



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Magistrada ponente**

**SL014-2023**

**Radicación n.º 90924**

**Acta 01**

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de enero de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ÁLVARO CABRALES PÁEZ** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el 14 de agosto de 2020, dentro del proceso que instauró en contra de la **EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS ECOPETROL S.A.**

## **I. ANTECEDENTES**

Álvaro Cabrales Páez demandó a la Empresa Colombiana de Petróleos S.A. (en adelante Ecopetrol S.A.), con el fin de que se declarara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo efectuada el 21 de abril de 2015, toda vez que se encontraba en situación de estabilidad laboral reforzada.

Como consecuencia de ello, solicitó el «[...] *reintegro definitivo y sin solución de continuidad*» al mismo cargo que venía desempeñando, así como el correspondiente pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir hasta la fecha en que se materialice su reinstalación.

Por último, requirió que se condenara al pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, además del «[...] *subsidio de comisariato, de transporte, alimentación, habitación y casino establecidos en la convención colectiva de trabajo*», y lo que resultara probado *ultra y extra petita* dentro del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, mencionó que ingresó a laborar al servicio de la demandada el 10 de agosto de 1981 y que, para ese momento, no tenía ningún problema de salud. Así mismo, informó que desempeñó los cargos de «*Obrero, pailero, mantenimiento de cargo y metalmecánico*».

Relató que, el 17 de enero de 2013 celebró un contrato a término fijo con Ecopetrol S.A., fijando como fecha de terminación el 16 de abril de 2013, pero a través de un otrosí firmado el 11 de abril, acordaron prorrogar la relación laboral hasta el 16 de julio del mismo año. Finalmente, dijo que la entidad le comunicó el 28 de mayo la intención de no renovar el contrato de trabajo.

Expuso que, durante la relación laboral fue atendido por varios especialistas los cuales le diagnosticaron distintas patologías relacionadas con la columna, los hombros y VIH, entre otras. De igual forma, manifestó que le fue calificado su porcentaje de invalidez en diferentes oportunidades, así:

1. El 6 de mayo de 2015, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander estableció un porcentaje del 45% de origen laboral y con fecha de estructuración del 27 de septiembre de 2013
2. El 18 de noviembre de 2014, Ecopetrol S.A. fija un equivalente al 34% origen laboral y que se configuró el 27 de septiembre de 2013
3. El 3 de febrero de 2016, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander determinó un 5% de origen laboral y estructurada el 27 de septiembre de 2013
4. El 18 de noviembre de 2014, Ecopetrol S.A. define un 11% de origen común y estructurado el 27 de septiembre de 2013
5. El 17 de marzo de 2017, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander dispuso un 20% de origen profesional y que se configuró el 15 de mayo de 2015
6. El 8 de agosto de 2017, Ecopetrol S.A. señaló un porcentaje del 39% de origen común y con fecha del 23 de abril de 2015.

Por tal motivo, presentó el 19 de diciembre de 2014, una acción de tutela buscando la protección del fuero de salud por estabilidad laboral reforzada; que el 16 de febrero siguiente, el Juzgado Tercero Promiscuo de Familia de Barrancabermeja ordenó el reintegro, pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, al igual que la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Señaló que Ecopetrol S.A. lo vinculó nuevamente el 23 de febrero de 2015; sin embargo, indicó que, por medio del fallo emitido el 8 de abril de 2015 por la Sala Civil-Familia del Tribunal Superior de Santander, se ordenó revocar la

decisión del juzgado y, en su lugar, determinar que él no era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, la entidad demandada confirmó el despido el 21 de abril de 2015.

Argumentó que, para ese momento, la entidad conocía de su complicado estado de salud y, aun así, decidió finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, sin contar con previa autorización del Ministerio del Trabajo. Dijo que presentó un derecho de petición el 16 de noviembre de 2017 buscando el reintegro, entendiéndose así agotada en debida forma la reclamación administrativa.

Al contestar la demanda, Ecopetrol S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó los relacionados con la fecha de ingreso; los cargos desempeñados; el momento en que se terminó la relación laboral y las sentencias de tutela que ordenaron su reintegro y posterior revocatoria. Frente a los demás, sostuvo que no le constaban.

En todo caso, insistió en que para el momento en que finalizó la relación (16 de julio de 2013), la entidad no tenía conocimiento del porcentaje de pérdida de capacidad laboral del señor Cabrales Páez, así como de alguna incapacidad o recomendación que imposibilitara el normal ejercicio de sus funciones.

Recordó que, todos los dictámenes a los que se hizo alusión dentro de la demanda, fueron emitidos con

posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, así como la fecha en la que se fijó la estructuración de la pérdida de capacidad laboral, por lo que no era posible que conociera de sucesos futuros los cuales desvirtúan la existencia de fuero.

En su defensa, propuso las excepciones de cosa juzgada, inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir, prescripción, cobro de lo no debido y buena fe.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Único Laboral del Circuito de Barrancabermeja mediante fallo del 7 de noviembre de 2019, absolvió a la demandada.

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Tras la apelación del demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga a través de sentencia del 14 de agosto de 2020, confirmó la decisión del juzgado.

Para fundamentar su decisión, empezó aclarando que, con base en los artículos 164 del Código General del Proceso y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez estaba facultado para formar libremente su convencimiento a partir de las pruebas que fueron regular y oportunamente allegadas al proceso.

Posteriormente, tuvo como hechos fuera de discusión, **(i)** que el demandante inició a trabajar al servicio de Ecopetrol S.A. desde el 10 de agosto de 1981; **(ii)** que dicha empresa decidió dar por terminado el vínculo laboral el 16 de julio de 2013; **(iii)** que, por medio del fallo proferido en sede de tutela el 16 de febrero de 2015, el Juzgado Tercero Promiscuo de Familia de Barrancabermeja ordenó su reintegro aduciendo la protección especial por estabilidad laboral reforzada; **(iv)** que el 23 de febrero de 2015, Ecopetrol dio cumplimiento a dicha providencia y vinculó nuevamente al señor Cabrales Páez; **(v)** que, por medio de la sentencia del 8 de abril de 2015, la Sala Civil-Familia del Tribunal Superior de Santander revocó la decisión del juzgado y, **(vi)** que Ecopetrol S.A. resolvió terminar el contrato de trabajo el 21 de abril de 2015.

