



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL2979-2022

Radicación n.º 89911

Acta 029

Bogotá, D. C., veintitrés (23) de agosto de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **VICENTE AZULA CAJAL** contra la sentencia proferida el 4 de septiembre de 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, en el proceso que le instauró **AURORA DEL TRÁNSITO PERILLA MARTÍNEZ**.

I. ANTECEDENTES

Aurora del Tránsito Perilla Martínez llamó a juicio a Vicente Azula Cajal, con el fin de que se declarara que entre ellos existía un contrato de trabajo a término indefinido, cuya fecha de inicio fue el 30 de septiembre de 1996 y que debía seguir vigente, dada la condición de debilidad manifiesta que ella adquirió por estar afectada con una «*limitación física y mental*»; además, que resultó ineficaz el retiro del servicio

dispuesto por el empleador accionado, el 4 de noviembre de 2016.

De manera principal, pidió su reintegro al cargo que desempeñaba o a otro de igual o mejor categoría, sin solución de continuidad, desde la fecha del desahucio arriba indicada, junto con el pago de los salarios, trabajo extraordinario y suplementario, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social adeudados a partir de aquel momento. Además, exigió la indemnización de 180 días de salario, dispuesta en la Ley 361 de 1997 y la indexación de las sumas adeudadas.

Como primeras pretensiones subsidiarias, solicitó que se declarara que el nexo laboral subsistió entre el 30 de septiembre de 1996 y el 4 de noviembre de 2016 y que se debía declarar ilegítima e injusta la decisión de su empleador dar por terminado ese contrato. A título de segundas pretensiones subsidiarias, solicitó la misma declaratoria de existencia del vínculo subordinante referida en las anteriores peticiones, y que el demandado conocía del estado de salud de ella antes de despedirla unilateralmente y sin justa causa, por lo que esa determinación era atribuible a discriminación, de manera que debía disponerse el pago de la indemnización dispuesta en el artículo 64 del CST.

En lo fundamental, los hechos en los que soportó sus pedimentos consistieron en que fue contratada el 30 de septiembre de 1996 para laborar como secretaria auxiliar contable en la empresa de distribución de cemento de

propiedad del convocado a la litis; que cumplía las funciones propias de ese cargo, sin disfrutar de vacaciones durante todo el tiempo de prestación de servicios; que, pese a sus condiciones de salud, el 24 de junio de 2013 el demandado pretendió dar por terminado el contrato de trabajo, simulando conflictos con la compañía productora del cemento; que ella no consintió ese finiquito contractual; que el 15 de abril de 2016, a pesar de su estado de salud, el accionado decidió poner fin al compromiso contractual argumentando justas causas de las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Narró que a raíz de esa decisión patronal, inició una acción de tutela cuyo fallo de primera instancia dispuso reintegrarla y pagarle los salarios dejados de percibir, al tiempo que le ordenó a ella iniciar, en el término de los 4 meses siguientes a la fecha de notificación de esa providencia, el trámite de reconocimiento pensional por invalidez; que esa decisión fue modificada en segunda instancia, en el sentido de ordenar que, en similar término, debía gestionar la pensión dicha y, a la vez, la acción ordinaria laboral cuyo fin era determinar los obligados y concurrentes en el reconocimiento de la prestación, con la advertencia de que, si no obraba así, cesarían los efectos del reintegro. Expone que, a raíz de esa determinación, el 6 de julio de 2016 elevó reclamación administrativa ante Colpensiones, tendiente al reconocimiento de la pensión de invalidez, a su vez, el 1 de septiembre del mismo año, le pidió a la Nueva EPS la calificación de la pérdida de capacidad laboral (PCL), respecto de trastornos depresivos

concurrentes; que la administradora pensional le negó lo solicitado mediante la Resolución GNR 273005 del 15 de septiembre de 2016, recurrida el día 28 de ese mes y año; que el accionado decidió terminar el contrato de trabajo el 4 de noviembre de 2016, argumentando las mismas causas y hechos alegados el 15 de abril de ese calendario, a lo que adicionó que no se cumplieron las órdenes constitucionales deparadas a la actora; que a raíz de su separación del puesto de trabajo fue desafiliada de la seguridad social; que también inició un trámite sancionatorio fundado en ese despido, por el cual, el Ministerio del Trabajo sancionó al empleador con una multa por vulnerar el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

A más de lo dicho, puso de presente que fue víctima de maltratos y persecución laboral desde el año 2012, mediante actos que atentaron contra su salud, que ya venía afectada desde tiempo anterior, como limitación de acceso a elementos de trabajo y separación de sus funciones, entre otros, por cuyo motivo inició otros procesos administrativos y de tutela en contra del señor Azula Cajal.

En punto de las distintas evaluaciones referidas a su estado de salud, indicó que el 11 de septiembre de 2013, Nueva EPS «*calificó la enfermedad [...] como de origen común*», sin especificar a cuál dolencia se refería; que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá profirió dictamen el «*30 de noviembre de 2013*», en el que determinó un diagnóstico de «*trastorno de disco lumbar con radiculopatía*», de origen común; que la Junta Nacional de

Calificación de Invalidez, el 28 de marzo de 2014, emitió el dictamen 40026008, en el que ratificó esa decisión; que Nueva EPS emitió otra calificación, el «10 de junio de 2014», respecto de la patología de «*síndrome de túnel carpiano*», a la que le atribuyó origen laboral; que, impugnado este concepto, el «28 de febrero de 2015», la misma Junta Regional confirmó el último diagnóstico, así como su origen, al que agregó una PCL del 29,44% con fecha de estructuración del 11 de septiembre de 2014; que el 28 de enero de 2016 le solicitó a ARL Positiva la pensión de invalidez, pero esa entidad no accedió a esa reclamación; que el 2 de junio de 2016 la misma administradora de riesgos laborales negó la calificación integral, solicitada en abril de ese año.

