



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL144-2022

Radicación n.º 87312

Acta 3

Bogotá, D. C., dos (2) de febrero de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **JULIANA ANDREA MARTÍNEZ CALIS**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 23 de noviembre de 2018, en el proceso que adelantó contra el **BANCO DE BOGOTÁ**.

I. ANTECEDENTES

Juliana Andrea Martínez Calis, llamó a juicio al Banco de Bogotá para que se declarara: que estando enferma fue despedida por tal causa.

Consecuentemente, solicitó condenar a la entidad demandada a reinstalarla o reintegrarla al cargo que ocupaba al momento del despido, a pagarle los salarios y prestaciones

sociales dejados de percibir entre el despido y la reinstalación con el cubrimiento de todas las cotizaciones a la seguridad social, la indemnización especial por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo y las costas.

Como fundamento de sus pretensiones, informó que: laboró al servicio de la demandada con contrato de trabajo a término indefinido, desde el 25 de enero de 2008 hasta el 15 de septiembre de 2010, fecha en la que fue despedida sin justa causa, estando afectada por patología relacionada con trastorno depresivo grave sin síntomas psicóticos. Informó que ocupó el cargo de asesora de ventas y servicios en la Sucursal Plaza de Caicedo y devengó un sueldo básico de \$1.103.706.

Dijo que: estando al servicio de la demandada fue llevada a urgencias a la Clínica de Reposo San Juan de Dios de Cali el 22 de octubre de 2009 por un episodio grave sin síntomas psicóticos, razón por la que fue incapacitada por 20 días con medicación y seguimiento por psiquiatría para descartar trastorno de personalidad limítrofe, que luego tuvo dos episodios más, el 22 de octubre y el 14 de diciembre de 2009 en los que se presentó autoagresión física, fue hospitalizada e incapacitada por 30 días, lo que se puso en conocimiento de la demandada.

Agrego que el 29 de junio de 2010, fue llevada por sus familiares al servicio de urgencias de la EPS Comfenalco, por intento de suicidio, siendo remitida nuevamente a la Clínica San Juan de Dios para manejo intrahospitalario por 10 días

e incapacidad de 30 días que fueron notificados a la demandada.

Manifestó que fue despedida sin justa causa el 15 de septiembre de 2010, y se reintegró ese mismo día de una incapacidad de 2 días por un cuadro depresivo grave sin síntomas psicóticos, que para dicha fecha se encontraba enferma tal como se comprobaba con el examen de aptitud de retiro realizado por la demandada el 20 de septiembre de 2010, esto fue 5 días luego del despido, lo que dice, ratifica que la entidad tenía conocimiento de su padecimiento médico y por ello debió solicitar permiso al Ministerio del Trabajo.

Aseguró que al ingresar al servicio de la demandada se le hizo examen médico de admisión sin que presentara enfermedad o patología alguna, gozaba de integridad física total, al momento del examen médico de retiro se constató el trastorno psíquico padecido, que con ocasión del despido por estar enferma le resultó imposible mantener el nivel de cotización a la seguridad social que impactó su estado mental y agravó su patología.

Afirmó que de acuerdo con el seguimiento psiquiátrico solicitado en octubre de 2009, se le realizaron varios estudios el 24 de marzo de 2011 y se le diagnosticó un cuadro depresivo y trastorno de personalidad limítrofe, ordenándose una medicación para tratar dicha enfermedad y se estableció además, un nuevo plan médico en que debía estar en permanente tratamiento psiquiátrico y psicológico, y recibir psicofarmacología dando como pronóstico que la situación de

ella mejoraría si estuviera trabajando (f.º 3 a 8 cuaderno del juzgado).

Al responder la demanda, el Banco de Bogotá se opuso a las pretensiones. De los hechos, aceptó: la vinculación laboral, sus extremos temporales, el cargo desempeñado y el salario devengado, la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo y, que para la fecha de ingreso la actora no presentó ni informó de enfermedad o patología de las padecidas.

