



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL1475-2023

Radicación n.º 90947

Acta 21

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de junio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **SUMMAR PROCESOS SAS** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 27 de agosto de 2020, en el proceso que en su contra adelantó **JENNY CAICEDO TAMAYO**.

I. ANTECEDENTES

Jenny Caicedo Tamayo llamó a juicio a Servicios Integrados Sertempo SA hoy Summar Procesos SAS, para que se declarara: la existencia de un solo contrato laboral desde el 3 de junio de 2005 hasta el 8 de noviembre de 2014, que fue despedida injustamente. Consecuencialmente pidió condenarla a: reintegrarla a las labores que venía desempeñando, con el consecuente pago de salarios y

prestaciones sociales causados entre la fecha del despido y el reintegro al igual que la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En subsidio y previa declaratoria de un sólo contrato laboral, reclamó el pago de las prestaciones sociales y vacaciones del período comprendido del 16 de marzo de 2013 al 8 de noviembre de 2014, la sanción por no consignación de las cesantías e indemnización por despido injusto o en subsidio «*y en caso de que no opere las sanciones moratorias*» la indexación.

Como fundamento de sus pretensiones, informó que: ingresó a laborar al servicio de la demandada el 3 de junio de 2005, desempeñó las funciones de aseo y cafetería en diversos sitios y entidades dependiendo a donde fuera enviada por la demandada, el último contrato laboral fue firmado el 16 de marzo de 2013, pues desde el principio de la vinculación se suscribió como «*CONTRATO DE TRABAJO POR EL TIEMPO QUE DURA LA REALIZACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA*», con una asignación equivalente al mínimo legal.

Expuso que por cuestiones laborales sufrió un accidente de trabajo, del cual al ser valorada el 30 de enero de 2012 se le diagnosticó «*SINDROME DEL TUNEL CARPIANO EN AMBAS MANOS*», afectación de la que era conocedora la demandada, no obstante, el 15 de marzo de 2014 decidió terminar el contrato de trabajo con sustento en que la labor para la que fue contratada terminó.

Agregó que después del despido y como se encontraba en tratamiento debido a la enfermedad que padecía, decidió instaurar una acción de tutela por cuanto se le estaban vulnerando sus derechos fundamentales, la cual prosperó y ordenó su reintegro, orden que fue cumplida por el empleador.

Informó que el 30 de mayo de 2014, se suscribió acta en la cual, la demandada procedió a realizar seguimiento y cumplimiento de las recomendaciones médicas ocupacionales, con énfasis en las patologías que la aquejaban, le ordenan terapias y se le restringe cargar pesos superiores a 2.5 Kgs. cargas con codo extendido, torcer, restregar, halar y movimientos repetitivos.

Expuso que, con ocasión de la enfermedad derivada de Síndrome de Túnel Carpiano Bilateral la EPS le realizó seguimiento desde el 11-07-2014, la remitió además con la documental respectiva para que se calificara el origen, con la precisión que la misma provenía de la labor que desempeñaba.

Manifestó que al resolver la impugnación contra la sentencia de amparo constitucional, se revocó la decisión de primer grado y en consecuencia, la demandada procedió a desvincularla, nuevamente mediante comunicación del 8 de noviembre de 2014, no obstante tener conocimiento de las patologías que afectaban su salud y estar próxima a practicársele una intervención quirúrgica; que no acudió al

Ministerio de la Protección Social a pedir autorización (f.º 3 a 12 y 114 a 118 cuaderno del juzgado).

La empresa Servicios Integrados Sertempo SA hoy Summar Procesos SAS, se opuso a las pretensiones. De los hechos, aceptó: la vinculación laboral por contratos de obra o labor determinada, las labores desempeñadas, el salario devengado, el trámite de la acción de tutela que dispuso el reintegro y el cumplimiento de la misma, el seguimiento a las recomendaciones médicas que se hicieron de las patologías de la trabajadora.

Propuso la excepción previa de ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones y las de mérito que denominó: falta de nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo con el supuesto estado de salud, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación y ausencia de calificación.