Luego, comentó que le pidió la pensión de invalidez a Colpensiones, ente que le negó ese derecho por medio de un acto administrativo fechado el 19 de septiembre de 2016; que el 4 de noviembre de 2016, data de terminación del contrato de trabajo, estaba incapacitada por la EPS ya mencionada; que el 5 de marzo de 2018, la corporación evaluadora nacional emitió dictamen «*determinando como de origen profesional la patología [...] correspondiente a Epicondilitis Lateral (bilateral)*»; que el 16 de noviembre de 2018, la Nueva EPS le notifica la calificación de origen de la enfermedad «*F412 TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION (sic) mediante Dictamene (sic) 93871107*», a la que le asigna un origen común; que el 23 de noviembre de 2018, la prenombrada Junta Regional acredita que la epicondilitis lateral (bilateral), es de «*origen profesional*», con una PCL del 14,80%.

Denunció que se encontraba en condición de discapacidad, la que dio origen a diversas incapacidades otorgadas por su EPS; finalmente, mencionó que Azula Cajal no pidió autorización para despedirla ante el Ministerio del Trabajo, a pesar de lo cual, el objeto de su negocio y las funciones que ella ejecutaba persistieron en su integridad.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones, salvo a que se declarara la condición de persona con «*limitación física y mental de la demandante*» y que la terminación del contrato de trabajo no estuvo precedida de autorización ministerial, pues considera que se fundó en justas causas. En cuanto a los hechos, acepta que contrató a la actora para el cargo y funciones advertidas, desde la fecha que ella señaló; que ella no disfrutaba de vacaciones, pero porque prefería su compensación en dinero; que la despidió el 15 de abril de 2016, a pesar de conocer su estado de salud, pero por causa justificada.

También aceptó el trámite de tutela que desató ese despido y el hecho de haberlo ratificado desde el 4 de noviembre del mismo año, por idénticas razones a las expuestas antes de que se le ordenara el reintegro por parte del juez constitucional. En cuanto al trámite administrativo por no haber solicitado el permiso para despedir, aclaró que, en decisión del 17 de junio de 2019, la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo dispuso la revocatoria de las medidas inicialmente ordenadas en su contra y el archivo del expediente.

Puso de presente que, en cuanto a las condiciones de trabajo, debió modificarlas ante la negativa de la trabajadora para suministrar información y colaborar con sus compañeros de labores, «*sus constantes altercados, su mal humor, su irrespeto no solo a compañeros de trabajo sino al empleador, la desorganización en la documentación, entre otros*»; también dijo que tuvo que suprimirle funciones ante las constantes quejas presentadas por los clientes. Por otra parte, afirmó como ciertos los múltiples trámites y dictámenes de calificación del estado de salud de la actora, a lo que agregó que la requirió para que presentara su historia clínica, con el fin de acompañarla en el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral, pero que ella se negó sistemáticamente a ese apoyo.

El resto del relato fáctico lo desconoció, por no constarle o porque consideró que su descripción no era cierta. Adicionó a lo anterior que el 29 de noviembre de 2014 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá emitió el dictamen 5632015 que señaló que la patología «*OTRAS DEGENERACIONES ESPECIFICADAS DE DISCO VERTEBRAL*» representaba una PCL del 33,10%, de origen común, que se consolidó el «*26/06/2014*»; que esa misma junta, el 28 de febrero de 2015 libró el dictamen 472015, en el que especificó para el diagnóstico «*SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO*» un 29,44% de PCL, de origen profesional, estructurado el «*11/09/2014*».

En su defensa propuso las excepciones de fondo que denominó: (i) «*TENER LA DEMANDANTE LOS REQUISITOS Y*

CONDICION (sic) PARA SER PENSIONADA POR INVALIDEZ» y (ii) «PENSIÓN DE INVALIDEZ PUEDE OBTENERSE CON ACUMULACIÓN DE DOLENCIAS COMUNES Y LABORALES».

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Tunja, al proferir la sentencia del 22 de enero de 2020, ordenó:

PRIMERO: DECLARAR que existió contrato de trabajo a término indefinido entre la demandante AURORA DEL TRANSITO (sic) PERILLA MARTINEZ (sic) como trabajadora y como empleador el señor VICENTE AZULA CAJAL, con vigencia entre el 30 de septiembre de 1996 al 4 de noviembre de 2016, el cual terminó por decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador.

SEGUNDO: CONDENAR al señor VICENTE AZULA CAJAL a pagar a favor de la demandante AURORA DEL TRANSITO (sic) PERILLA MARTINEZ (sic), la suma de \$16.166.000 por concepto de indemnización por despido sin justa causa por parte del empleador.

TERCERO: Declarar no probadas las excepciones presentadas por el demandado.

CUARTO: Absolver a la demandada de las demás pretensiones invocadas por la parte actora, atendiendo lo señalado anteriormente.

QUINTO: Condenar en costas al señor VICENTE AZULA CAJAL. Líquidense por secretaria (sic). Fijense como agencias en derecho la suma de \$1.000.000

SEXTO: Contra ésta (sic) providencia procede el recurso ordinario de APELACIÓN.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, al resolver las apelaciones presentadas por

ambas partes, mediante fallo del 4 de septiembre de 2020, resolvió:

PRIMERO. MODIFICAR el numeral primero de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Tunja, que quedará así:

“PRIMERO: DECLARAR que existe contrato de trabajo a término indefinido entre la demandante AURORA DEL TRANSITO (sic) PERILLA MARTINEZ (sic) como trabajadora y como empleador el señor VICENTE AZULA CAJAL, desde el 30 de septiembre de 1996, cuya terminación el 4 de noviembre de 2016 es ineficaz.”

SEGUNDO: REVOCAR en numeral SEGUNDO.

TERCERO: Ordenar al señor VICENTE AZULA CAJAL que reintegre a la señora AURORA DEL TRANSITO (sic) PERILLA MARTINEZ (sic), sin solución de continuidad, desde el 5 de noviembre de 2016, con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes para pensión, caudados (sic) entre esa fecha y la del reintegro. Condenarlo así mismo a pagar a título de indemnización a favor de la trabajadora, la suma de \$7.080.000,00 indexados desde el 5 de noviembre de 2016 hasta la fecha de su pago.

CUARTO: CONFIRMARLA en lo demás.

