada, fácil resulta inferir que la empresa recurrente manifiesta su inconformidad respecto de que el *ad quem*, en criterio de la impugnación, haya dado por demostrado, sin estarlo, que la terminación del vínculo laboral de la demandante tuvo como motivación su condición médica particular y no la culminación de la obra o labor para la que fue contratada.

Superados los escollos técnicos reseñados en los párrafos anteriores, corresponde a la Corte determinar si erró el Tribunal en la valoración del medio de convicción denunciado, lo que lo condujo a revocar la sentencia de primera instancia, condenando a la demandada a reintegrar a la trabajadora y a reconocer y pagar los salarios, prestaciones, cesantías e indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Previamente al estudio del medio de convicción del proceso que se indica como equivocadamente apreciado, y atendida la vía por la cual se orienta el único cargo en la demanda, importa a la Corte recordar que en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 *ibidem* les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, pues en tal caso «*no se podrá admitir su prueba por otro medio*», tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.

Al respecto, resulta pertinente traer a colación lo reiterado en las providencias CSJ SL1643-2024 y CSJ SL727-2024, afirmado inicialmente en la sentencia de 27 de abril de 1977, inédita, que fue ratificado por la Sala, entre otras, en sentencia CSJ SL, 05 nov. 1998, rad. 11111:

"El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo.

"Pueden, pues, los jueces de las instancias al evaluar las pruebas fundar su decisión en lo que resulte de algunas de ellas en forma prevalente o excluyente de lo que surja de otras, sin que el simple hecho de esa escogencia permita predicar en contra de lo resuelto así la existencia de errores por falta de apreciación probatoria y, menos aún, con la vehemencia necesaria para que esos errores tengan eficacia en el recurso extraordinario de casación como fuente del quebranto indirecto que conduzca a dejar sin efecto la decisión que así estuviera viciada.

"La eficiencia de tales errores en la evaluación probatoria para que lleven a la necesidad jurídica de casar un fallo no depende pues simplemente de que se le haya concedido mayor fuerza de persuasión a unas pruebas con respecto de otras sino de que, aun de las mismas pruebas acogidas por el sentenciador o de otras que no tuvo en cuenta, surja con evidencia incontestable que la verdad real del proceso es radicalmente distinta de la que creyó establecer dicho sentenciador, con extravío en su criterio acerca del verdadero e inequívoco contenido de las pruebas que evaluó o dejó de analizar por defectuosa persuasión que sea configurante de lo que la ley llama el error de hecho".

Corresponde a los juzgadores de instancia la facultad de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y de allí que el mentado artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social les haya otorgado la facultad de apreciar libremente las pruebas, lo que hace que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal mientras ella no lo lleve a decidir contra la evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso.

Por eso, dada la presunción de acierto y legalidad que ampara la sentencia acusada, la Corte, en tanto actúa como tribunal de casación, tiene el deber legal de considerar que el juez de segunda instancia, a quien, se repite, compete la función de establecer el supuesto fáctico al que debe aplicar la norma legal, cumplió con esa función y, por tanto, atinó en la determinación de los hechos relevantes del pleito, por no haber desvirtuado el recurrente esa presunción.

Así, se ha dicho que el recurso de casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y donde sea dable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que ellas indican, pues el análisis de la Corte se limita a los medios de convicción calificados legalmente, y ello, siempre y cuando, de cuya observación por el juzgador de la alzada sea posible concluir *un error manifiesto, protuberante u ostensible*.

De ese modo, sólo en la medida en que se incurra por el juez de la segunda instancia en errores manifiestos de hecho que tengan trascendencia en su decisión es que resulta posible el quebrantamiento del fallo, yerro que, como lo asentara la Corte en sentencia CSJ SL, 11 feb. 1994, rad. 6043 es aquel que,

[...] se presenta, según el caso, cuando el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica o le niega la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida”.

Se recuerda, para el caso la argumentación del Tribunal gravitó en torno a que,

[...] de cara a las afectaciones en la salud de la trabajadora, mismas que eran conocidas por el empleador y que sin dubitación alguna incidieron en su desempeño laboral, la encartada tenía la obligación de poner en conocimiento de la autoridad administrativa competente, que las causas y necesidades del empleador que llevaron a la contratación de aquel no subsistieron, y además que existía imposibilidad física y material para reubicar a la accionante en otro cargo, para efectos de que aquella autorizará (sic) el finiquito del vínculo laboral, de manera que, ante tal omisión, se impone presumir que la causa de la terminación del vínculo fue el estado de salud que aquejaba a la señora Zamora Bustos.