Propuso la excepción de prescripción, así como las que denominó, desconocimiento total de la supuesta condición clínica alegada por la demandante para obtener la protección legal contemplada en la norma, inaplicabilidad de la sanción pretendida como garantía del debido proceso, inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir y la *«innominada o genérica»*.

En su defensa expuso, que: terminó el contrato de trabajo a la demandante conforme a la ley, con el pago de la indemnización correspondiente, que la actora durante su vinculación con el Banco no sufrió disminuciones de su capacidad física, ni intelectual, el hecho de haber tenido incapacidades y tratamientos no significó que a la finalización del contrato estuviera en condición de debilidad manifiesta, que conforme la historia clínica que se allegó se desprende que la señora Martínez Calis estando al servicio del Banco, tuvo síntomas depresivos secundarios por

separación de su esposo, lo que aduce es normal en una situación como la dicha.

Estimó que si bien la Ley 361 de 1997, establece que ninguna persona podrá ser despedida o cancelado su contrato por razón de su limitación, tal situación no aplica a la actora pues se encontraba laborando normalmente cuando se decidió terminar el contrato sin que fuera necesario solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo, que la accionante en ningún momento informó de la enfermedad que padecía, asistía a sus controles, le dieron incapacidades como a cualquier trabajador que se enfermaba sin que ello significara situación de debilidad manifiesta.

Agregó que la mayoría de los documentos como citas médicas, fórmulas, historias clínicas y citas de control se generaron entre los años 2011 y 2012, esto fue, un año y seis meses después de finalizado el contrato teniendo en cuenta que la calificación de la Junta Regional de Calificación del Valle, estructuró la discapacidad a partir del 18 de abril de 2011.

Sostuvo que de acuerdo con lo anterior, cuando ingresó a laborar en el Banco ya venía con sus depresiones, que durante todo el tiempo de vinculación oculto tal dolencia a su empleador y que al momento de su desvinculación no presentaba ninguna patología y si así hubieses sido, debió informarlo al Banco, pues la entidad desconocía su historia clínica (f.º 102 a 109 cuaderno del juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, concluyó el trámite y emitió fallo el 28 de febrero de 2014, en el que absolvió íntegramente a la demandada e impuso costas a la actora (CD a folio 134 cuaderno del juzgado).

Disconforme la promotora del juicio apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, profirió fallo el 23 de noviembre de 2018, en el que dispuso, confirmar el de primer grado e impuso costas a la impugnante (CD a f.º 23 cuaderno del tribunal).

En lo que estrictamente interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* estableció que no era materia de debate que la demandante laboró para el Banco demandado por contrato escrito a término indefinido, desde el 25 de enero de 2008 hasta el 15 de septiembre de 2010, que en esta fecha fue despedida sin justa causa, con el pago de la indemnización; que ocupó el cargo de asesora de ventas y servicios en la sucursal Plaza de Caicedo y que el salario devengado era de \$1.103.706 mensuales.

Afirmó que la actora no estaba de acuerdo con el hecho del despido y aseguró que para ese momento se encontraba afectada de delicada patología con trastorno depresivo grave

sin síntomas psicóticos, al paso que la demandada niega los hechos relativos a los eventos de salud que tuvo la demandante porque esta nunca los comunicó al empleador.

Concretó que el problema jurídico se centraba en establecer si el despido obedeció a las condiciones de salud de la trabajadora, como problemas asociados, si ella comunicó sus eventos de salud al empleador o si éste estaba en la obligación de conocerlos, consecuentemente si la demandante era persona de especial protección constitucional por solidaridad y si había lugar a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Comenzó por afirmar que el régimen laboral colombiano adoptó en general el sistema de estabilidad laboral impropia, no así el sistema de estabilidad propio del Convenio 128 de la OIT, es decir, se ha adoptado con desarrollo jurisprudencial la estabilidad laboral relativa que consiste en que el empleador privado u oficial, puede acoger eventos legales de terminación del contrato de trabajo bien aduciendo justa causa o sin ella, con el pago de la indemnización prevista legalmente, salvo situaciones de estabilidad reforzada sentencia CSJ SL, 14 oct. 2015, rad. 47601.