Adujo que para la fecha de la terminación del contrato, la actora no se encontraba bajo el amparo del fuero de estabilidad laboral reforzada pues no cumplía los requisitos legales y jurisprudenciales, por ende no era necesario obtener autorización para finalizar el contrato. Dijo que durante la ejecución del vínculo y a su terminación se le pagaron la totalidad de las acreencias laborales a las que tenía derecho, aunado a que la señora Caicedo Tamayo no estaba calificada con porcentaje alguno de pérdida de capacidad laboral (f.º 131 a 140 cuaderno del juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, concluyó el trámite y emitió fallo el 2 de septiembre de 2019 (CD a f.º 168 cuaderno del juzgado), en el que resolvió:

PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de COBRO DE LO NO DEBIDO en relación con el cobro de prestaciones sociales causadas en el periodo comprendido entre el 16 de marzo y el 8 de noviembre de 2014. Los demás medios exceptivos se desestiman.

SEGUNDO: DECLARAR ineficaz el despido de la demandante, por vulnerar la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia el contrato de trabajo existente entre las partes distanciadas en juicio, a la fecha se encuentra vigente.

TERCERO: CONDENAR a la demandada SUMMAR PROCESOS SAS a REINTEGRAR a la demandante JENNY CAICEDO TAMAYO, a un cargo de igual o similar categoría al que ejercía al momento del despido, el cual debe estar acorde con sus actuales condiciones de salud y teniendo en cuenta las recomendaciones médico laborales, con el correspondiente pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el tiempo comprendido entre el 09 de noviembre 2014 hasta cuando se haga efectiva esta orden judicial, en los términos descritos en la parte motiva de este proveído. Igualmente deberán hacerse los respectivos aportes a la Seguridad Social Integral en Salud y Pensión de la demandante, se autoriza a la demandada SUMMAR PROCESOS SAS de los dineros que debe pagar, para que descuenta los valores que por estos conceptos le haya cancelado la demandada a la terminación del contrato.

CUARTO: CONDENAR a SUMMAR PROCESOS SAS a reconocer y pagar a la demandante JENNY CAICEDO TAMAYO, la suma de \$3.696.000 por concepto de indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Pago que se deberá hacer debidamente indexado desde la fecha de su causación hasta la fecha de su correspondiente pago.

QUINTO: CONDENAR en costas a la parte demandada. Por secretaría inclúyase en la liquidación de costas como agencias en derecho la suma equivalente a 4 SMMLV.

SEXTO: ABSOLVER a la demandada SUMMAR PROCESOS SAS de las demás pretensiones de la demanda instaurada por JENNY CAICEDO TAMAYO.

Inconforme, la demandada apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, profirió fallo el 27 de agosto de 2020 (fº 13 a 18 cuaderno del Tribunal), en el que confirmó la de primer grado e impuso costas a la demandada.

En lo que estrictamente interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* concretó el problema jurídico a definir, si al momento de la terminación del vínculo la actora gozaba de estabilidad laboral reforzada que conllevara a declarar ineficaz el despido y con ello, la orden de reintegro y el pago de la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997.

Precisó que no era objeto de discusión: la existencia del contrato de obra o labor que unió a las partes, tal como se verificaba del referido documento y de la certificación que expediera la demandada, en la que relacionaba los diferentes contratos de la citada modalidad en los que la actora se desempeñó como operaria de aseo y cafetería; que conforme la comunicación de fecha 15 de marzo de 2014 (f.º 97), se notificó a la demandante la terminación del contrato a partir del siguiente, anunciando como argumento «*que la naturaleza del contrato de trabajo suscrito por usted y*

Servicios Integrados Sertempo S.A. corresponden a la duración de la obra o labor determinada, la cual ya terminó».

Para efectos de dar respuesta a los puntos planteados, el fallador acudió a las sentencias CC T198-2006, CC T041-2014, CC C458-2014 y CC SU049-2017 y dijo que, en punto a que la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta, quienes no pueden ser desvinculados sin que exista razón objetiva que justifique la terminación o no renovación del contrato, sin previa autorización de la oficina del trabajo aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni tengan certificación que acredite el porcentaje de pérdida de capacidad.

Después de reproducir apartes de la sentencia CSJ SL 1360-2018 precisó:

[...] Analizado el material probatorio, encontramos que la demandante fue contratada mediante la modalidad de contrato de trabajo por ejecución de obra o labor, iniciando labores en marzo de 2013, y de ese contrato le siguieron 7 bajo la misma modalidad, que de acuerdo con la certificación que allegó la demandada el último contrato tuvo vigencia del 15 de febrero de 2012 al 15 de febrero de 2013, pero atendiendo la comunicación de terminación del contrato, fechada 15 de marzo de 2014, lleva a la Sala a inferir la prórroga de ese contrato laboral.