QUINTO: Costas en esta instancia a cargo del demandado. Se fija como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

SEXTO: Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal determinó que debía dirimir si la demandante era sujeto de especial protección; si existió justa causa para su despido; si la terminación del contrato de trabajo fue ineficaz; si procedía su reintegro; si se debía reconocer el trabajo extraordinario; y si las agencias en derecho fueron fijadas de acuerdo con el artículo 365 del CGP.

Como base de su decisión, consideró que la pretensión principal estaba encaminada a que se declarara la ineficacia del despido de la accionante, porque ella tenía estabilidad laboral reforzada por salud y dado que no se obtuvo el permiso del inspector del trabajo, lo que acarrearía su reintegro. Además, tuvo en cuenta que, solo en subsidio, se pidió la declaratoria de que el despido no fue justificado, lo que implicaba el pago de una indemnización. Recordó que, como el *a quo* consideró que ya había definido la pretensión principal en sede de tutela, le correspondía acceder a la subsidiaria.

En cuanto a la apelación del extremo activo de la litis, que alegó que el juez de primer grado se equivocó al considerar que su pronunciamiento previo como juzgador constitucional le impedía emitir una sentencia en sede ordinaria, ya que la trabajadora seguía protegida por el fuero de salud y, por ende, la terminación del contrato resultó ineficaz, el *ad quem* consideró que el fallo de tutela no imposibilitaba que la protección de la estabilidad laboral reforzada se ventilara en sede ordinaria, pues:

[...] pese a que como lo consideró el *a quo*, el tema de la estabilidad laboral reforzada y su protección fueron definidas en la acción constitucional que previamente se tramitó, ello no impide que a través de la acción ordinaria se debata el asunto pues en sede de tutela se protegieron los derechos de la actora de manera provisional y ésta dio inicio a las actuaciones que le impuso el juez constitucional y agotó el trámite ante éste, sin resultado favorable, como pasa a verse:

El juzgado de pequeñas causas, en fallo de 6 de mayo de 2016 (folio 211) resolvió amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la vida, seguridad social, y mínimo vital de la señora Perilla, vulnerados por su empleador al terminarle el contrato de

trabajo sin previa autorización del ministerio del trabajo, pese a su estado de salud, pero le ordenó a la demandante que en el término de 4 meses iniciará el trámite de su pensión de invalidez con el [errado] argumento de tener más del 50% de PCL.

El 20 de junio siguiente el juzgado 3 laboral del circuito (folio 247) modificó la decisión en el sentido de ordenar que dentro de ese mismo periodo la accionante iniciara la acción ordinaria para establecer definitivamente la PCL, fecha de estructuración, origen y obligados al reconocimiento pensional.

Muestra el expediente que el 28 de enero de 2016 (antes de su inicial despido) la actora había solicitado el reconocimiento de la pensión de invalidez ante la ARL POSITIVA quien la negó (folios 176 y ss) al considerar solamente la PCL de origen profesional. A pesar de que la ARL le indicó que debía tramitar una CALIFICACION (sic) INTEGRAL DE PCL, el 6 de julio siguiente la actora solicitó la pensión ante COLPENSIONES (folio 255) la cual el 15 de septiembre de 2016 (folio 266) con resolución GNR 273004 negó el reconocimiento del derecho pensional al tomar en cuenta solamente la PCL de origen común, decisión confirmada con resolución GNR341296 de 16 de noviembre del mismo año (folio 318).

El 21 de noviembre de 2016, luego de ser despedida, la señora Perilla inició incidente de desacato ante el juzgado de pequeñas causas laborales (folio 322 y ss) a la vez que presentó queja ante el ministerio de trabajo (folio 342). Pero respecto del incidente, el juzgado se abstuvo de darle trámite según decisión de 12 de diciembre de 2016 que obra a partir del folio 369.

Bajo esas consideraciones, el Tribunal procedió a estudiar si era procedente proteger a la demandante, como persona en situación de discapacidad, conforme a la Ley 361 de 1997. Para ello tuvo en cuenta que, al tenor de la jurisprudencia, la norma no dispuso una prohibición absoluta de despido, pues una justa causa podría poner fin a la relación laboral sin necesidad de acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo. Sobre este punto, citó las providencias CSJ SL1360-2018 y CSJ SL3515-2019. En cuanto a quiénes se consideran sujetos de especial protección laboral por su condición de salud, acudió a la sentencia CC T305-2018. Sobre esa base, y para definir si a la demandante le asistía el derecho al reintegro, estructuró estos razonamientos:

[...] en el asunto que nos ocupa encuentra la Sala que la actora tiene inclusive 2 calificaciones de PCL, una de origen común por 33.10% del 29 de noviembre de 2014 y otra de origen laboral del 29.44% del 28 de febrero de 2015. Precisamente, ha tratado de obtener la pensión de invalidez solicitando la suma aritmética de esos dos porcentajes, lo cual ha sido negado por las entidades por ser improcedente, requiriéndose en cambio una calificación integral que no se ha logrado.

En síntesis, el demandante sí tiene calificación de PCL que, aún en los términos de la CS de J, le hace sujeto de especial protección, sin que se modifique su situación por el hecho de que para el preciso día en que se adaptó la decisión de terminar el contrato se encontrara o no incapacitada, como lo plantean divergentemente las partes.

Por otra parte, encontró que el empleador conocía la precaria situación de salud de su trabajadora, con base en la documental que da cuenta de las constantes incapacidades que ella obtuvo y de los requerimientos de aquel para que procediera a tramitar la pensión de invalidez. Con todo ello, el juez de la alzada dio por establecida la especial protección que merecía la actora, de modo que procedió a ocuparse de establecer si el despido tuvo origen en las justa causas invocadas, lo que derruiría la presunción de discriminación por la anunciada condición. Para ello, hizo estas consideraciones:

Quedó acreditado que la relación laboral terminó a iniciativa del empleador demandado el 4 de noviembre de 2016 según nota a folios 1166 y siguientes en la que recuerda que había adoptado esa decisión el 15 de abril de ese año, con fundamento en las causales que obran en la carta de terminación del contrato de trabajo (folios 199-202), a saber:

“(…) se apoya en las causales del Código Sustantivo del Trabajo, que se enuncian a continuación:

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa; literal a):
Por parte del empleador:

I. Numeral 2: “Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”

2. Numeral 6: “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Numeral 1 artículo 58: “Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados: observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo

particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”

Añadiendo que, ante la protección concedida a través de la acción de tutela, se reintegró a la trabajadora pero que, transcurridos los 4 meses concedidos para iniciar el trámite pensional y el proceso ordinario, sin que ello haya ocurrido, cesan los efectos del reintegro y se hace efectiva la terminación del contrato.