En punto al primer problema jurídico esencial para desatar el asunto objeto de estudio, si el despido obedeció a condiciones de debilidad manifiesta, el fallador de la alzada aseguró que era obligatorio indagar si el empleador tenía conocimiento de los eventos de salud de la actora, lo que fue negado por el Banco, sin que existiera prueba de que la

trabajadora hubiese informado, lo dejó sin valor el elemento cognitivo en cabeza de la entidad.

Refiere que la apelante aseveró que ni la constitución ni la ley exigían que debiera poner en conocimiento del empleador su estado de salud, según la apelación, por ser de su fuero personalísimo, sin embargo, adujo que tal argumento se caía de su peso porque para que el empleador fuese garante frente a la *litis*, se requería que tuviera pleno conocimiento, antes de terminar el contrato, de los eventos de salud, para que lo hiciera responsable por no atenderlos y no proceder conforme a la ley, a pedir permiso al Ministerio de Trabajo para que calificara la justa causa.

Precisó, que del material probatorio allegado surgía *«que la demandante se ocupó y preocupó de ocultar su estado de salud con la ayuda de sus familiares»*, pues de la anotación de la historia clínica allegada a folio 40, se registraba:

[...] la familia no acepta la hospitalización, los familiares de la paciente le apoyan, su madre Julia Calis y su compañero Silvio Fernández firman el formato de alta voluntaria, con conocimiento de las implicaciones, esto con el fin de que el empleador no tuviera conocimiento de los eventos que relata en su demanda, el del 22 de octubre de 2009 internada de urgencia en la Clínica de reposo San Juan de Dios de Cali por episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos medicada habitualmente a tomar medicinas y seguimiento por el psiquiatra a fin de descartar un posible trastorno de personalidad limítrofe (hecho 3 folio 4), confesión de la demandante que es válida en autos que hizo en su demanda.

Dos episodios más del 22 de octubre y del 14 de diciembre de 2009 con auto agresión física, siendo hospitalizada e incapacitada por 30 días (hecho 4 folio 4), el 14 de diciembre de 2009, es atendida por remisión de Comfenalco con antecedentes de enfermedad mental tipificado como trastorno depresivo con antecedentes patológicos negativos con hábitos de cigarrillo,

consumo de cannabis hasta hace 8 días, sintomáticamente estable, en lo subjetivo la familia no acepta la hospitalización, los familiares de la paciente le apoyan, su madre Julia Calis y su compañero firman el formato de alta voluntaria con conocimiento y las implicaciones es la constancia en la historia clínica a folio 40 del expediente.

Nuevamente en incapacidad por enfermedad general del 13 y 14 de septiembre 2010 de 2 días por un cuadro depresivo grave sin síntomas psicóticos (folio 32), terminó preciso el día del despido (hecho 6, folio 4 y 32) acreditado, en el examen médico de retiro practicado 5 días después de desvinculada 20 de septiembre 2010, dice estar enferma, tampoco se comunicó a la demandada (hecho 7 folio 4) y no admitido por la demandada al folio 103 contestación de demanda.

Afirma la demandante que el examen de retiro (folio 114) del 20 de septiembre 2010 indica que se encontraba enferma (hecho 7 folio 4) y lo reportado por el respectivo médico en su concepto médico ocupacional, es ansiedad y depresión (folio 15) que corresponde a su historia clínica como enfermedad general (folio 32 a 64), que como en octubre a diciembre de 2009 con hospitalización pero que la paciente y sus familiares la rechazan la hospitalización (folio 40) firman el formato voluntario de alta conociendo lo que ello implica, es decir ateniéndose a las consecuencias de silencio omisión qué sé yo (sic), como lo afirma en la apelación para sustraer de todo conocimiento al banco empleador, reitero lo que de allí se afirma en la historia (folio 40).