Explicó que para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada a través de la protección por fuero de salud, el trabajador debía acreditar que,

- (i) [...] padecía una disminución en su salud notoriamente sustancial o relevante para el desarrollo de sus funciones
- (ii) El empleador conociera o pueda deducir el estado de salud de su subordinado ya sea por certificación médica o por las constantes incapacidades médicas prescritas
- (iii) En caso de existir restricciones laborales, las mismas impidan desarrollar cualquier actividad laboral al trabajador, significando que de ser terminado su contrato de trabajo no podrá ejecutar función alguna que le permita obtener su sustento.

Además, puntualizó que estos supuestos tenían que ser considerados para el momento en que se produjera la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, en el presente caso el 16 de julio de 2013.

Adujo que no podía tomarse como fecha el 21 de abril de 2015 como se pretendía, toda vez que en ese momento se materializó el despido como consecuencia de la revocatoria del fallo de tutela que ordenó el reintegro, legitimando así la terminación del vínculo laboral efectuado el 16 de julio de 2013.

Sobre este punto, hizo un análisis cronológico de lo sucedido y planteó su argumento así:

Conforme a la documental visible a folio 369 a 371 del expediente, se observa que las partes celebraron un contrato de trabajo a término fijo el 17 de enero de 2013, con fecha de finalización del 16 de abril de 2013.

A folio 372 del encuadernamiento, obra el Otrosí No. 0001 de fecha 11 de abril de 2013, en donde las partes acuerdan prorrogar el contrato hasta el día 16 de julio de 2013.

De otra parte, a folio 373, se pudo establecer que el día 28 de mayo de 2013 la empresa notificó al demandante la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, a partir del 16 de julio de 2013, es decir, manifestó su voluntad de no prorrogar el contrato.

[...]

Para la Colegiatura, tal y como resaltó la instancia, surge evidente que el accionante no procuró en lo más mínimo por demostrar la supuesta afectación de su salud, siendo importante resaltar que la carga probatoria contrario a como lo alega el apelante no recaía en el demandado sino en la parte actora, quien debió acreditar cuál era su situación de salud a la finalización del vínculo

[...]

En efecto, en el proceso no se encuentra soporte alguno para con fundamento en él poder predicar que la desvinculación del actor obedeció exclusivamente a su enfermedad, ya que no aparece prueba idónea que nos permita llegar a esa conclusión.



Con ocasión a esta terminación del contrato de trabajo, la parte actora procedió a instaurar acción de tutela en procura de lograr el reintegro al cargo que venía desempeñando, la cual correspondió al Juzgado Tercero Promiscuo de Familia de Barrancabermeja, despacho que en sentencia del 16 de febrero de 2015 ordenó a la entidad accionada Ecopetrol a renovar el vínculo laboral con el accionante en iguales o superiores condiciones a las que se encontraba a la terminación de su contrato de trabajo al 16 de julio de 2013, tal y como se observa a folios 56 a 77 del expediente.

Conforme a la decisión anterior, la entidad demandada procedió a reintegrar al señor Álvaro Cabrales Páez el día 23 de febrero de 2015, tal y como se observa del acta de reintegro visible a folio 78 del expediente.

Sin embargo, la Sala Civil-Familia del Tribunal Superior Judicial de esta ciudad, en proveído del 8 de abril de 2015, resolvió revocar la sentencia proferida el 16 de febrero de 2015 por el Juzgado tercero Promiscuo de Familia de Barrancabermeja, al considerar la acción constitucional improcedente.

Por la anterior decisión la entidad ECOPETROL S.A., procedió a dar por terminado el contrato de trabajo a partir del día 21 de abril de 2015, tal y como se advierte de la carta de terminación del contrato de trabajo visible a folio 90 del expediente.

En ese orden de ideas, se concluye que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo el día 21 de abril de 2015, se derivó porque el fundamento basilar del reintegro dejó de tener efectos, como lo fue la sentencia de primera instancia proferida por el juez constitucional, providencia que en su momento debió acatar la entidad demandada dado su carácter de obligatorio cumplimiento tal y como lo establece el artículo 27 del Decreto 2591 de 1991, al margen del trámite del recurso de impugnación.

Planteó que en el escenario en que se tuviera como fecha de terminación del contrato de trabajo el 21 de abril de 2015, lo cierto es que tampoco podría considerarse que el demandante estuviera protegido por el fuero de estabilidad laboral reforzada, en primer lugar, porque el empleador no tenía conocimiento de su estado de salud y, finalmente, porque él no estaba incapacitado ni presentaba *limitaciones* que le impidieran ejercer sus funciones, desvirtuando el despido en razón de su estado de salud.



Concretamente, frente al primer aspecto manifestó que, si bien Ecopetrol S.A. presta los servicios de salud a sus trabajadores, lo hace a través de las IPS con las que tiene convenio y con la E.S.E Hospital Regional de Salud del Magdalena Medio. Lo anterior, a su juicio, suponía que eran dichas entidades las que tenían acceso a la historia clínica y no directamente el empleador, sumado a que para poder revisar dicho documento se necesitaba la autorización expresa del trabajador según el numeral 3º del artículo 24 de la Ley 1437 de 2011, lo que no se acreditaba.

En cuanto al segundo supuesto relacionado con las incapacidades para desempeñar sus funciones, aceptó que existen dictámenes de pérdida de capacidad laboral en los que se acreditaron porcentajes de invalidez del 20%, 34% y 45%, con fechas de estructuración del 15 de mayo de 2015 y el 27 de septiembre de 2013, respectivamente.

Sin embargo, aseguró que el primero de ellos es posterior a la fecha de terminación del contrato de trabajo (21 de abril de 2015), y los otros dos no contienen recomendaciones o restricciones concretas que impidiesen al señor Cabrales Páez seguir trabajando en las condiciones normales que lo venía haciendo, por lo que consideró que el empleador no dio por terminado el contrato de trabajo en razón de su estado de salud, sin que fuera posible declarar la protección.

Al respecto, concluyó:

En efecto, la entidad demandada presta el servicio de salud directamente y de forma integral conforme al sistema de seguridad social en salud establecido en la Convención Colectiva de Trabajo suscrito con la Unión Sindical Obrera USO, como se advierte de la Convención visible a folios 142 a 260 y en atención a lo dispuesto en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993; sin embargo, conforme a la prueba documental la entidad presta el servicio a través de las distintas IPS con las que tiene convenio y que como bien es sabido la historia clínica hace parte de los documentos con reserva legal, como lo establece el numeral 3 del artículo 24 de la Ley 1437 de 2011, en consecuencia, no podía la empresa en su calidad de empleador conocer la historia clínica del demandante, pues para ello necesitaba autorización con facultad expresa del titular para acceder a esa información, como lo consagra en el parágrafo del artículo en mención.