Así mismo, reposa en el plenario, los siguientes documentos:

1. Copia de la historia clínica del 30 de enero de 2012 (fls. 20 a 22).
2. Copia de la historia clínica del 5 de marzo de 2014 (fls. 26), donde se indica que el diagnóstico es Síndrome del Túnel Carpiano.
3. Copia de la historia clínica, donde se observa la comparecencia de la demandante al médico a partir del 19 de marzo de 2014 en adelante (fls. 27 a 82).

De la prueba antes citada, se acredita que la demandante padece del síndrome del túnel carpiano, que la imposibilita para laborar en funciones de aseo. Enfermedad que padece desde principios del año 2013, de acuerdo con la lectura que se hace de la historia clínica, por lo tanto, la demandante tenía problemas de salud.

Igualmente se hace necesario determinar si el empleador tenía conocimiento de tal situación, encontrando la Sala que para el 15 de marzo de 2014 cuando se le envía la primera comunicación de terminación del contrato, no se demostró que el empleador tuviera conocimiento del estado de salud.

Pero ante la acción de tutela que formuló la actora y que en decisión de primera instancia, ordenó su reintegro, el que se hizo efectivo el 30 de mayo de 2014, como lo acepta la parte demandada en la contestación de la demanda, data para la cual además, se hizo un acta de cumplimiento de recomendaciones medico laborales (fls. 94 a 96).

Con la firma de esa acta de seguimiento y cumplimiento de recomendaciones médicas la que aparece firmada por el Coordinador y por Salud Ocupacional, es una evidencia que permite concluir que la empresa para ese día tuvo conocimiento del estado de salud de la actora.

Igualmente se allegó copia de la historia clínica, que si bien, es un documento que tiene reserva, pero es que además se incorporaron incapacidades médicas, donde COOMEVA como entidad de seguridad social en salud en la que estaba vinculada la actora, le envió al demandado SERVICIOS INTEGRADOS SERTEMPO, las recomendaciones laborales que debía seguir con relación a la trabajadora JENNY CAICEDO TAMAYO, documento fechado 24 de julio de 2014 (fl. 24).

Con las documentales antes citadas se establece con claridad que la entidad demandada si tuvo conocimiento de la enfermedad de la actora que por demás tenía incidencia con las labores encomendadas que llevó a realizarse restricciones.

Como bien lo anuncia la parte recurrente, para el 15 de marzo de 2014, no había prueba del conocimiento del empleador del estado de salud, pero para el 8 de noviembre de 2014 cuando decide nuevamente despedir a la actora, bajo el argumento de la

revocatoria de la sentencia de tutela que le había amparado los derechos a la promotora de esta acción, omitiendo su deber de protección, donde para esa data sí tenía un conocimiento claro de la situación de discapacidad de la actora, es más, como lo señaló el A quo, la actora el 7 de noviembre de 2014 (fl. 72), esto es un día antes de emitirse la comunicación de terminación del contrato, estuvo incapacitada.

Correspondía al empleador demostrar que el motivo del despido no fue la enfermedad de la demandante; y en su defensa se ampara, en primer lugar, en que el contrato fue por duración de la obra, enviada en misión a otra empresa y por lo tanto, la temporalidad del contrato estaba ligada a la necesidad de la entidad usuaria. En ese contexto, la entidad demandada ha aceptado su calidad de empleador y por lo tanto, si bien, se terminaba la necesidad de la usuaria, hecho que no quedó acreditado en el plenario.

Además, si bien, se revocó la sentencia de tutela, habiendo considerado el juez constitucional de segunda instancia que existía otro mecanismo judicial, que precisamente es el que hoy nos ocupa, por lo tanto, el empleador, debió ser cuidadoso al momento de decidir la terminación unilateral de la trabajadora, quien presenta problemas de salud.

Por lo anterior, hay una presunción de despido discriminatorio en favor de la trabajadora a quien se ha dado por finalizado el contrato laboral mientras padece graves quebrantos de salud, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, como en efecto ocurrió en presente caso. Entonces, la Sala presume que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad en que ésta se encontraba, donde las funciones que cumple como aseadora tienen incidencia con la enfermedad diagnosticada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolverlo.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita a la Corte que case el fallo acusado, en sede de instancia revoque el de primer grado y en su lugar, se le absuelva de todas las pretensiones.