Entonces advierte la Sala que el contrato de trabajo no terminó por no haberse dado cumplimiento a la orden del juez de tutela como lo entendió el demandante en su apelación (lo que no obsta para aceptar que tiene razón su argumento de que esa causal no hace parte del listado establecido en el art. 62 del CST). El contrato terminó por las mismas causales inicialmente invocadas, pues el empleador entendió que la efectividad del mismo estaba suspendida por 4 meses, según la orden de la tutela.

Así las cosas, se ocupará la Sala de establecer si las justas causas esgrimidas aparecen acreditadas, lo que a juicio del a quo no sucede y según el demandado sí.

El fundamento de las causales referidas en la carta de despido está en “los reiterados y públicos malos tratos, faltas de respeto; expresiones ultrajantes, la descalificación, trato desconsiderado, ofensivo con utilización de palabras soeces, comentarios hostiles y humillantes, arbitrariedad y la agresividad” no solo hacia su jefe inmediato sino con sus compañeros de trabajo.

Para definir si las causales referidas estaban fundadas, acudió la Sala de instancia a las declaraciones extraproceso rendidas por Alejandro Carreño Gómez, Víctor Rolando García y Ana María Sánchez Rojas, que sirvieron de fundamento al demandado para afirmar los malos tratos e irrespetos de la demandante. Acotó que fueron ratificados en audiencia de 17 de enero de 2020, dentro del mismo proceso. Al analizar esas pruebas, concluyó que no quedaron acreditadas las causales invocadas, pues las situaciones que conocieron los testigos fueron anteriores a sus declaraciones, rendidas entre 2013 y 2014, en tanto que la terminación del contrato se dio en noviembre de 2016 (o en abril, de aceptarse

que estaban suspendidos los efectos de ese acto, como lo entendió el empleador), por lo que no existía la inmediatez necesaria para fundar la decisión. Lo anterior, dado que la jurisprudencia ha definido que cuando no hay proximidad entre la comisión de la falta y el despido se entiende que el empleador exculpó o perdonó a su trabajador y ello rompe el nexo causal. Al efecto recordó el contenido de la «*sentencia 61157 del 5 de diciembre de 2018*».

De esa manera, estimó que se refrendaba la presunción de discriminación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que hacía ineficaz el despido, por no haberse obtenido el permiso del inspector del trabajo a quien se debía demostrar que «*la deficiencia*» de la actora era «*incompatible e insuperable, esto es, que no es posible, por su situación de discapacidad, que continúe prestando el servicio*». Como conclusión, accedió a las pretensiones principales, encaminadas a disponer el reintegro de la accionante, con el pago de los derechos salariales y prestacionales dejados de percibir entre el 16 de diciembre de 2016 y la fecha en que se hiciera efectiva la reinstalación, en consideración a las condiciones de salud de la laborante, es decir, con acatamiento de las recomendaciones brindadas por la ARL. A ello le agregó el pago de la indemnización consagrada en la norma base de la decisión y, por ende, revocó la indemnización por despido injusto dispuesta en primera instancia.

Con ocasión del reconocimiento de horas extras a la actora, encontró no probada la base fáctica de esa

pretensión, siendo que la carga de esa demostración le correspondía a la demandante.

Sobre el monto de las agencias en derecho, explicó que era un punto que debía ventilarse en posterior momento procesal, por lo que no había lugar a emitir pronunciamiento sobre este aspecto de la decisión apelada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandado, 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 la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, revoque el fallo de primer grado y, en su lugar, lo absuelva de todas las pretensiones.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, al que se opone la iniciadora de la litis.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa a la sentencia de violar, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 26 de la Ley 361 de 1997; 13, 47, 54 y 68 de la CP, «*en consideración a la dignidad que le es propia a las personas [...] en situación de discapacidad*»; 1, 7, 9, 18, 19, 20, 21 y 55 del CST; y la

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009.

Señala que el juzgador de segundo grado incurrió en estos «*principales errores de hecho*»:

1. No dar por demostrado, siendo una evidencia, que la demandante de conformidad con lo establecido en los Dictámenes número **1.** 5632014 del 29 de noviembre de 2014 con pérdida de capacidad laboral de 33.10% por la patología “OTRAS DEGENERACIONES ESPECIFICADAS DE DISCO INTERVERTEBRAL” de origen COMUN (sic); **2.** 472015 del 28 de febrero de 2015 con pérdida de capacidad laboral de 29.44% por la patología “SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO” de origen LABORAL, emitidos por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá. **3.** 40026008 – 9314 del 12 de junio de 2019 con pérdida de capacidad laboral del 14.80% por la patología “EPICONDILITIS LATERAL BILATERAL” de origen LABORAL, emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; se acredita que presenta un **ESTADO DE INVALIDEZ superior al 77,34% de Pérdida de Capacidad Laboral.**

2. No dar por probado, en contra del abundante material probatorio que obra en el expediente que la demandante tiene acreditado desde el año 2016 inclusive un **ESTADO DE INVALIDEZ superior al 50% de Pérdida de Capacidad Laboral**, lo cual no solo hace improcedente el reintegro, sino que frente a un eventual reintegro su estado de salud físico y mental se puede deteriorar aún más.

3. No dar por probado, en contra de lo establecido en los dictámenes de calificación y actuaciones desarrolladas por el demandado, que ha sido por la negativa de la demandante en gestionar las acciones ordinarias que le son propias y ordenadas por el juez de tutela para que se le reconozca la **PENSION (sic) MIXTA DE INVALIDEZ A LA QUE TIENE DERECHO.**

En la demostración del cargo, explica que la glosa se dirige contra la tesis del Tribunal conforme a la cual existen circunstancias jurídicas y fácticas que posibilitan el reintegro de la trabajadora, con lo que el juez colegiado no tuvo presente que ella acreditó «*de forma eficiente, clara y definitiva la imposibilidad física o jurídica de llevar a cabo una*

orden de reintegro precisamente por el grave estado de salud en el que se encuentra».