Respecto del dictamen No. PSM-BGA-091-2015 del 21 de julio de 2015, emitido por la Gestión de Salud Integral Dirección HSE de Ecopetrol que calificó el Episodio Depresivo Grave sin Síntomas psicóticos con una PCL del 20% con fecha de estructuración del 15 de mayo de 2015, patología que fue calificado como enfermedad laboral por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander el 17 de marzo de 2017 dictamen No. 13893748 -Fls. 42 a 45-, debe señalarse que se trata de conceptos proferidos con posterioridad al finiquito laboral, así como la fecha de estructuración de la misma, luego es evidente que el empleador no tenía pleno conocimiento de esa condición del actor.

De otra parte, señala la parte actora que la A-quo no tuvo en cuenta el dictamen No. PSM-BCA-134-2014, a través del cual la entidad demandada por medio del Departamento de Salud del Magdalena Medio el día 18 de noviembre de 2014, calificó con una pérdida de capacidad laboral al demandante con un porcentaje del 34% por las patologías de Otros Trastornos especificados de los Discos Intervertebrales Lumbar L5-S1, Síndrome de Manguito Rotatorio Bilateral, Síndrome del Túnel Carpiano y Epicondilitis Lateral, con fecha de estructuración del 27 de septiembre de 2013, visible a folios 25 a 27, porcentaje que fue modificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander en un 45%.

Y si bien se trata de una pérdida de capacidad laboral considerable, también es cierto que no se observa que el actor tuviera recomendaciones y/o restricciones laborales, tampoco se evidencia que al demandante se le hubiese dado incapacidad laboral en razón de sus padecimientos de salud, lo que permite inferir que presentaba una relativa normalidad laboral en sus funciones y siendo ello así, se desdibuja que la razón de la terminación de la relación laboral estuviera originada en las enfermedades del actor, es decir, no hay conexidad entre la

terminación del contrato y las condiciones de salud del demandante, máxime como ya se señaló la terminación se derivó porque el fallo de tutela que ordenó el reintegro, al ser revocado, perdió sus efectos jurídicos.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver de acuerdo con los términos en que es presentado y dentro de las limitaciones que otorga este recurso extraordinario.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la del juzgado y acceda al reconocimiento de todas las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, los cuales son replicados y estudiados conjuntamente, toda vez que persiguen el mismo fin y se fundan en similares disposiciones normativas.

#### **VI. PRIMER CARGO**

Acusa la sentencia de violar,

[...] por vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 1, 5 y 26 de la Ley 361 de 1997; 1º de la Ley 762 de 2002; 48 y 53 de la Constitución Política y 7º del Decreto 2463 de 2001, lo que condujo a aplicar indebidamente los artículos 19, 22, 23, 37, 39, 45, 47, 56, 62, 64, 186, 249, 306 y 307 del Código Sustantivo de Trabajo, 1 de la Ley 52 de 1975 y 99 de la Ley 50 de 1990.

En la demostración del cargo, manifiesta que Ecopetrol S.A., en su calidad de empleador, conocía de todos los padecimientos que sufría y aun así decidió dar por terminado el vínculo laboral el 21 de abril de 2015, sin solicitar previamente la autorización del Ministerio del Trabajo y contrariando los postulados del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Aunado a ello, establece que debe tomarse como fecha de terminación de la relación laboral el 21 de abril de 2015 y no el 16 de julio de 2013 como lo hizo el Tribunal, comoquiera que hubo un fallo de tutela que ordenó previamente su reintegro, sin que existiera solución de continuidad.

Argumenta que para el 21 de abril de 2015 el empleador contaba con toda la información necesaria acerca de sus patologías, las cuales superaban el 34% de pérdida de capacidad laboral y le concedían una estabilidad reforzada que no podía ser desconocida mediante el despido arbitrario y sin autorización.

En ese orden de ideas, resume sus argumentos de la siguiente manera:

Ahora estamos alegando que la terminación del contrato de trabajo, es por razón a que jurídicamente mi poderdante laboró para la empresa ECOPETROL S.A. hasta el día 21 de abril de 2015, existiendo una confianza legítima frente al fallo de tutela, que ordenó el reintegro laboral sin solución de continuidad, lo cual el problema jurídico a resolver si Ecopetrol para la fecha de la última terminación de la relación laboral, el día 21 de abril de 2015, tenía conocimiento de todas estas patologías y diagnósticos, por lo que ellos le brindaban el servicio de salud a

mi poderdante, todo el tratamiento médico brindado por los galenos es con autorización de la misma empresa en la policlínica de Ecopetrol en la ciudad de Barrancabermeja.

Es claro honorables magistrados, que el Tribunal Superior de Bucaramanga Sala Labora y el Juzgado Único Laboral del Circuito de Barrancabermeja, se apartaron de manera directa y radical de lo establecido en la ley 361 de 1997 artículo 26, como lo desarrollado por la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, que ha desarrollado (sic) unas reglas de interpretación claras y precisas frente al fuero de estabilidad ocupacional laboral.

Ahora el Tribunal Superior de Bucaramanga Sala Laboral, como la Juez Única Laboral del Circuito de Barrancabermeja, manifiestan en la parte considerativa del fallo que el extremo laboral objeto de discusión de mi poderdante con Ecopetrol, es el día 16 de julio de 2013, fecha que no compartimos, por cuanto se dio por una orden judicial que mi poderdante continuara laborando para la empresa, hasta el día que finalizó la relación laboral el día 21 de abril de 2015, situación esta que enmarca que dentro de la demanda el problema jurídico a resolver era en establecer si para la última fecha de la relación laboral mi poderdante tenía o no fuero de estabilidad laboral reforzada, y la respuesta a este problema jurídico es positiva ya que mi poderdante contaba con suscitada pérdida de capacidad laboral al momento de la terminación de la última relación laboral el día 21 de abril de 2015, y Ecopetrol tenía pleno conocimiento de ello y no solicitó permiso ante la oficina especial de trabajo.

Para el caso de estudio existe una clara interpretación errónea de la ley 361 de 1997 artículo 26, los hechos, pruebas que rodean el proceso de marras, por lo que mi poderdante cumple con todas las reglas de interpretación y hermenéutica sentada por nuestro máximo tribunal de cierre, lo que nos permite inferir que la premisa mayor de interpretación fue equivocada ya que mi poderdante es una persona en condición de discapacidad y así lo demuestran las pruebas.