Con tal propósito presenta 2 cargos, por la causal primera, que no fueron objeto de réplica y, se examinarán conjuntamente, pues se orientan por idéntica vía, denuncian igual elenco normativo y buscan el mismo objetivo.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, acusa «*error de hecho, por falta de apreciación de los documentos*» y para tal efecto, enuncia la violación de las siguientes disposiciones:

[...] Artículos 22, 23, 24, 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 1718, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 2729, 31, 37, 38, 39, 40, 45, 47, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 69, 701, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 306, Decreto 1072 de 2015, artículos 2.1.1.2, 2.2.1.2.2.1, 2.2.1.3.1 a 2.2.1.3.1.2, 2.2.1.3.3, 2.2.1.3.4, 2.2.1.3.5, 2.2.1.3.6, 2.2.1.3.7, 2.2.1.3.8, 2.2.1.3.9, 2.2.1.3.10, 2.2.1.3.11, 2.2.1.3.12, 2.2.1.3.13, 2.2.1.3.14; 2.3.4.1.1, 2.3.4.1.2, 2.3.4.1.3, 2.3.4.1.4, 2.3.4.1.5, 2.3.4.1.6, 2.3.4.1.7, 2.2.4.2.1.1, 2.2.4.2.1.2, 2.2.4.2.1.3, 2.2.4.2.1.4, 2.2.4.2.1.5, 2.2.4.2.1.6, 2.2.4.2.1.7, 2.2.4.2.4.1, 2.2.4.2.4.2, 2.2.4.2.4.3, 2.2.4.2.4.4, 2.2.4.2.4.5; 2.2.4.3.1, 2.2.4.3.2, 2.2.4.3.3, 2.2.4.3.4, 2.2.4.3.5, 2.2.4.3.6, 2.2.4.3.7, 2.2.4.3.8, 2.2.4.3.9, 2.2.4.3.10, 2.2.4.3.11; 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.2, 2.2.4.6.3, 2.2.4.6.4, 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6, 2.2.4.6.7, 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.9, 2.2.4.6.10, 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.12, 2.2.4.6.13, 2.2.4.6.14, 2.2.4.6.15, 2.2.4.6.16, 2.2.4.6.17, 2.2.4.6.18, 2.2.4.6.19, 2.2.4.6.20, 2.2.4.6.21, 2.2.4.6.22, 2.2.4.6.23, 2.2.4.6.24, 2.2.4.6.25, 2.2.4.6.26, 2.2.4.6.27, 2.2.4.6.28, 2.2.4.6.29, 2.2.4.6.30, 2.2.4.6.31, 2.2.4.6.32, 2.2.4.6.33,

2.2.4.6.34, 2.2.4.6.35, 2.2.4.6.36, 2.2.4.6.37, 2.2.4.6.38, 2.2.4.6.39, 2.2.4.6.40, 2.2.4.6.41, 2.2.4.6.42; Ley 50 de 1990, artículos 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 14, 18, 19, 20, 22, 24, 25, 26, 29, 31, 32, 71 al 94, 98, 104, 107; Decreto 995, artículo 6, Decreto 1530 de 1996, artículos 10 al 14; Ley 100, artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 15, 17, 18, 29, 41, 153, 256, 159, 160, 161, 177, 249, 250; Ley 136 de 1997 artículo 26, Ley 52 de 1964, Ley 1429 de 2010, Ley 1562 de 2012, Key 797 de 2003, Decreto Ley 019 de 2012, Ley 776 de 2012, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1771 de 1884, Decreto 1530 de 1996, Decreto 2092 de 2003, Decreto 510 de 2004, Decreto 1507 de 2014, Decreto 1443 de 2014, Decreto 2463 de 2001 en su artículo 7º, artículos 1495, 1496 al 1500, 1501 del Código Civil, Constitución Política, el Preámbulo y artículos 4, 29, 48, 49, 53 y 230, 334, 365 a 370.