La censura manifiesta que,

[...] el Tribunal en su sentencia no valoro (sic) la confesión judicial realizada por la demandante en audiencia celebrada el 1 de octubre de 2.020, mediante la cual se advierte la concreción de la causal objetiva en la que se fundamenta la terminación del contrato de trabajo, aunado a que el Tribunal no valoro (sic) la confesión judicial a través de la cual la demandante indico (sic) que mi representada le otorgo la posibilidad de celebrar un n (sic) nuevo contrato de trabajo para ejecutarse en la ciudad de Bogotá, propuesta que voluntariamente no quiso aceptar, [...] atendiendo que en el municipio de Zipaquirá no se contaba con otros contratos en donde ella pudiera seguir laborando [...].

Se memora, el único medio de prueba denunciado en el cargo, como no apreciado, es la declaración de parte de la demandante, en tanto la censura considera que contiene confesión. Al examinar dicha declaración, en lo pertinente, se observa lo siguiente:

[...]

Dr. Edwin (apoderado parte demandada): Señora Lucrecia, los otros contratos de trabajo fueron finalizados, los otros contratos de trabajo de esas otras personas, de esos otros empleados,

fueron terminados por Serviaseo el día 31 de octubre del año 2018 o fue sola y exclusivamente su contrato de trabajo.

Lucrecia: Pues a mí solamente me sacaron porque la empresa que llegó, a ellos los contrató y ya siguen trabajando.

Dr. Edwin (apoderado parte demandada): Perfecto, es decir, llegó una nueva empresa y contrató a los otros trabajadores de Serviaseo, pero la pregunta es ¿Serviaseo terminó y liquidó los contratos de trabajo de sus compañeras en la misma fecha, 31 de octubre del año 2018?

Lucrecia: Sí

[...]

Dr. Edwin (apoderado parte demandada): Bien, señora Lucrecia, ¿le manifestó la empresa la posibilidad de continuar y firmar un nuevo contrato de trabajo cuya prestación se diera en la ciudad de Bogotá?

Lucrecia: No le entendí la pregunta.

Dr. Edwin (apoderado parte demandada): ¿A usted la empresa le indicó que existía la posibilidad de un nuevo contrato si usted venía y prestaba sus servicios en la ciudad de Bogotá?

Lucrecia: Sí, una vez me dijeron que si yo iba a trabajar a Bogotá cuando me operaron del manguito rotador y yo no, dije que no porque la verdad me sentía incapaz para poderme tener de los buses, por lo que como pues frenan, entonces uno no y el brazo está todavía delicado.

Dr. Edwin (apoderado parte demandada): Es decir, la empresa le ofreció la posibilidad señora Lucrecia, ¿Usted sabe o usted conoce el domicilio del Serviaseo SA?

Lucrecia: ¿Cómo?

Dr. Edwin (apoderado parte demandada): ¿Usted sabe en dónde tiene la parte administrativa Serviaseo?, o sea, ¿en dónde funciona administrativamente Serviaseo?

Lucrecia: Sí.

Dr. Edwin (apoderado parte demandada): ¿En dónde?

Lucrecia: En Bogotá.

Vale decir, que aunque la deponente manifestó que la empresa terminó y liquidó los contratos de trabajo de sus

compañeras en la misma fecha, 31 de octubre del año 2018, también sostuvo que cuando le operaron el manguito rotador le preguntaron si iría a trabajar a Bogotá y ella respondió que no, porque se sentía incapaz de «*poderme tener de los buses*», dado que el brazo estaba delicado, ofreciendo, así, una explicación a su negativa, que obedecía, precisamente, a la condición posoperatoria que estaba viviendo, y que no se debe escindir del reconocimiento del ofrecimiento efectuado por la empresa empleadora.

Aún si se coligiera que ese dicho contiene una confesión, que no lo es, en los términos del artículo 191 del CGP, es decir, la aceptación de hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas a la demandante o que favorezcan a la empleadora demandada en instancias, lo cierto es que la sentencia que se pretende confutar tiene dos pilares, uno fáctico y otro jurídico y este último quedó libre de ataque.

Nótese que el Tribunal también fundó su decisión en la interpretación que hizo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, soportada en la sentencia CC T-344-2016, la cual transcribió parcialmente, así como en los pronunciamientos CC T-263-2009, T-386-2020 y T-0035-2022, de donde extrajo la regla que aplicó, consistente en que la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual el empleador previo a

la terminación del contrato, debe solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo.

Como el razonamiento jurídico de la sentencia se edificó con base en la jurisprudencia de la Corte Constitucional de manera principal, y accesoriamente en la línea de pensamiento de la Corte Suprema de Justicia, era ineludible formular un cargo por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, tal como lo ha enseñado esta Corporación, lo que implica que debía controvertirse la tesis expuesta por la Alta Corte acogida en la sentencia impugnada, pues de lo contrario las consideraciones que integran esa jurisprudencia que se omite atacar continúan prestando apoyo suficiente al fallo recurrido, pues sobre ellas obra la presunción de acierto y legalidad que en casación laboral opera respecto de la sentencia recurrida (CSJ SL, 23 en. 2003, rad. 18970).