A principios de diciembre de 2009 hay lugar a otra incapacidad por enfermedad general, es cierto que según su historia clínica la demandante presenta trastorno de ansiedad no especificado, hace parte entre otros trastornos de la personalidad, calificado como enfermedad general hechos de salud que continuaron después del 15 de septiembre de 2010, despido (folio 113).

Hasta que la junta Regional de calificación de invalidez del Valle del cauca el 13 de marzo de 2012, mucho después de que se le hubiese desvinculado, la examina y califica con una pérdida de capacidad laboral del 31.85% con fecha de estructuración del 18 abril de 2011 (folio 27) mucho después de haberse terminado la relación laboral de origen común, con diagnóstico trastorno de ansiedad no especificado y otros trastornos específicos de la personalidad cómo se lee a los folios 27 al 31.

Así las cosas, dijo que los hechos de salud comunes ocurridos antes, durante (sin ningún origen en el trabajo) y después de la relación laboral, no fueron puestos en conocimiento de la demandada,

luego como dice en su sustentación de apelación, la parte demandante, no hay disposición constitucional y legal que la obligue a la empleada a poner en conocimiento del empleador tales hechos de salud y que el empleador tampoco puede entrar a auscultar a conocer contra la voluntad de la trabajadora, pues hacen parte del habeas data de la trabajadora y de la historia laboral y clínica de la trabajadora, lo que es manejo reservado entre esta y las entidades del sistema de salud EPS IPS y sus médicos tratantes, lo que tiene sanción en caso de violarse(...)

Agregó, que el artículo 5 de la Ley 361 de 1997 daba claridad a aquellos eventos que se consideraban dignos de protección reforzada, estableció unos parámetros que ayudaban al operador jurídico en su fijación, que así lo reglamentó el Decreto 2463 del 2001 en su artículo séptimo al clasificar el grado de limitación en, moderado entre el 15% y el 25%, severo entre el 35% y el 50% y profundo más del 50% de la pérdida de capacidad laboral, que esta Sala de la Corte aludió al citado decreto y afirmó que la protección especial a la estabilidad del trabajador con limitación funcionaba bajo las mismas reglas previstas para el fuero materno o sindical, es decir, se presume que la razón del despido tuvo origen en la limitación, presunción que admitía prueba en contrario, por eso la actividad mínima probatoria a cargo de la parte actora era acreditar la restricción que adujo, condición que obviamente debía ser conocida por el empleador al momento del despido, según sentencias CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, CSJ SL, 25 mar. 2009, rad. 35606 y CSJ SL, 30 nov. 2010, rad. 38992.

Precisó que siendo competencia del juez lo concerniente a la limitación o situación de discapacidad, así como su incidencia en lo laboral, en que se encuentra la demandante, a pesar de que la pérdida de capacidad laboral determinada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca fue del 31.85%, se estructuró a 18 de abril de 2012, esto fue, años después de la ruptura del vínculo laboral entre las partes, *«razón por la cual no puede la demandante pretender ficcionar estos hechos para trasponerlos como consecuencia existencial al 15 de septiembre 2010, por ende de conocimiento del empleador pues tal calificación no existía, como tampoco la fecha de estructuración»*.

Además, aseveró que no se podía *«pretender que el empleador debía conocer lo que ella no comunicó, los distintos eventos de salud de la demandante, cuando ésta en compañía de sus familiares, se esforzaron por ocultarlos al empleador»*.