Asevera que no fueron apreciadas las siguientes pruebas: contrato de trabajo (f.º 19 y 20), certificación de contratos laborales (f.º 17 y 18), recomendaciones médicas ocupacionales expedidas el 24-07-14 por Coomeva (f.º 24), seguimiento a recomendaciones médicas ocupacionales del 30-05-14 (f.º 94 a 96), examen médico ocupacional de ingreso del 30-01-12 (f.º 20 vuelto y 22), acta de cumplimiento de recomendaciones del 30 de mayo de 2014 (f.º 96). Afirma que además se dejaron de apreciar en su verdadero contenido: las cartas de terminación de contratos (f.º 97 y 98), certificación laboral (f.º 17 y 18), examen médico de ingreso de fecha 30-01-12 (f.º 20 a 22), recomendaciones médicas de Coomeva del 24 de julio de 2014 (f.º 24), acta de cumplimiento de recomendaciones de fecha 30-05-14 (f.º 94 a 96), incapacidades médicas (f.º 36, 49, 56, 58, 70, 71).

Asegura que la causa eficiente de la violación fueron los siguientes yerros:

1. Dar por establecido sin estarlo que la trabajadora tiene estabilidad laboral reforzada.

2. No dar por establecido estándolo que la trabajadora mantuvo su condición de salud a lo largo de la relación laboral, sin afectar su trabajo en el cargo para el cual fue contratada, conforme examen médico realizado durante las vigencias de los contratos laborales, del día 30 de enero de 2012. Folio 20 vuelto, 21 vuelto y 22; y recomendaciones de la EPS COOMEVA, folios 24, folios 94 y 96.
3. No dar por establecido estándolo, que las recomendaciones laborales emitidas por la EPS COOMEVA, están concedidas desde la conducta positiva que permite desempeñar el cargo, folio 24.
4. Dar por establecido sin estarlo que la causa de terminación del contrato de trabajo tiene relación con su estado de salud, desconociendo la naturaleza jurídica del contrato por obra.

Sostiene que el colegiado erró al dar por establecido sin estarlo, que la trabajadora tiene estabilidad laboral reforzada y que por tal motivo no era posible terminar el contrato de trabajo por duración de la obra o labor que suscribió, cuando en verdad no se cumplen los presupuestos para acreditar una limitación severa o profunda que le impidieran laborar, que en el caso de la actora *«la situación de salud estaba presente desde el 2012 y se mantuvo hasta noviembre de 2014, cuando finaliza su contrato de trabajo»*, sin embargo así ejecutó sus actividades laborales.

Asegura que como no hay calificación de pérdida de la capacidad laboral, la trabajadora podía desempeñar el cargo para el que fue contratada, tan es así que conforme al examen médico de ingreso que se tuvo en cuenta para efectos de la última vinculación, no fue obstáculo para que prestara los servicios, en tal evaluación *«se determinó que era apta con restricciones para el cargo, así desempeñó la labor durante todas las vinculaciones de los contratos»*, lo anterior a pesar de que estuvo incapacitada algunos días en los años 2013 y 2014, entre otras por síndrome del túnel del carpo.

Agregó que siempre atendió las recomendaciones que se debían cumplir en el caso de la actora, no hay factor alguno de discriminación, la historia clínica por sí sola refiere el estado de salud de la demandante, pero no califica la capacidad de su desempeño de las labores, «*encontrando sí que tiene situaciones de salud que la afectan, pero allí no se determina si desempeña o no las labores, y como lo hace*»; dice entonces que el conocimiento que se evidenció a partir de la acción de tutela muestra que existía una convivencia con las condiciones de salud, sin que las mismas reflejaran un problema o impedimento para ejercer todas las actividades inherentes a la vida, que la finalización del contrato obedeció a la naturaleza de las relaciones contractuales laborales, en este evento por la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, acusa la vulneración de las mismas normas y pruebas relacionadas en el cargo anterior.

Como causa de la vulneración enlista los siguientes errores de hecho:

1. No dar por establecido estándolo, que la causa de la terminación del contrato de trabajo, obedece a la terminación de la obra para la cual la trabajadora fue contratada.
2. No dar por establecido estándolo que el empleador realizó el pago total de las prestaciones sociales debidas, y correspondientes al tiempo de servicio.
3. No dar por establecido estándolo, que para SERVICIOS INTEGRADOS SERTEMPO S.A. hoy SUMMAR PROCESOS

S.A.S., la trabajadora laboró a partir del reintegro por tutela el tiempo adicional que comprende desde el 16-03-14 al 8 de noviembre 14, del cual se realizó el pago total de las obligaciones laborales conforme a la liquidación de prestaciones sociales que obra a filio (sic) 155.