Agrega el cargo que el *ad quem* no contempló que los dictámenes indicados en el primer error de hecho acreditan que la hoy opositora presenta un «ESTADO DE INVALIDEZ superior al 77.34% de Pérdida de Capacidad Laboral lo cual le confiere el derecho a la PENSION (sic) MIXTA DE INVALIDEZ». De esa manera, el erróneo razonamiento probatorio indicado dio pie a concluir que el reintegro era posible, bajo los lineamientos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuando el juzgador, si hubiese estado comprometido con «*la enorme responsabilidad de impartir justicia, habría calificado el caso en función de su origen*», con el fin de establecer si existía una incompatibilidad o la imposibilidad absoluta de adoptar esa medida. En ese sentido, el ataque se orienta en estos términos:

El Tribunal de Tunja, no solo se reveló (sic) de esa obligación, sino que se limitó a inferir el (sic) demandado estaba obligado a reintegrar a la demandante y reconocer y pagar las acreencias laborales y prestacionales desde la fecha de la terminación ineficaz dada la condición de discapacidad de la demandante, sin querer advertir no solo el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que hoy por hoy sin lugar a dudas es superior al superior al 77.34% sino que por el estado de salud de AURORA DEL TRANSITO (sic) el solo hecho de asignación de funciones puede ocasionar mayores agravios a su estado de salud.

Si conforme al artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo todo contrato debe ejecutarse de buena fe, es evidente que no puede haber buena fe si se dejan de cumplir los compromisos y obligaciones adquiridos, y los administradores de justicia con (sic) permisivos frente a tales incumplimientos; extendida esta buena fe predicable de la demandante que siendo consiente que al estar calificada y con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 50%, y en cumplimiento a lo ordenado por el juez de tutela ya (sic) haber iniciado las acciones ordinarias a

efecto se le reconozca la pensión mixta de invalidez a la que tiene derecho.

Según la arremetida, el fallador de segundo grado concretó la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad en aplicar la ineficacia de la terminación de las relaciones laborales sin permiso de la autoridad legal. Con ello esa oficina judicial habría olvidado que la actora no está en condición de discapacidad propiamente dicha, «sino en *CONDICIÓN DE INVALIDEZ que de por sí (sic) hace que el reintegro sea improcedente*». Por ende, con una apreciación cuidadosa del material probatorio hubiese advertido que la demandante probó dicha imposibilidad física o jurídica de reintegrarse, por su grave estado de salud.

Acusa también que el juez colegiado no tuvo en cuenta que, en su condición de empleador, actuó bajo el amparo de lo dispuesto en los fallos de tutela emitidos, en primera instancia, por el Juzgado de Pequeñas Causas Laborales y, en segunda, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Tunja, luego de que se verificó que, para la fecha de la terminación de la relación laboral, la trabajadora cumplía con los requisitos para solicitar la pensión de invalidez, pero se negaba a tramitarla o permitir que su empleador lo hiciera, como se verifica con el escrito demandatorio.

Recuerda que el primero de esos jueces de tutela le ordenó a ella la iniciación del trámite de reconocimiento pensional y la acción ordinaria para determinar a quién le correspondía cubrir esa obligación, so pena de que, no iniciar

esos trámites implicaría la cesación de los efectos de reintegro que ordenó. Luego, muestra que los dictámenes que da por mal valorados, indicaron porcentajes de pérdida de capacidad laboral (PCL) del 33,10%, de origen común, y 29,44%, por enfermedad profesional, otro posterior. De ellos extrae que la accionante tenía un 62,54% de dicha disminución, o sea que estaba en condición de invalidez por origen mixto. A pesar de ello, la acusa de haberse negado a recibir ayuda profesional y de otorgar poder, como ella lo reconoció en la demanda inicial.

Por otra parte, expone que ni *«el Tribunal ni el juez de primer grado»* tuvieron presente que el día 15 de abril de 2016, no tuvo otra alternativa que dar por terminada la relación laboral por los actos de violencia, malos tratos injurias y amenazas emitidos por la accionante, de los cuales fue víctima, *«actos que fueron clara y ampliamente expuestos en la carta de renuncia, hechos que a su vez fueron narrados y ratificados por los testimonios que hacen parte del material probatorio»*. Según ello, en las sentencias de estos juzgadores no se consideró que la terminación de la relación laboral se materializó *«UN (1) AÑO Y DOS (2) MESES DESPUÉS [de] que la señora AURORA DEL TRANSITO (sic) tenía derecho a reclamar su PENSIÓN DE INVALIDEZ, porque la misma se negaba a reclamarla sin entender que agravaba su condición médica»*.

Termina el ataque iterando que el juez de segunda instancia desconoció que la demandada tiene los requisitos para estar pensionada por invalidez desde hacía 5 años, al

momento de la demanda de casación, a pesar de lo cual no ha acatado las disposiciones de tutela que le obligaban a iniciar los trámites respectivos.

VII. RÉPLICA

La promotora del proceso considera que la relación sintética de los hechos planteada en el recurso es una transcripción de la fundamentación fáctica de la demanda inicial y de sus pretensiones, así como de las consideraciones del extremo pasivo. Devela que tampoco se señala cuál es el fallo objeto de impugnación, pues el alcance de esta no indica con claridad cuál es la sentencia que se pide casar, ya que anuncia que es la de segunda instancia del 4 de septiembre de 2020 y, enseguida, solicita casar la sentencia para que, en sede de instancia se revoque la de primer grado, lo que encuentra contradictorio.