## VII. SEGUNDO CARGO

Lo plantea así:

**VIOLACIÓN INDIRECTA DE LA LEY SUSTANCIAL**, en la modalidad de **ERROR DE HECHO** por falso juicio de las pruebas que obran en el expediente, al distorsionar el fallador el contenido de las pruebas tenidas en cuenta para tomar su decisión al momento de manifestar que las empresas accionadas no tenían conocimiento del dictamen de pérdida de capacidad laboral de mi

poderdante, resolviendo absolver a la demandada de todas las pretensiones de la demanda:

Por esta vía planteo a la honorable sala que en la sentencia de primera y segunda instancia, en este caso la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga, y la Juez Única Laboral del Circuito de Barrancabermeja incurrió en **ERRORES DE HECHO**, en virtud de estos errores, se tergiversaron las pruebas que obran dentro del proceso, que demuestran que mi poderdante es una persona de especial condición por razón de salud para la fecha de la terminación del contrato de mi poderdante.

Así mismo, relaciona las siguientes pruebas que, a su juicio, fueron mal apreciadas:

1. Dictamen No. PSM-BCA-134-2014, de fecha 18 de noviembre de 2014, realizado por ECOPETROL, donde calificó el origen de las enfermedades califica (sic) a mi poderdante una pérdida de capacidad laboral del **34% de origen profesional**, con una fecha de estructuración del 27 de septiembre de 2013, de los siguientes diagnósticos: **SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO, SÍNDROME DEL MANGUITO ROTATORIO, EPICONDILITIS LATERAL.**
2. Dictamen No. 8352015 de fecha 6 de mayo de 2015, realizado por la junta regional de calificación de invalidez de Santander, califica a mi poderdante una pérdida de capacidad laboral del **45% de origen profesional**, con una fecha de estructuración del 27 de septiembre de 2013, de los siguientes diagnósticos: **SÍNDROME DEL TÚNEL DEL CARPIANO, SÍNDROME DEL MANGUITO ROTATORIO, EPICONDILITIS LATERAL.**
3. Dictamen No. PSM-BCA 135-2014, de fecha 18 de noviembre de 2014, realizado por ECOPETROL S.A. califica a mi poderdante una pérdida de capacidad laboral del **11% de origen común**, con una fecha de estructuración del 27 de septiembre de 2013, del diagnóstico: **HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL-BILATERAL, SINOVITIS Y TENOSIVITIS, CÁLCULO EN RIÑÓN, DISPLIDEMIA, INSUFICIENCIA VENOSA PERIFERICA.**
4. Dictamen No. 332016, de fecha 3 de febrero de 2016, realizado por la Junta regional de calificación de invalidez de Santander, califica a mi poderdante una pérdida de capacidad laboral del **5% PCL de origen profesional**, con una fecha de estructuración del 27 de septiembre del 2013, del diagnóstico: **HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL-BILATERAL.**
5. **Dictamen No. PSM-BCA-091-2015, de fecha 21 de julio de 2015, realizado por ECOPETROL S.A.** le califica a mi poderdante una pérdida de capacidad laboral del **20% de origen común**, con una fecha de estructuración del 15 de



mayo de 2015, por: **TRASTORNO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS.**

6. Dictamen No. 13893748-559 de fecha 17 de marzo de 2017, realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander, le califica a mi poderdante una pérdida de capacidad laboral del **20% de origen laboral**, con una fecha de estructuración del 5 de diciembre de 2015, del diagnóstico: **TRASTORNO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS.**
7. Dictamen No. PSM-BCA 052-2016, de fecha 3 de mayo de 2016, emitido por ECOPETROL S.A., le califica a mi poderdante una pérdida de capacidad laboral del **10% de origen común**, con una fecha de estructuración del 5 de diciembre de 2015, del diagnóstico: **OTRAS DEGENERACIONES DE DISCO CERVICAL.**
8. Dictamen No. 13893748-1499, de fecha 22 julio de 2016, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander, le califica a mi poderdante una pérdida de capacidad laboral del **10% de origen común**, del diagnóstico: **OTRAS DEGENERACIONES DE DISCO CERVICAL.**
9. Dictamen No. PSM-BCA-041-2017, de fecha 8 de agosto de 2017, emitido por Ecopetrol S.A., donde califica la pérdida de la capacidad laboral de un 39% de origen común del diagnóstico de **ENFERMEDAD POR VIRUS DE INMUNODEFICIENCIA HUMANA VIH.**
10. Fallo de tutela proferido por el **JUEZ TERCERO PROMISCOUO DE FAMILIA DE BARRANCABERMEJA**, de fecha 16 de febrero de 2015, con radicado 2014-098, donde le tuteló los derechos fundamentales a mi poderdante, y ordenó el reintegro sin solución de continuidad a mi poderdante.
11. Acta de reintegro laboral por parte de ECOPETROL S.A., de fecha 23 de febrero de 2015, con ocasión al fallo de tutela, donde ordena reintegrar a mi poderdante a su sitio de trabajo.
12. Carta de preaviso para terminación de contrato de fecha 23 de febrero de 2016, donde Ecopetrol le notifica a mi poderdante la terminación del contrato el día 16 de enero de 2016.
13. **OTROSÍ No. 2** al contrato suscrito el día 17 de enero de 2013 entre mi poderdante y Ecopetrol, y dos testigos.
14. **OTROSÍ No. 3** al contrato suscrito el día 17 de enero de 2013 entre mi poderdante y Ecopetrol, y dos testigos.
15. **OTROSÍ No. 4** al contrato suscrito el día 17 de enero de 2013 entre mi poderdante y Ecopetrol, y dos testigos.
16. **OTROSÍ No. 5** al contrato suscrito el día 17 de enero de 2013 entre mi poderdante y Ecopetrol, y dos testigos.
17. Fallo de tutela de segunda instancia proferida por el honorable tribunal de Santander sala civil familia de fecha 8 de abril de 2015, bajo el radicado 2014-0098, donde ordenó revocar el fallo proferido por el juez constitucional de primera instancia.