4. No dar por demostrado estándolo que al momento de la terminación del contrato de trabajo, el empleador actúa dentro de los parámetros establecidos para aplicar la terminación del contrato por terminación de la obra para la cual la trabajadora fue contratada. Cartas de fecha 15 de marzo de 2014 y 8 de noviembre de 2014, obran a folio 97 y 98.
5. No dar por establecido estándolo que la liquidación definitiva de prestaciones sociales causada en el contrato de trabajo con SERVICIOS INTEGRADOS SERTEMPO S.A. hoy SUMMAR PROCESOS S.A.S., se pagó a la terminación del contrato de trabajo, por lo que no hay mora en el pago por demora del empleador Folio 155.

Considera que la decisión proferida da al traste con la naturaleza jurídica que tipifica el contrato de trabajo y el reconocimiento de derechos laborales, el acuerdo para su permanencia con relación a la obra que le da origen, así como a la decisión del empleador de ponerle fin cuando la obra finaliza, con lo que se desconoce que en varias ocasiones se suscribió contrato por duración de la obra, que *«es la caracterización de esta adopción que depende de la necesidad del servicio»*.

VIII. CONSIDERACIONES

La Sala reitera que, por tratarse de un recurso extraordinario, la demanda de casación debe ceñirse a los requerimientos técnicos que su planteamiento y demostración exigen, con acatamiento de las reglas legales y desarrollos jurisprudenciales fijados para que proceda su estudio de fondo, presupuestos que no promueven un culto a las formalidades sino a *«elementos esenciales de la*

racionalidad del recurso», de ahí, que los cargos deban ser completos en su formulación, suficientes en su desarrollo y eficaces en lo que persiguen. (Sentencia CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 42037, CSJ SL8626-2014, CSJ AL5557-2022).

Se hace énfasis en lo anterior, porque la manera como fueron presentados los cargos deja en evidencia graves fallas, que comprometen su estudio como pasa a explicarse.

No obstante que la entidad recurrente orienta los ataques por la vía indirecta y precisa los que considera fueron los yerros fácticos que atribuye al sentenciador de segunda instancia, al igual que individualiza algunos documentos que en su decir, no fueron apreciados por el Tribunal, no es posible entrar al estudio de fondo de los cargos en atención a que la censura no hace el más mínimo ejercicio argumentativo tendiente a ilustrar y demostrarle a la Sala cómo, desde la vía fáctica, el juez plural incurrió en yerro.

Sobre el particular, esta Corporación desde la providencia CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15148 enseñó:

En lo que tiene que ver con los errores fácticos y con la apreciación probatoria, debe recordarse que el hecho de no compartir la censura la razonable estimación efectuada por el fallador a las pruebas existentes en el expediente no constituye necesariamente un yerro ostensible.

En efecto, cuando la acusación se enderece formalmente por la vía indirecta, le corresponde al censor cumplir los siguientes requisitos elementales: precisar los errores fácticos, que deben ser evidentes; mencionar cuáles elementos de convicción no fueron apreciados por el juzgador y en cuáles cometió errónea estimación, demostrando en qué consistió ésta última; explicar

cómo la falta o la defectuosa valoración probatoria, lo condujo a los desatinos que tienen esa calidad y determinar en forma clara lo que la prueba en verdad acredita.

Dicho en otras palabras, cuando de error de hecho se trata, ha dicho la jurisprudencia, es deber del censor en primer lugar precisar o determinar los errores y posteriormente demostrar la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, sirviéndose para ello de las pruebas que considere dejadas de valorar o erróneamente apreciadas. Es decir, en el cargo ha debido quedar claro qué es lo que la prueba acredita, cuál es el mérito que le reconoce la ley y cuál hubiese sido la decisión del juzgador si la hubiera apreciado, aspectos que no tuvo en cuenta el recurrente y que compromete la técnica propia del recurso extraordinario. (Subrayado de la Sala)

La ausencia del aludido requisito impide a la Corte cumplir el propósito del recurso extraordinario de casación y dado que la sentencia cuestionada viene precedida de las presunciones de legalidad y acierto, así tendrá que mantenerse.

Pero además, en la primera acusación lo que hace la censura es aceptar que la situación de salud de Jenny Caicedo Tamayo «*estaba presente desde el 2012 y se mantuvo hasta noviembre de 2014, cuando finaliza el contrato de trabajo*», esto es, ratifica que desde antes de la decisión de terminar el contrato en marzo de 2014, previo al trámite de la acción de tutela que dispuso reintegrarla, la entidad tenía conocimiento de la situación médica que padecía la actora.