De otro lado, no obstante que el Tribunal no mencionó expresamente la declaración de parte de la demandante, y en especial la sección en la cual hizo referencia al ofrecimiento de trabajo que le planteó la empleadora para que laborara en la ciudad de Bogotá, no significa que no la haya valorado, pues siempre tuvo claro que el eje de la defensa de la empresa consistía en la existencia de una causal objetiva materializada en la terminación del contrato suscrito entre Serviaseo y el Consejo Superior de la Judicatura y que, además, en su criterio, *«existía imposibilidad física y material para reubicar a la accionante en otro cargo»*, lo cual, en

últimas, concuerda con lo expresado en la mentada declaración.

Lo que ocurrió, se itera, es que el juez colectivo, siguiendo la jurisprudencia aludida en párrafos anteriores, consideró que, independientemente de que hubiese culminado la obra o labor contratada como consecuencia de la finalización del vínculo contractual entre Serviaseo y el Consejo Superior de la Judicatura, *«la encartada tenía la obligación de poner en conocimiento de la autoridad administrativa competente, que las causas y necesidades del empleador que llevaron a la contratación de aquel no subsistieron [...] para efectos de que aquella autorizara el finiquito del vínculo laboral»*.

Por otra parte, cuando el Tribunal expresó que no tenía *«necesidad de acudir a otro medio de prueba»*, no se refería el descarte de la declaración rendida por la demandante, que en el sentir de la impugnación demostraría la materialización de la causal objetiva de terminación del contrato laboral en la modalidad de obra o labor, sino que aludía a su condición de salud, la incidencia en las labores desempeñadas y el conocimiento que tenía la empleadora de dicha situación.

Este aserto lo dedujo del dictamen de enero 25 de 2022 realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca; las diferentes historias clínicas entre las que se destaca la de 27 de marzo de 2017, así como la incapacidad conferida desde el 26 de abril al 25 de mayo de 2017. Por ello el juez plural afirmó que,

[...] del citado acopio probatorio se logra extraer que las patologías antes relacionadas tuvieron la entidad suficiente para afectar drásticamente su desempeño laboral, al punto que la IPS A&G Servicios de Salud, a través de su comisión laboral, expidió recomendaciones médicas y laborales el 4 de enero de 2017, por el término de 6 meses, que consistieron [...] Recomendaciones que fueron igualmente renovadas por la EPS Sura el 30 de abril de 2018 por el término de 6 meses (Expediente digital, PDF01ExpedienteDigitalizado1, págs. 53 a 54), por lo que, teniendo en cuenta estos documentos, se tiene que las recomendaciones estaban vigentes hasta el 31 de octubre de 2018, esto es, a la fecha de terminación del contrato y evidentemente, a la fecha de notificación del finiquito laboral -12 de octubre-.

Lo dicho se traduce en que, ni más ni menos, amén de no haber demostrado el yerro de valoración probatoria anunciado en el cargo, presenta un problema de enfoque en la acusación, quedando entonces incólumes los verdaderos y esenciales pilares y razonamientos del juez de alzada para revocar el fallo de primer grado y fulminar condena, además de que el Tribunal, en ejercicio de la facultad que le concede la regla de juicio contenida en el artículo 61 ya citado al inicio del acápite de consideraciones, estableció no sólo por las pruebas recaudadas y analizadas, sino por la manifestación de los hechos, el entendimiento que tuvo con miras a revocar la absolución impartida en la primera instancia, a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de esta Sala de Casación.

En consecuencia, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la empresa recurrente, por cuanto el recurso no salió adelante y hubo réplica. En su liquidación, conforme al art.

366 del CGP, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$12.400.000 m/cte.

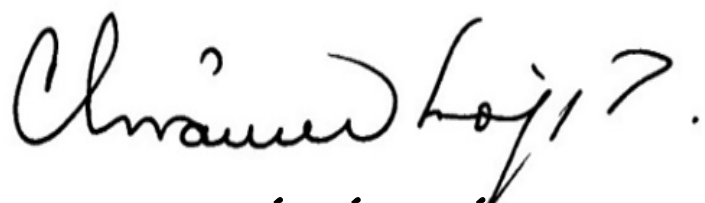
IX. DECISIÓN

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 el Tribunal Superior de Bogotá profirió el veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024), dentro del proceso ordinario laboral que **LUCRECIA ZAMORA BUSTOS** siguió contra **SERVIASEO SA**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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