18. Cumplimiento de decisión por parte del Honorable tribunal de Santander, y ordena terminarle el contrato a mi poderdante en fecha 21 de abril de 2015.
19. Reclamación administrativa laboral contra Ecopetrol de fecha 16 noviembre de 2017, solicitando el reintegro laboral.
20. Historia clínica del Doctor NEFTALÍ COSSIO LOZANO, de fecha 29 de octubre de 2013, 12 de mayo de 2015.
21. Historia clínica de ortopedia por parte de Ecopetrol de fecha 7 de septiembre de 2013, 12 de septiembre de 2013, 27 de septiembre de 2013.
22. **Resonancia magnética de hombro izquierdo** de fecha 2 de octubre de 2013, realizada en SIMAG.
23. **Resonancia magnética de hombro derecho** de fecha 2 de octubre de 2013, realizada en SIMAG.
24. **Ecografía de hombro comparativo**, de fecha 16 de septiembre de 2013, realizada en RADIOLOGOS ESPECIALIZADOS.
25. **RX DE HOMBRO COMPARATIVO, RX DE CODO DERECHO, RX CALCÁNEO**, de fecha 10 de septiembre de 2013, realizada en radiólogos especializados.
26. **RX de columna lumbar** de fecha 15 de diciembre de 2004, realizada en radiólogos especializados.
27. **TAC DE COLUMNA LUMBOSACRA**, de fecha 16 de agosto de 2013, realizada en radiólogos especializados.
28. **RX DINÁMICAS DE COLUMNA LUMBAR - RX DE COLUMNA CERVICAL**, de fecha 23 de diciembre de 2013.
29. Resonancia magnética nuclear de columna cervical de fecha 24 de enero de 2014, realizado en la FOSCAL.
30. Historia clínica del doctor EDWIN ALIRIO BAEZ, de fecha 12 de mayo de 2017.
31. Historia clínica de **CONSTRUCTORES DE VIDA Y SALUD EU** de fecha 8 de agosto de 2013, 23 de abril de 2015, junio 16 de 2015.
32. Exámenes ordenados por ECOPETROL S.A. a mi poderdante de fechas: 3 de marzo de 2011, 25 de octubre de 2012, febrero 22 de 2013, julio 12 de 2013, 18 de diciembre de 2013, 17 de marzo de 2015, en el centro de atención y diagnósticos de enfermedades.

## VIII. RÉPLICA

Ecopetrol S.A. afirma que el recurso extraordinario no tiene vocación de prosperar, en primer lugar, porque tiene varios errores técnicos que imposibilitan su estudio de fondo y, finalmente, porque el Tribunal no incurrió en ninguna

violación de la ley sustancial y resolvió el caso con base en la normativa y jurisprudencia vigente para este tipo de asuntos.

Sobre la técnica, menciona que los requisitos para la presentación de los cargos no son un mero formalismo, sino que obedecen a la protección del debido proceso y al hecho de garantizar que el recurso extraordinario no se convierta en una tercera instancia.

Así pues, luego de explicar en qué consisten las vías y modalidades en que se puede dirigir la vulneración de la ley sustancial, concluye que en el primer cargo hubo una mixtura al dirigirlo por la senda directa y, al mismo tiempo, mencionar aspectos fácticos y probatorios que son propios de la indirecta.

Concretamente, advierte que el argumento central del cargo fue controvertir la fecha que tuvo el Tribunal como terminación de la relación laboral. Sin embargo, dispone que esa es una discusión propia de la vía indirecta y que, al haberse encaminado por la directa, es imposible modificarla pues se parte de la base que el casacionista está de acuerdo con todos los supuestos de hecho que se tuvieron como probados en la sentencia objeto de ataque.

Ahora bien, en lo atinente al segundo cargo, estima que no tiene proposición jurídica ni los posibles errores de hecho en los que incurrió el Tribunal, propios de la vía indirecta.

Así mismo, esboza que solo se enumeraron una serie de pruebas, sin decir por qué se apreciaron equivocadamente o no se valoraron, además de que su estudio no hubiera cambiado sustancialmente el fallo, pues lo cierto es que muchos de estos dictámenes se emitieron después de la fecha que tomó el Tribunal como efectiva del despido, sin que estas puedan acreditar verdaderamente la condición de debilidad manifiesta.

Por tal motivo, advierte que,

De otra parte, allende las aludidas deficiencias que imponen desestimar el cargo segundo, se tiene que, para este ataque, el recurrente, es indudable, que parte de la base que, su alegato sobre la data con referencia a la cual debe determinarse si el demandante gozaba de “fuero de estabilidad laboral reforzada”, tuvo acogida, que es lo que explica que las pruebas relativas al estado de salud que de Álvaro Cabrales Páez relaciona, su mayoría, tienen una fecha posterior al 16 de julio de 2013, y si bien es cierto que, en un principio, no fueron examinadas por el Tribunal, por obvia razón, para establecer la existencia del fuero invocado, también es verdad, que posteriormente las analizó, como argumento adicional en apoyo de su decisión, para concluir, de unas, que de ellas no puede deducirse que la demandada, “(...) en su calidad de empleador conocía de las patologías padecidas por el actor (...)” y, de otras, que “(...) tampoco se evidencia que al demandante se le hubiese dado incapacidad laboral en razón de sus padecimientos de salud, lo que permite inferir que presentaba una relativa normalidad en sus funciones, y siendo ello así, se desdibuja que la razón de la terminación de la relación laboral estuviera originada en las enfermedades del actor (...)”. Esto se advierte para resaltar que, en el cargo segundo no se ataca debidamente, tampoco se demuestra, la errónea apreciación de esas pruebas y, menos aún, que como consecuencia de ello, el Tribunal haya incurrido en error manifiesto de hecho al no dar por demostrado que el actor gozaba de la estabilidad laboral reforzada que consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## **IX. CONSIDERACIONES**

Para la Sala, tiene razón la opositora sobre la existencia de falencias técnicas que resultan insubsanables, aun ante la tendencia a flexibilizar los requisitos de la demanda de casación, toda vez que existen unas formas propias de la sede extraordinaria que deben ser respetadas por quien acude a ella con la finalidad de que la sentencia de segunda instancia sea anulada.

Los artículos 87, 90 y 91 del Código de Procesal del Trabajo y Seguridad Social, junto con la normativa de la Ley 16 de 1969, consagran las reglas mínimas a las que debe sujetarse el recurrente en casación, que le permiten a la Corte ejercer el estudio de legalidad de la sentencia controvertida. La inobservancia de dichos preceptos, que constituyen los requisitos indispensables con los que debe contar la sustentación del recurso, conlleva a la imposibilidad del estudio del fallo impugnado.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL4281-2017 se dijo que,

[...] al Juez de la casación, le compete ejercer un control de legalidad sobre la decisión de segundo grado, siempre que el escrito con el que se sustenta el recurso extraordinario satisfaga las exigencias previstas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo, las cuales no constituyen un culto a la formalidad, en tanto son parte esencial de un debido proceso preexistente y conocido por las partes, según los términos del artículo 29 de la Constitución Política.