De otra parte, en el segundo cargo la censura controvierte que a la finalización del contrato de trabajo que la unió con la demandante, le pagó la totalidad de las prestaciones sociales debidas correspondientes al tiempo de servicios y la modalidad del contrato, en el que además, se

incluyeron las causadas desde el 16 de marzo hasta el 8 de noviembre de 2014 por efectos de la decisión de tutela; sin embargo, tal planteamiento luce equivocado pues parte de un hecho que no se discute, lo debatido se circunscribe a la ineficacia del despido por vulnerar la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada y el reintegro a partir de la última de las fechas citadas, no a si se pagaron las prestaciones sociales mientras la trabajadora prestó sus servicios o si se desconoce la naturaleza del contrato por duración de la obra, ningún pronunciamiento sobre tales derechos hizo el fallador de alzada.

Con todo, en punto a la improcedencia del reintegro por no existir una calificación de pérdida de la capacidad laboral, importa recordar que si bien ese fue criterio de la Corporación, la línea ha evolucionado, y así en la sentencia CSJ SL2586-2020, se adoctrinó:

2. No es necesario tener una calificación formal al momento de la terminación del contrato de trabajo

Igualmente, el Tribunal se equivocó al pedirle a la demandante una calificación formal al momento de terminación del contrato de trabajo. En efecto, así como el carné no es una prueba solemne de la discapacidad, tampoco lo es el dictamen de las juntas de calificación de invalidez, razón por la que en estos casos rige el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento. En sentencia CSJ SL10538-2016, la Sala señaló:

“(…) Al respecto, en sentencia reciente del 29 de junio de 2005 radicado 24392, esta Sala de la Corte definió por mayoría que el dictamen emanado de la Junta de Calificación de Invalidez no es una prueba solemne y en esa oportunidad dijo: <El ataque esta edificado fundamentalmente en la aseveración según la cual el juzgador de segundo grado incurrió en un error de derecho

consistente en dar por probado que no hubo accidente de trabajo, pese a que la prueba solemne acerca de la calificación de origen del accidente lo acredita fehacientemente, es decir el dictamen emanado de la junta de calificación. Planteamiento que resulta inexacto pues la referida prueba no es más que un experticio (sic) que la ley estableció debía ser practicado por unos determinados entes, lo cual difiere claramente de lo que es una prueba solemne>. (Resalta la Sala).

Lo anterior es así por cuanto la prueba solemne o ad *solemnitatem*, es una formalidad que impone la ley para la validez del acto, que en otras palabras es aquella que las partes o los interesados deben necesariamente ajustarse en rigor para la existencia jurídica de un acto, contrato o convenio, entre los cuales no encaja el dictamen pericial que es una de las pruebas que dispone la Ley, es ad *probationem* y obviamente no es de esencia contractual, sino que tiende a acreditar o demostrar un supuesto o supuesto fáctico (para el caso el porcentaje de pérdida de capacidad laboral) que sirva como sustento o soporte para obtener un derecho perseguido, como por ejemplo el reconocimiento de un auxilio, incapacidad, prestación económica, indemnización, pensión, etc..

De suerte que, no es del caso calificar como prueba solemne el dictamen pericial con el que se busca establecer la pérdida de capacidad laboral, así provenga de la Junta de Calificación de Invalidez. (...)

En consecuencia, al no estar en presencia de un medio probatorio solemne, en el sub lite al Juzgador de alzada le era permitido, conforme a la potestad de apreciar libremente la prueba, acoger aquellos elementos de convicción que le den mayor credibilidad o lo persuada mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso, en atención a lo previsto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y sobre todo en casos tan especiales como lo es la protección de un derecho fundamental como ocurre en el asunto de marras.

De los criterios anteriores se extrae: i) tanto el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361, como el dictamen pericial de las JCI, son algunos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial; ii) habrá casos, según la patología, en los que el Juez sólo podrá verificar tal supuesto de hecho con los dictámenes de

las JCI y iii) en otros eventos, el Juzgador tiene libertad probatoria.