Así, concluyó *«ante ausencia de prueba de ese elemento de conocimiento por parte del empleador»*, no podía derivarse que el despido fue discriminatorio contra la trabajadora o que fuera de conocimiento patronal el estado de debilidad manifiesta por enfermedad general indeterminada, no calificada, ni específica, para acogerse a la estabilidad pretendida; aludió a las sentencias CC T132-2011 y CC T0673-2014, por ello no se le podía exigir sin tener conocimiento, que pidiera permiso a la autoridad política del trabajo para que autorizara el despido, razones para no acceder a la pretensión de reintegro y en tal sentido, confirmó la absolución de prime grado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, fue concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, por lo que se procede a resolverlo.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita a la Corte casar la sentencia del *ad quem*, constituida en sede de instancia, revocar en su integridad la de primer grado y en su lugar, acceder a las pretensiones, además, proveer en costas como corresponda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera, que fueron objeto de réplica, y no obstante dirigirse por diferentes vías, se resolverán conjuntamente pues denuncian similar elenco normativo y persiguen el mismo objetivo.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida «del artículo 5º y 26 de la ley 361 de 1997, en relación con los artículos 61, 62 y 64 del CST, 7º del Decreto 2463 de 2001, 6, 161 y 179, de la ley 100 de 1993, Acuerdo 128 de la OIT, 4º del Decreto 917 de 1999, 48 y 53 de la Constitución Nacional, 165, 167, 176 del CGP, 601, 61 y 145 del CPL y SS (Estas últimas como violación medio)».

Como causa eficiente de la violación, enlista los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la entidad accionada, BANCO DE BOGOTÁ S.A. al momento de la desvinculación de la demandante, que lo fue el 15 de septiembre de 2010, desconocía en absoluto sobre el estado de salud y patologías que padecía la demandante para esa fecha.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante, en complicidad con sus padres, se encargó de ocultar a la entidad accionada sobre los distintos eventos de salud que padeció.
3. Dar por demostrado, sin ser ello cierto, que la señora JULIANA ANDREA MARTÍNEZ debía contar con un documento que la acreditara como digna de protección laboral reforzada.
4. No dar por demostrado, estándolo, que para ser acreedora al fuero de estabilidad laboral reforzada no debía contar con el carné de que trata el artículo 5º de la ley 361 de 1997.
5. Dar por demostrado, sin estarlo, que como la pérdida de capacidad laboral determinada por la junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca del 31.85% fue estructurada el 18 de abril de 2011, esto es, después de la ruptura del vínculo laboral, *“...no puede pretender la demandante ficcional los hechos para trasponerlos como consecuencia existencial el 15 de septiembre de 2010, por ende el conocimiento del empleador sobre tal calificación no existía como tampoco la fecha de estructuración...”*.
6. No dar por demostrado, estándolo, que con ocasión a las incapacidades médicas presentadas a su empleador, incluso la que vencía el mismo día en que fue despedida la señora JULIANA ANDREA MARTÍNEZ el BANCO DE BOGOTÁ S.A. conocía de las patologías psicológicas padecidas por la demandante.
7. No dar por demostrado, estándolo, que incluso el examen médico de retiro llevado a cabo por medicina ocupacional, ratifica al empleador la existencia de las patologías psicológicas que padecía la demandante al momento de su despido sin justa causa.
8. No dar por demostrado, siendo evidente, que no obstante haberse llevado a cabo con posterioridad a la fecha de desvinculación la calificación de pérdida de capacidad laboral por parte de la junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca en un 31.85%, ello no es óbice para que la demandante sea acreedora al fuero de estabilidad laboral reforzada que pregona, máxime cuando la fecha de estructuración se generó dentro de la relación laboral, que es lo que efectivamente acontece en el caso de autos al contestar el dictamen emitido con la historia clínica que reposa en el plenario.
9. No dar por demostrado, estándolo, que para el 15 de septiembre de 2010 cuando la señora JULIANA ANDREA