En cuanto al cargo formulado, estima que la acusación pretende juzgar nuevamente el problema jurídico sometido a la administración de justicia. Además, apunta que se dirige por la vía indirecta y por aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con apreciación errada de los dictámenes de calificación aportados, lo que comprometería la técnica de casación, con lo que la sentencia indeterminada permanece incólume. En particular, advierte que la censura combina *«la formulación de cargos por vía indirecta y por vía directa que implica ésta (sic) última la aceptación de la valoración probatoria que formó el convencimiento del Tribunal»*, lo que impediría estudiar la acusación.

Luego, se detiene en explicaciones sobre la modalidad de ataque por interpretación errónea, según la jurisprudencia de esta Corte, en particular, por ser ajeno a las cuestiones probatorias. A más de ello, si se tratase de un ataque por la vía indirecta, echa de menos la exposición de errores relacionados con la prueba calificada, pues no se muestra de qué manera ello impactó en la sentencia. Señala que no se explica en qué consistió el desacierto del juez plural, por valoración errada, pues lo que se pretende es justificar, con los dictámenes, el finiquito unilateral y sin justa causa que realizó el demandado. Fuera de ello, recuerda que al trabajador no se le puede pedir la prueba de la razón real de la decisión de despido.

Se adiciona que la acusación no cuestiona las conclusiones fácticas y la actividad de valoración probatoria que hizo el Tribunal, pues no individualiza los errores de hecho protuberantes que habría cometido ese juez colegiado, ni las pruebas que para el efecto apreció mal o dejó de apreciar, acotando que se mencionan genéricamente medios de prueba, *«(documentos, que no son prueba calificada-)»*. Seguidamente, teoriza sobre la posibilidad de que el cargo por la senda de los hechos implique errores de derecho, para criticar que no manifiesta qué hechos tuvo por probados el Tribunal a través de un medio probatorio no autorizado por la ley. Más adelante indica que la argumentación esgrimida por la censura señala que el grado de discapacidad determinaría *«su condición de Disminuida física en grado severo evidenciándose vulnerabilidad en cuanto a su salud se refiere»*.

En todo caso, explica que inició los trámites de reclamación pensional frente a Colpensiones, entidad de la que obtuvo una respuesta negativa el 19 de septiembre de 2016, confirmada en providencia administrativa del 30 de diciembre del mismo año. Además, narra que la calificación integral se encuentra en trámite.

Junto a lo anterior, aduce que las historias clínicas que se encuentran en el expediente prueban sus condiciones de salud, las que el Tribunal dio por conocidas por el empleador. También dice que las funciones desempeñadas por la demandante persisten en su integridad y que el fin del contrato se decidió sin evidencia del permiso que se debía solicitar al ministerio competente.

Sobre la sentencia del Tribunal, afirma que no escogió con error el precepto que regula el caso, pues la Ley 361 de 1997 desarrolla los supuestos del artículo 47 de la Constitución Política, en cuanto al marco de protección a los trabajadores discapacitados. Además, da por establecido que esa decisión se aviene con la jurisprudencia vinculante y que se complementa con el fallo CC SU049-2017.

VIII. CONSIDERACIONES

La Sala no acompaña el argumento de la oposición según el cual el cargo es inestimable porque los hechos en litigio fueron simplemente copiados de la demanda inicial. Así sea cierto que el casacionista acudió a la transcripción indiscriminada de fundamentos fácticos —lo que denota

desconocimiento de la técnica de casación—, tal dislate no imposibilita el estudio del propósito central del ataque. Por otra parte, el alcance de la impugnación es perfectamente entendible, pues plantea que la sentencia recurrida en sede extraordinaria es la de segundo grado y luego, en instancia, solicita la revocatoria del fallo del *a quo*, lo que corresponde a pretensiones coherentes, que pueden ser formuladas válidamente ante la Corte.

Ahora bien, el Tribunal cimentó su fallo en que el análisis de la pretensión de reintegro no sufría desmedro alguno por un pronunciamiento previo sobre esa misma materia, emitido en sede de tutela. Así, encontró que el 15 de abril de 2016 el empleador despidió a la actora, lo que dio lugar a que ella iniciara una acción de tutela. A raíz de ello, extrajo que las decisiones de los jueces constitucionales de primera y segunda instancia (del 6 de mayo de 2016 y del 20 de junio siguiente, respectivamente), ampararon el derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros derechos fundamentales de la demandante, por lo que se ordenó su reintegro al puesto de trabajo que tenía, a la vez que se estableció que ella debía iniciar, en el término de 4 meses, los trámites para precisar definitivamente su grado de pérdida de capacidad laboral, la fecha de estructuración, el origen de su estado, así como los eventuales obligados al reconocimiento pensional y también para gestionar la prestación por invalidez que fuera procedente.

El Tribunal también encontró que el 28 de enero de 2016, aún antes del primer conato de despido, la trabajadora

Perilla Martínez ya había solicitado ante la ARL Positiva su pensión de invalidez de origen profesional y que el 6 de julio siguiente le pidió a Colpensiones similar prestación, pero de origen común. A pesar de que ambas entidades le negaron lo implorado, y dado que el empleador —ahora recurrente—, hizo efectivo el retiro del cargo el 4 de noviembre de 2016, bajo el alegato de unas supuestas justas causas esgrimidas desde abril de ese año, el juez colectivo observó que, a la luz de las posiciones jurisprudenciales de esta Corte y de su homóloga Constitucional, la trabajadora tenía dos calificaciones de PCL que superaban el grado de severidad moderado (15%), que ha venido exigiendo la primera de estas corporaciones. A más de ello, encontró probado que el empleador conocía de ese estado —hecho no refutado en casación— y por ese motivo, estimó que la prenombrada operaria era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, lo que tradujo en la adopción de la medida de reintegro.

La censura radica su inconformidad en que el Tribunal no encontró probado que los tres dictámenes de pérdida de la capacidad laboral que obran el expediente acreditan un estado de invalidez, pues, sumados, arrojan un 77,43% de esa disminución de la fuerza de trabajo. Luego explica que, al no llegar a esa conclusión fáctica, el fallador dejó de determinar que el reintegro era improcedente, por lo frágil de su estado de salud y que, de esa manera, erró al no concluir que lo razonable era dar por verificado que la demandante no desarrolló las «*acciones ordinarias*» a las que le conminó el juez de tutela para obtener el reconocimiento de la «*pensión*

mixta de invalidez», a la que considera que ella ya tiene derecho.