Lo anterior tiene como sustento que la casación laboral no está dirigida a la composición del litigio entre las partes, puesto que no es una tercera instancia a la cual se pueda acudir libremente y con la finalidad de que en esta sede se

resuelva el pleito que se encuentra bajo consideración de la jurisdicción ordinaria laboral.

Con lo cual, individualizando las equivocaciones cometidas por el recurrente, en el primer cargo, a pesar de que fue dirigido por la vía directa en la submodalidad de interpretación errónea, lo cierto es que toda la demostración se sustenta en controvertir las conclusiones fácticas a las que arribó el Tribunal, así como en insistir en el contenido de las pruebas visibles dentro del expediente y que este último no apreció.

Debe recordarse que la vía y la modalidad escogida tienen como objetivo confrontar la sentencia y la ley cuando el Tribunal le adjudica un espíritu o significado a la norma que ésta no ostenta (CSJ SL, 28 agosto de 2012, radicación 43009).

Sin embargo, en el desarrollo del primer cargo no se identifica, ni se explica en qué consistió el desvío interpretativo que contradijo la verdadera inteligencia de las normas acusadas en la proposición jurídica. Tampoco señala con claridad el sentido que el Tribunal ha debido darles para que la Sala pudiera efectuar la confrontación pertinente y establecer si existió una interpretación errada de las disposiciones. Al respecto la sentencia CSJ SL3105-2020 precisó:

[...] que a efectos de que el ataque enfilado por interpretación errónea tenga vocación de ventura, el recurrente deberá señalar y demostrar cuál fue la inteligencia equivocada que el fallador le dio a las normas legales denunciadas y cuál el entendimiento

que, a su juicio, debió asignarse a éstas (sentencia CSJ SL, del 3 de nov. 2010, rad. 35145).

En esta providencia igualmente se recordó que «La interpretación errónea de la ley tiene cabida en el recurso extraordinario, cuando el sentenciador halla en la norma una inteligencia o un alcance, distintos de los que contiene, es decir, cuando el entendimiento de la misma por aquel es equivocado o erróneo; de aquí que el casacionista esté obligado en su demanda a indicar cuál fue el sentido errado que le imprimió el juzgador y cuál el verdadero que debió darle».

Ahora bien, en lo que tiene que ver con los desatinos del segundo cargo, se identifica inicialmente la falencia insuperable de no formular una proposición jurídica. Es decir, el casacionista omite tanto en la enunciación del ataque como en su demostración, referir alguna norma de alcance nacional que haya sido presuntamente vulnerada por el Tribunal y que, a su vez, sea contentiva del derecho reclamado.

Son innumerables las providencias de esta Corte en las que se advierte que, ante la carencia de proposición jurídica, no puede acometerse el estudio de fondo de la acusación. Así se dijo, por ejemplo, en la CSJ SL853-2019:

Se hacen las anteriores precisiones porque el cargo acusa la insuperable deficiencia técnica de no denunciar las normas legales que consagran los derechos sustanciales pretendidos en el proceso y a cuyo reconocimiento fueron condenados los recurrentes, lo que impide a la Corte el estudio de fondo, al no cumplirse con la exigencia mínima contemplada en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo.

Y aunque se ha admitido que basta con que se precise al menos una norma sustancial de alcance nacional, otorgándose a las constitucionales esa naturaleza para efectos de flexibilizar la rigidez del recurso (CSJ SL4339-



2020), lo cierto es que en el presente caso no se denunció una sola norma, ni constitucional ni legal, que permita su estudio.

Por otra parte, si bien el segundo cargo se intentó erigir por la vía indirecta, lo cierto es que este solo refiere un listado de pruebas presuntamente mal valoradas o inapreciadas por el Tribunal, sin identificar errores de hecho o la forma en la que esos medios debieron analizarse.

No debe olvidarse que la formulación de la vía indirecta exige un desarrollo argumentativo suficiente y lógico sobre la relación entre los defectos fácticos, la conclusión de la decisión atacada, y la indicación de aquello que las pruebas denunciadas realmente acreditan (CSJ SL 23 marzo 2001, radicado 15148). Frente al tema, se expuso en la sentencia CSJ SL9162-2017 lo siguiente:

[...] 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** (la Sala subraya).

Ciertamente, ambos cargos reflejan una insuficiencia técnica y argumentativa que, finalmente, asemejan más el recurso extraordinario presentado a un alegato de instancia que a un intento por desvirtuar la doble presunción de legalidad y acierto de la sentencia del Tribunal.



Olvida el impugnante que la sede casacional no tiene por fin resolver el objeto de litigio definido en las instancias, sino confrontar la legalidad de la decisión del Tribunal, en los términos y dentro de las competencias establecidas por el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Sentencia CSJ SL3798-2020). Sobre el particular, la sentencia CSJ SL12326-2017, refiere:

[...] adoctrinado está que el recurrente debe ceñirse a las exigencias formales y de técnica, legales y jurisprudenciales, en procura de hacer procedente el estudio de fondo de las inconformidades, en la medida en que son los jueces de instancia los que tienen competencia para dirimir los conflictos entre las partes, asignando el derecho sustancial a quien demuestre estar asistido del mismo. Al juez de la casación, le compete ejercer un control de legalidad sobre la decisión de segundo grado, siempre que el escrito con el que se sustenta el recurso extraordinario satisfaga las exigencias previstas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo, las cuales no constituyen un culto a la "formalidad, en tanto son parte esencial de un debido proceso preexistente y conocido por las partes, según los términos del artículo 29 de la Constitución Política.

Se ha dicho con profusión que, en esta sede, se enfrentan la sentencia gravada y la parte que aspira a su quiebre, bajo el derrotero que el impugnante trace a la Corte, dado el conocido carácter rogado y dispositivo de este especial medio de impugnación (subraya la Sala).