MARTÍNEZ fue despedida sin justa causa, se encontraba en condición de debilidad manifiesta o estado de indefensión, no solo por las patologías que padecía sino por los tratamientos a los que debía asistir, por lo que figura dentro de las personas catalogadas como “sujetos de especial protección”, y por ende no podía ser despedida sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Expresa que los singularizados yerros, se cometieron a causa de la errada valoración de las piezas procesales y pruebas documentales:

1. Demanda con que se dio inicio al presente asunto (Fl. 3 a 8 Cuaderno Principal).
2. Contestación de la demanda (Fl. 102 a 109).
3. Carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa. (Fl. 9 y 113).
4. Liquidación de prestaciones sociales (folio 10).
5. Solicitud EPS Sánitas – Salud Ocupacional para realización de examen médico de retiro (114).
6. Concepto médico ocupacional (Folio 11).
7. Historia Clínica Ocupacional (Fl. 12 a 15).
8. Evaluación de desarrollo (Fl. 16).
9. Calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle (Fl. 27 a 31).
10. Incapacidades médicas.
 - Del 15 de octubre de 2009 al 3 de noviembre de 2009 (Fl. 33)
 - Del 15 de diciembre de 2009 por dos días (Fl. 43).
 - Del 29 de junio de 2010 por 30 días (Fl. 44).
 - Del 13 y 14 de septiembre de 2010 (Fl. 32).
11. Historia Clínica emitida por la Clínica San José de Cali (Fl. 35, 39 a 41).
12. Fórmulas de medicamentos (Fl. 36, 37 y 45).
13. Formato control de tratamiento (Fl. 38 y 46).
14. Orden Hospitalaria (Fl. 42).

En la sustentación, el memorialista afirma no debatir, que: la demandante laboró para la demandada, en ejecución de un contrato de trabajo de trabajo escrito, a término indefinido, desde el 25 de enero de 2008 hasta el 15 de septiembre de 2011, cuando fue despedida sin justa causa; desempeñaba el cargo de Asesora de Ventas y Servicios en la

ciudad de Cali y, devengaba un salario de \$1.103.706.

De de la sentencia recurrida, dice cuestionar que el colegiado concluyó, afanadamente, que el Banco de Bogotá desconocía en absoluto el estado de salud, y patologías que padecía a la fecha del despido (15 de septiembre de 2010), apreciando equivocadamente cada una de las piezas procesales y pruebas documentales que militan en el proceso.

Considera que de haber actuado el *ad quem*, en consonancia con lo normado en los artículos 176 del CGP, 61 del CPL y SS y 53 CN, que consagran el principio de la primacía de la realidad, no habría concluido erróneamente: que el empleador desconocía las patología que aquejaban a la actora al momento de la desvinculación, que ella con sus padres, hizo todo lo posible para ocultar a su empleador los problemas de salud que le aquejaban, que no acreditó los parámetros consignados para ser digna de la protección reforzada y que, al haberse estructurado la pérdida de capacidad laboral con posterioridad a la fecha de desvinculación, no puede retrotraer sus efectos y, menos indicar que la demandada era conocedora de la situación.

Estima que el fallador de segundo grado realizó un «*contraste acomodado de los hechos que se exponen en la demanda y su respuesta*», por cuanto, en su criterio, considera que como en la historia clínica de folio 40 la madre y el compañero de la demandante no aceptan la hospitalización y firman el alta voluntaria, con conocimiento

de sus implicaciones, concluye sin fundamento, que fue con el fin de que el empleador no tuviera conocimiento de los hechos que relata en su demanda, aseveración que *«estima descabellada»*, pues no obstante suscribirse el alta voluntaria, el fin no era ocultar información al empleador.

Agrega que si bien la actora fue internada el 22 de octubre de 2019, en la clínica de reposo, por episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos, obligada a tomar medicinas y seguimiento por psiquiatría, eso no puede constituirse en una confesión, *«en razón a la tesis del colegiado de que la demandante en asocio de sus familiares pretendió ocultar a su empleador su situación médica»*, por el contrario lo que hace es ratificar su estado de salud, además, en ninguno de los apartes de la Historia Clínica (fl. 40) se alude a que la decisión de no aceptar la hospitalización y firmar el alta voluntaria, haya sido tomada con el fin de ocultar información a la empleadora.