El recurso presenta falencias técnicas y argumentativas, entre las primeras, que se encamina por la vía de los hechos, pero no singulariza las pruebas sobre las que se cometieron errores de apreciación por el Tribunal, ni indica expresamente qué clase de errores evidentes se materializaron en la sentencia. Tales deficiencias, en principio, indicarían la violación del literal b) del numeral 5.º del artículo 90 del CPTSS.

Sin embargo, al leer el memorial de casación, se puede deducir que el cargo busca demostrar que el Tribunal valoró deficientemente los dictámenes emitidos el 29 de noviembre de 2014, el 28 de febrero de 2015 y el 12 de junio de 2019, en los que distintos calificadores se refirieron a patologías diferentes en cada uno, con grados de PCL diversos y con orígenes disímiles. El censor se duele de que aquellos no fueron vistos como el reflejo de un solo panorama de salud de la iniciadora de la litis, de modo que, al sumar todos los montos de pérdida capacidad laboral que allí figuran, queda verificada una condición de invalidez que desaconseja su reintegro y que permite determinar que lo conveniente era gestionar una pensión de invalidez «*de origen mixto*», que ella misma no había tramitado oportunamente, a pesar de que le fue ordenado en sede de tutela.

Puesto el debate en esos términos, la razón no acompaña al impugnante, pues la discusión acerca del grado

de invalidez de la trabajadora no tiene por objeto definir si la medida de protección que más se ajusta a su situación es, alternativamente, el reintegro o la definición de una pensión de invalidez, ya que ese no es el contenido de ninguna de las normas que se dan por indebidamente aplicadas, ni corresponde al objeto del proceso.

En efecto, nótese que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no contiene mandato alguno que proteja a la persona que ve obstaculizada su vinculación laboral, cuando está en un estado de «*discapacidad*», a través de unas opciones como las que plantea el cargo, ni menos faculta al juez para escoger una medida por sobre otra; esa norma tampoco hace distinción alguna en cuanto a las medidas protectoras para los casos en los que la persona ha perdido su capacidad laboral en más del 50%, es decir, quien ya padezca una condición de invalidez. Por el contrario, las pautas de mitigación de la discriminación que proceden a través de dicho artículo se aplican, según la jurisprudencia que tuvo en cuenta el Tribunal, a todos aquellos sujetos de protección que tengan una «*limitación*» moderada, severa o profunda, esto es, basta con que la disminución de la capacidad laboral supere el 15% (CSJ SL2269-2022, CSJ SL108-2022, entre otras). Por lo tanto, lo que propone el casacionista es una elección de protecciones que no hace parte del conjunto normativo que invocó en su cargo, lo que bastaría para desatender su ataque.

También se equivoca el recurrente cuando afirma que los errores fácticos que esbozó fueron producto de que el

Tribunal no sumó los valores de pérdida de capacidad laboral de unos dictámenes emitidos para dar cuenta de diferentes patologías, orígenes y grados de afectación, pues dicha sumatoria —lo advirtió el juzgador de segundo grado— no es procedente. Así lo ha entendido esta Corte para los casos en los que se presenta una acumulación de dolencias de origen común y profesional, en los que procede obtener una *calificación integral*, vale decir, la que defina el real estado de salud de la persona afectada a partir de todas las dolencias combinadas, lo que supera la idea de una adición numérica simple, como la que plantea el recurrente. En ese sentido, véase la sentencia CSJ SL4286-2021, que al recordar la CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 38614, proyectó estas ideas:

[...] es necesario precisar que esta Sala ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse en torno al eje problemático propuesto por el recurrente, en el sentido de indicar que en la determinación de la pérdida de capacidad laboral, se deben tener en cuenta todas las secuelas, aun cuando sean de diferente origen, bajo el concepto de calificación integral. Así se recordó en la providencia CSJ SL1936-2020, que memoró lo dicho en la CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 38614, reiterada en la CSJ SL, 24 jul. 2012, rad. 37892 y en la CSJ SL526-2013, a la cual se remite la Corte, dada su importancia y pertinencia al caso:

[...]

Para reafirmar la procedencia de la acumulación de dolencias comunes y profesionales en la calificación de la invalidez interesa destacar que precisamente al nuevo sistema de seguridad social creado a través de la Ley 100 de 1993 se le agrega el vocablo “integral”, que no puede verse simplemente como un ornamento retórico sino que define un contenido y unos alcances que la misma ley se encarga de precisar cuando en su preámbulo, norma que tiene un valor superior en tanto traza la filosofía y los principios que rigen el sistema, lo define como “el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias especialmente las que

menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.” [...]

De lo anterior, queda claro que la determinación de la pérdida de capacidad laboral debe ser integral; es decir, en la valoración, el equipo calificador ha de tener en cuenta todas las secuelas y patologías, de origen común y profesional, con sujeción a la norma técnica vigente a la fecha de calificación, [...].

Lo transcrito permite deducir que el conjunto de dictámenes dispersos no cumple con ese criterio de integralidad en la calificación, que fue el que propuso el juez de impugnaciones del trámite de tutela cuando dispuso el inicio de acciones para determinar, de manera definitiva, la cuantificación de la PCL, su fecha de estructuración y origen, hecho que reconoció el Tribunal y que acompasó con su conclusión de que la ARL le había indicado a su afiliada que debía tramitar una calificación integral, lo que se advierte que ocurrió con el fin de definir si ella tenía derecho a una pensión de invalidez, y no para establecer si existía o no la discriminación generada en el estado de salud de la accionante, que es lo que realmente marcaba el derrotero argumentativo de este debate y que dio lugar a la orden de reintegro, que no puede ser reemplazada con el desarrollo de un trámite de calificación, como lo pretende el casacionista.