En todo caso, si la Corte accediera al estudio de fondo de ambos cargos, dada la importancia constitucional que tiene el fuero de salud por estabilidad laboral reforzada, tampoco le asiste razón al recurrente, tal y como pasa a explicarse:

## **I. La protección legal y constitucional de las personas en situación de discapacidad**

Ha sostenido la Sala que el origen de la protección especial a personas en situación de *discapacidad* se encuentra en el artículo 13 de la Constitución Política que, tras declarar que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, precisa que el Estado «[...] *promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados*» y que, en función de ello, «[...] *protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan*».

Sobre aquel sustrato constitucional se ha entendido el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 respecto del cual abundantes pronunciamientos se han hecho por esta Corporación, entre muchos otros, en las providencias CSJ SL2905-2018, CSJ SL2401-2018, CSJ SL2401-2018, CSJ SL2356-2018, CSJ SL2146 de 2018, CSJ SL2814-2018, CSJ SL2786-2018 y CSJ SL1360-2018, en la última de los cuales la Sala aclaró que:

Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales.

Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su prohibición sino también al

establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones.

Luego, un trabajador que se encuentra en una situación de discapacidad tiene derecho a la protección prevista en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, entre otras cosas, para no ser despedido, «[...] por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo».

## **II. Presupuestos fácticos para la procedencia de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**

También ha dicho la Sala que, cuando una persona pretende desatar para sí los efectos de la Ley 361 de 1997, debe probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que debe acreditar su estado de capacidad diversa y comprobar el conocimiento del empleador en ello.

Al efecto, es pertinente destacar respecto del alcance de la protección, lo que indicó esta misma Sala en providencia CSJ3896-2021, CSJ SL2660-2018, en la que reiteró la sentencia CSJ SL, 25 marzo 2009, radicado 35606, ratificada por CSJ SL, 28 agosto de 2012, radicado 39207 y CSJ SL10538-2016, entre otras; y las sentencias CSJ SL2786-2018, CSJ SL10538-2016, CSJ SL17945-2017, CSJ SL24079-2017 y CSJ SL51140-2018. En esta última señaló:

[...] no es suficiente por sí solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora **o el encontrarse en incapacidad médica** para

merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15% (negrilla fuera del texto)

[...]

De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: **(i)** que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; **(ii)** que el empleador conozca de dicho estado de salud; y **(iii)** que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

En ese orden, es necesario concluir que la Corte ha determinado que para que opere la protección del citado artículo es necesario que el trabajador cumpla con tres requisitos: **(i)** una pérdida de capacidad laboral superior al 15%; **(ii)** que el empleador conozca la situación y, **(iii)** que la relación laboral termine con ocasión de esta (CSJ SL2660-2018).

Aclarando que la garantía reclamada procede exclusivamente para las personas que presenten *afectaciones* físicas, psíquicas o sensoriales en los grados requeridos, conforme a la regulación vigente para la época, y no para las que tengan cualquier tipo de discapacidad, se hallen en incapacidad o con algún diagnóstico por afecciones de salud.

Por lo tanto, al tratarse de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera automática para eventos no contemplados en la mencionada norma (CSJ SL2786-2018).

En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL572-2021, lo reiteró así:

Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.

Por último, frente al presupuesto, *«[...] que la relación laboral termine por razón de su discapacidad y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo»*, esta Sala ha indicado que esta protección legal no pretende conceder a los trabajadores con discapacidad un derecho a permanecer en el empleo a perpetuidad sino disuadir despidos o terminaciones de las relaciones de trabajo con fundamento en razones discriminatorias.



De modo que, si la decisión de finalizar el vínculo laboral deviene en un motivo diverso al estado fisiológico o psíquico del trabajador, como lo sería una justa causa, tal protección no opera (CSJ SL1360-2018).

Así mismo, si en el juicio laboral el trabajador acredita su discapacidad, el despido se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre la justa causa. De ahí que este último es el que tiene la carga de desvirtuar tal acto, so pena de la declaratoria de ineficacia del despido y de la orden de reintegro, junto con el pago de los salarios y prestaciones que dejó de percibir y la sanción del pago de 180 días de salario que establece el inciso 2º de la norma en comento. En la sentencia precitada CSJ SL1360-2018, la Sala señaló:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

Por lo tanto, la autorización por parte del Ministerio de Trabajo no es previa ni obligatoria cuando existe una causa objetiva, y en todo caso, el empleador puede demostrar en el litigio que el despido no obedeció a razones discriminatorias.

### III. Caso concreto

No hace parte de la discusión en el proceso los supuestos fácticos que encontró acreditados el Tribunal: **(i)** que el demandante inició a trabajar al servicio de Ecopetrol S.A. a partir del 10 de agosto de 1981; **(ii)** que dicha empresa decidió dar por terminado el vínculo laboral el 16 de julio de 2013; **(iii)** que, por medio del fallo proferido en sede de tutela el 16 de febrero de 2015, el Juzgado Tercero Promiscuo de Familia de Barrancabermeja ordenó su reintegro aduciendo la protección especial por estabilidad laboral reforzada; **(iv)** que el 23 de febrero de 2015, Ecopetrol S.A. dio cumplimiento a dicha providencia y vinculó nuevamente al señor Cabrales Páez; **(v)** que, por medio de la sentencia del 8 de abril de 2015, la Sala Civil-Familia del Tribunal Superior de Santander revocó la decisión del juzgado y, **(vi)** que Ecopetrol S.A. resolvió terminar el contrato de trabajo el 21 de abril de 2015.

Así mismo, tampoco se controvierten los exámenes y dictámenes emitidos por distintas entidades respecto del estado de salud, su porcentaje de pérdida de capacidad laboral y la fecha de estructuración de invalidez, los cuales se relacionan así:

1. El 6 de mayo de 2015, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander estableció un porcentaje del 45% de



- origen laboral y con fecha de estructuración del 27 de septiembre de 2013
2. El 18 de noviembre de 2014, Ecopetrol S.A. fija un equivalente al 34% origen laboral y que se configuró el 27 de septiembre de 2013
  3. El 3 de febrero de 2016, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander determinó un 5% de origen laboral y estructurada el 27 de septiembre de 2013
  4. El 18 de noviembre de 2014, Ecopetrol S.A. define un 11% de origen común y estructurado el 27 de septiembre de 2013
  5. El 17 de marzo de 2017, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander dispuso un 20% de origen profesional y que se configuró el 15 de mayo de 2015
  6. El 8 de agosto de 2017, Ecopetrol S.A. señaló un porcentaje del 39% de origen común y con fecha del 23 de abril de 2015.