En esa misma sentencia, al proferir la decisión de instancia, para dejar sentada la reorientación de la doctrina, se hicieron las siguientes precisiones aplicables al asunto bajo análisis:

2. ¿El empleador conocía la situación de discapacidad de Lucero Vargas Ortiz?

Si bien el empleador no conocía con exactitud el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la demandante, sí estaba plenamente enterado de la enfermedad, así como de su gravedad y complejidad. Es decir, a pesar de que no existía un dictamen que diera cuenta del grado exacto de la pérdida de capacidad laboral, en este caso la discapacidad de la trabajadora era *evidente* por la naturaleza de sus limitaciones o deficiencias físicas previamente conocidas por aquel. [...].

En este punto, nuevamente vale recordar que los dictámenes proferidos por los organismos científicos no son una prueba solemne de la discapacidad, de suerte que en estos casos rige el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento. Por consiguiente, bien podría ocurrir que la discapacidad se infiera no de un dictamen sino de los elementos de persuasión aportados que demuestren que la discapacidad era evidente o previsiblemente conocida por el empleador.

Adicionalmente, la exigencia a la trabajadora de un dictamen de pérdida de capacidad laboral es totalmente desacertada en cuanto era imposible que lo aportara, por la simple razón de que para la fecha de su desvinculación se encontraba incapacitada y en tratamiento, y no existía un concepto desfavorable de rehabilitación.

En efecto, el artículo 9.º del Decreto 917 de 1999, vigente a la fecha de los hechos, disponía que *«la calificación de la pérdida de capacidad laboral del individuo deberá realizarse una vez se conozca el diagnóstico definitivo de la patología, se termine el tratamiento y se hayan realizado los procesos de rehabilitación*

integral, o cuando aún sin terminar los mismos, exista un concepto médico desfavorable de recuperación o mejoría».

Es que admitir la tesis de que se requiere incondicionalmente un dictamen que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, dejaría en estado de indefensión a las personas con discapacidad que se encuentran tramitando la calificación o en proceso de rehabilitación, frente a la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, antes de que concluya el trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral. (Los énfasis están presentes en el original).

A la luz de dichas enseñanzas, no es posible colegir que existió error en las conclusiones del Tribunal pues, la posición de esta Corporación y de la Corte Constitucional se han armonizado, al punto que ambas permiten declarar la ineficacia del despido o terminación del contrato de trabajo y ordenar el reintegro de un trabajador en condición de diversidad funcional, cuando ha demostrado que su situación de salud, conocida por su empleador, le impedía desarrollar cabalmente su labor – aún sin previa calificación de la pérdida de capacidad laboral –, como en este caso.

De otra parte, cierto es que, en relación con la estabilidad laboral de los trabajadores con afecciones de salud vinculados con contrato por duración de la obra o labor contratada, la terminación de la misma se constituye en una causal objetiva para su extinción, así lo señaló esta Corporación entre otras en sentencia CSJ SL3520-2018, en la que indicó:

De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón

objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento, la *materia de trabajo* deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente.

No obstante, al analizar tal situación el colegiado de instancia indicó:

Correspondía al empleador demostrar que el motivo del despido no fue la enfermedad de la demandante; y en su defensa se ampara, en primer lugar, en que el contrato fue por duración de la obra, enviada en misión a otra empresa y por lo tanto, la temporalidad del contrato estaba ligada a la necesidad de la entidad usuaria. En ese contexto, la entidad demandada ha aceptado su calidad de empleador y por lo tanto, si bien, se terminaba la necesidad de la usuaria, hecho que no quedó acreditado en el plenario.

No despliega la censura reproche alguno en sede extraordinaria tendiente a controvertir la conclusión del Tribunal en punto a que no se acreditó en el juicio que la necesidad de la empresa usuaria que motivó la celebración del contrato por duración de la obra con la demandante, hubiere expirado, para de esta manera poder colegir que la desvinculación de la trabajadora se soportó en una causal objetiva que no, en su enfermedad, pues, se reitera, no despliega ningún soporte jurídico y menos aún probatorio para derruir aquel pilar de la decisión, que dada la presunción de acierto y de legalidad de que viene revestida, la lleva a permanecer incólume.

De lo que viene de analizarse, los cargos no prosperan.

Sin costas en el trámite extraordinario, dado que no se presentó réplica.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 27 de agosto de 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso seguido por **JENNY CAICEDO TAMAYO** contra **SUMMAR PROCESOS SAS**.

Sin costas.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