Fuera de lo anterior, para la Sala es claro que el recurso extraordinario no ataca, como es su deber, todos los argumentos del Tribunal, con lo que la sentencia dictada por este queda incólume. Por ejemplo, nada se dice acerca de la conclusión fáctica relativa a que la presunción de discriminación quedó afianzada, pues el juez de segunda instancia tuvo por establecido —sin refutación en casación—

que la demandante obtuvo dos calificaciones de PCL de diferentes orígenes, cada una de las cuales garantiza que la actora está cobijada por una especial protección, situación que no varía por el hecho de que, en la fecha definitiva de despido, estuviera o no en uso de incapacidad por enfermedad. Tampoco se observa crítica alguna acerca de que el recurrente estaba al tanto de la situación de disminución de la salud de su trabajadora, lo que se estableció con sus propios requerimientos para que busque la pensión de invalidez, lo que ella sí intentó, aunque sin éxito.

Según lo visto, quedó evidenciado que la laborante estaba protegida por el mandato de estabilidad laboral reforzada estatuido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que implica la activación de la presunción de segregación, que tampoco fue objetada, pues en la segunda instancia se dedujo que el empleador no fue capaz de probar la materialización de las justas causas que alegó con el fin de despedir a Aurora del Tránsito Perilla Martínez. Sin embargo, esta inferencia tampoco fue debidamente criticada en sede extraordinaria y, por tanto, no es viable casar la sentencia en cuanto dispuso el reintegro de ella, pues esa reinstalación — y no otra medida— es la que válidamente se debía aplicar en este evento.

Por otra parte, la alegada violación del artículo 55 del CST es inestimable, pues resulta ajena al debate de las instancias. En efecto, esta crítica se refiera a que la actora, en caso de ser reintegrada, no sería capaz de cumplir «*de*

buena fe» con sus obligaciones como trabajadora, suposición que propone la censura basada en el estado de salud altamente comprometido de la trabajadora, pero que se traduce en un alegato de parte, totalmente ajeno a los objetivos de la casación, cuya esencia es la verificación de la legalidad de la providencia confutada y no la prevención de futuros incumplimientos contractuales.

En otra arista, el recurrente intenta plantear una indebida apreciación de la demanda inicial y de las sentencias de tutela, aunque no lo manifiesta con tal explicitud, como era su carga procesal. A pesar de ese desliz técnico, se entenderá su ataque en el sentido de que el juez colegiado no vio que el empleador sí cumplió con el contenido de las providencias constitucionales, pues la laborante se negó a tramitar la pensión de invalidez en el término que le depararon los jueces constitucionales, con lo que él quedaba habilitado para despedirla después de que transcurriera ese lapso, que se fijó en 4 meses.

Establecido el contenido de tal raciocinio, con este tampoco se logra la anulación de la sentencia que puso fin a las instancias, pues el Tribunal tuvo en cuenta que la demandante hizo esfuerzos suficientes para buscar su pensión, lo que observó en otros medios probatorios que no fueron parte de las pruebas y piezas procesales criticadas por el impugnante, con lo cual dejó en pie ese pilar de la decisión. En efecto, el Tribunal encontró esos intentos por obtener la pensión en las solicitudes dirigidas, tanto a la ARL Positiva como a Colpensiones, las que fueron obviadas en el

desarrollo del recurso. Al respecto, recuérdese que el ataque fáctico debe ser integral, pues si no toca todos los medios probatorios analizados por el fallador, *«la acusación así planteada se torna exigua o parcial, en tanto la sentencia se fundamentó en varios medios de convicción, de manera que los reparos planteados por el censor debieron extenderse a la valoración que el Tribunal realizó de todas aquellas pruebas»* (CSJ SL1885-2022).

Por último, se manifiesta en el escrito de casación que el Tribunal pasó por alto que el 15 de abril de 2016 el empleador no tuvo más remedio que despedir a la gestora del proceso, por *«actos de violencia, malos tratos injurias y amenazas»*, que quedaron expuestos *«en la carta de renuncia (sic), hechos que a su vez fueron narrados y ratificados por los testimonios»*.

Sin embargo, esa afirmación corresponde a un alegato de instancia, pues a través de su planteamiento no se expone con suficiencia en qué consistió el error que cometió el *ad quem* al analizar las pruebas indicadas, al tiempo que deja de lado que esa autoridad judicial sí analizó el contenido de la carta de despido, a la luz de unas declaraciones extraproceso de las que no pudo extraer que la base fáctica de la misiva hubiese quedado debidamente verificada, aún a pesar de que el contenido de esas atestaciones fue objeto de ratificación en audiencia de trámite. Por contera, se olvida el recurrente de que los testimonios que genéricamente menciona —que no fueron debidamente identificados y analizados en su demanda— no son medios idóneos en

casación, según lo orienta el numeral 3.º del artículo 87 del CPTSS, modificado por el precepto 7.º de la Ley 16 de 1969.

Se han expuesto con suficiencia las razones del fracaso del cargo, empero, la Corte estima necesario precisar que las órdenes de tutela proferidas en un trámite anterior, principalmente, dispusieron el reintegro de la trabajadora Perilla Martínez, a más de ordenarle a esta que iniciara ciertas acciones para definir la posibilidad de obtener una pensión por invalidez a través de la precedente calificación integral de su estado de salud. Sin embargo, se estima que el incumplimiento de las gestiones y los trámites a cargo de la actora de ninguna manera habilita al empleador a seguir adelante con el despido, máxime si no tiene sustento suficiente para afianzar las supuestas justas causas que lo habrían generado, de modo que deben persistir las cautelas a favor de ella, si se demuestra que la situación de protección especial seguía vigente luego del lapso amparado por el juez constitucional.

Según lo desarrollado, el cargo no está llamado a prosperar.

Como hubo oposición al recurso, las costas en esta fase procesal estarán a cargo del impugnante, Vicente Azula Cajal, y a favor de la trabajadora replicante, Aurora del Tránsito Perilla Martínez. Como agencias en derecho se fija la suma de nueve millones cuatrocientos mil pesos (\$9.400.000), que se incluirá en la liquidación que haga el

juez de primera instancia, con arreglo al artículo 366 del CGP.

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 cuatro (4) de septiembre de dos mil veinte (2020) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **AURORA DEL TRÁNSITO PERILLA MARTÍNEZ** contra **VICENTE AZULA CAJAL**.

Costas, como se dijo en la parte motiva.

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