Lo que principalmente objeta el recurrente, es la fecha que tuvo el Tribunal como parámetro para estudiar la procedencia de la estabilidad laboral reforzada, a saber, el 16 de julio de 2013.

A su juicio, debió ser el 21 de abril de 2015, pues en esa fecha Ecopetrol S.A. dio por terminada la relación laboral dando cumplimiento a la sentencia de la Sala Civil-Familia del Tribunal Superior de Santander, la cual revocó la decisión del juzgado que, en sede de tutela, ordenó su reintegro.

Lo anterior, pues a su juicio, generó una confianza legítima en su situación laboral y que, en esa medida, debía entenderse que el contrato de trabajo se extendió hasta el momento en que el Tribunal decidió revocar esa decisión.

Así las cosas, se advierte que la Sala en un caso de similares contornos dispuso que, si bien el fallo de tutela debe ser de inmediato cumplimiento, este puede ser

recurrido por las partes para que se confirme o revoque la protección.

No obstante, si el Tribunal decide revocar la decisión que ordenó el reintegro por gozar de estabilidad laboral reforzada, debe entenderse que esta perdió sus efectos jurídicos y su vigencia, generando por lo tanto el restablecimiento de la situación inicial, a saber, que la terminación del contrato de trabajo se produjo cuando el empleador decidió despedir a la persona.

En particular, la sentencia CSJ SL1721-2018, planteó:

Precisado lo anterior, y por ser aplicable al *sub lite*, debe recordarse lo que frente a un caso de contornos similares dejó aclarado esta Sala en la sentencia CSJ SL8211-2016:

[...] lo cierto es que si bien un fallo de tutela proferido en primera instancia es susceptible de ser recurrido por las partes dentro del término establecido por la ley, su cumplimiento por éstas es obligatorio mientras se surte la segunda instancia, quien al confirmarlo, deja en firme la actuación del a quo, pero si lo revoca, deja sin efectos totales o parciales la sentencia impugnada, y en consecuencia produce otras consecuencias que deben ser acatadas por las partes.

Es así como el artículo 86 Superior, en su inciso segundo establece lo siguiente: "El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, este lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión" (Subrayado fuera del texto), norma constitucional que además fue desarrollada por el inciso primero del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, que dispone: «Dentro de los tres días siguientes a su notificación el fallo podrá ser impugnado por el Defensor del Pueblo, el solicitante, la autoridad pública o el representante del órgano correspondiente, sin perjuicio de su cumplimiento inmediato» (subrayado fuera del texto).

Además, el artículo 7º del Decreto 306 de 1992 que reglamentó el 2591 de 1991 señala que "Cuando el juez que conozca de la impugnación o la Corte Constitucional al decidir una revisión, revoque el fallo de tutela que haya ordenado realizar una conducta,

quedarán sin efecto dicha providencia y la actuación que haya realizado la autoridad administrativa en cumplimiento del fallo respectivo”, y en virtud de esa preceptiva, si el ad quem, al acometer el estudio de la apelación, encuentra que en el fallo impugnado se realizó una errónea apreciación de las disposiciones constitucionales o de las pruebas, y procede a revocarlo, la orden que emita va encaminada a reestablecer la situación a su estado inicial, es decir, que el sustento jurídico con el que se adoptó la decisión dejó de existir.

En el presente asunto, si bien el Juzgado 5º de Familia del Circuito de Bogotá, con sentencia del 13 de diciembre de 2005, ordenó el reintegro de José Ignacio Granados Nieto a su sitio de trabajo, por gozar de la garantía de estabilidad laboral reforzada, y condenó al pago de salarios y prestaciones sociales legales y extralegales, fue una decisión que se revocó totalmente por la Sala de Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 14 de julio de 2006, [...]

En consecuencia, el fallo que ordenó el reintegro, al ser revocado, perdió sus efectos jurídicos y su vigencia, generando por lo tanto el restablecimiento de la situación inicial, en este caso, que la terminación del contrato de trabajo del demandado se tuviera como realizada el 25 de julio de 2003, y sin que con posterioridad a esa fecha se causaran los salarios y las prestaciones sociales, legales y extralegales, cuya devolución reclama la entidad recurrente.

En otras palabras, la decisión de un fallo de tutela que ordena el reintegro por estabilidad laboral reforzada, si bien debe ser de obligatorio e inmediato cumplimiento, lo cierto es que también tiene la condición de transitoria y puede ser revocada o, en su defecto, ser objeto de discusión y declaratoria dentro de un proceso ordinario laboral.

En cualquiera de los escenarios lo que se discute es si a la fecha inicial de despido el trabajador este tenía **(i)** una pérdida de capacidad laboral superior al 15%; **(ii)** el empleador conozca la situación y, **(iii)** la relación laboral terminó con ocasión de esta.

Así pues, contrario a lo solicitado por el recurrente, fue acertada la decisión del Tribunal de tomar como fecha de finalización del vínculo laboral el 16 de julio de 2013 y no el 21 de abril de 2015, precisamente porque es la primera en la que se produjo el despido del señor Cabrales Páez y a partir de la cual se busca analizar si contaba con una condición de especial protección.

Una vez fijado lo anterior, se advierte que, tal y como se concluyó, el demandante no tenía para el 16 de julio de 2013 una pérdida de capacidad laboral igual o superior del 15%, sumado a que las evaluaciones médicas o las incapacidades que para la fecha se habían presentado, no vislumbraban una restricción de ese porcentaje que imposibilitara el desempeño de sus funciones.

En lo que tiene que ver con los posteriores dictámenes, si bien estos presentan un porcentaje de invalidez superior al 15%, lo cierto es que tanto la fecha en que se practicaron como el momento en que se configuró dicha pérdida de capacidad laboral, fueron posteriores a la fecha de terminación de la relación laboral y, en esa medida, era imposible que el empleador conociera de tal condición.

En los anteriores términos, es claro que el trabajador no logró acreditar los requisitos para que proceda la protección de estabilidad laboral reforzada, quedando así incólume la decisión impugnada.

Las costas en el recurso extraordinario a cargo del recurrente, dado que hubo réplica. Como agencias en derecho se fija la suma de cuatro millones setecientos mil pesos (\$4.700.000), que se incluirá en la liquidación que el juez de primera instancia elabore, conforme con lo previsto por el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **X. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el catorce (14) de agosto de dos mil veinte (2020) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ÁLVARO CABRALES PÁEZ** en contra de la **EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS ECOPETROL S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**Aclara voto**

**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**