Afirma que no obstante la facultad del colegiado para valorar el material probatorio, y formar libremente su convencimiento sobre los hechos sometidos a su consideración, tal libertad debe ser muy cuidadosa y equilibrada, al punto de que ninguna de las partes se afecte o favorezca de manera arbitraria con dicho juicio, *«tal como lo ha adoctrinado esta Sala en sentencia CSJ SL2049-2018»*, así que, si el colegiado consideraba que la anotación de la historia clínica era específicamente para ocultar el estado de salud de la demandante, debió sustentar su argumento con razones objetivas y fundadas, pues no bastaba acudir a

meras suposiciones o injerencias para llegar a esa aseveración.

Considera que no es posible que la demandada, pretenda desconocer el estado de debilidad manifiesta en que se encontraba la trabajadora al momento del despido sin justa causa pues, militan en el proceso una serie de incapacidades que fueron otorgadas en vigencia del contrato, que debían justificar su ausencia, como por ejemplo, entre el 15 de octubre y el 3 de noviembre de 2009, 15 de diciembre de 2009 por 2 días, del 29 de julio de 2010 por 30 días y, 13 y 14 de septiembre de 2010, lo que asegura, deja sin piso el fundamento de la entidad que fue acogido por el colegiado, de un supuesto desconocimiento del empleador acerca del estado de salud en que se encontraba, desde el mes de octubre de 2009, por las mismas patologías, con la casualidad de que al día siguiente de finalizar la última incapacidad, le terminan el contrato de trabajo sin justa causa, refiere la sentencia CC SU049-2017.

Agrega, que si lo anterior no fuera suficiente para determinar su estado, la entidad demandada junto con la carta de terminación unilateral del contrato solicitó a la EPS Sánitas - Salud Ocupacional, la realización del examen médico de retiro y como consecuencia, se emitió concepto médico e historia clínica ocupacional llevada a cabo el 20 de septiembre de 2010, en la que claramente se evidencia que para tal fecha la demandante presentaba un cuadro clínico de *«Ansiedad y Depresión»* ratificando al empleador la existencia de las patologías psicológicas y la condición de

debilidad manifiesta que ostentaba en tal época, que no era necesario contar con documento que la acreditara como digna de protección reforzada.

De otra parte, afirma que el Tribunal erró, al considerar que como la pérdida de capacidad laboral calificada por la Junta Regional en un 31.85%, fue estructurada el 18 de abril de 2012, después de la ruptura del vínculo laboral, no se podría *«pretender ficcionar los elementos para trasponerlos como consecuencia existencial para el 15 de septiembre de 2010»*, por ende, el conocimiento del empleador sobre tal calificación no existía como tampoco la fecha de estructuración, pues para ello se debía tener en cuenta: i) que no era necesario que la calificación se estructurara en vigencia de la relación laboral siempre y cuando la pérdida de capacidad laboral si haya sido en ese lapso y, ii) los dictámenes emitidos de las juntas de calificación, como lo sostiene Sala, no están instituidos como prueba solemne y el juez del trabajo tiene libertad probatoria para su confirmación o modificación. Asegura que el hecho de que la calificación sea posterior a la finalización del contrato, no es óbice para acceder al fuero de estabilidad laboral reforzada.

Manifiesta que de la historia emitida por la Clínica San José de Cali, el concepto médico ocupacional, las fórmulas de medicamentos, los formatos para control de tratamiento y la orden hospitalaria, muestran por sí solos que la patología psicológica que padecía la trabajadora, sus controles y medicamentos son anteriores e incluso recientes a la fecha del despido, por ello, dice que el colegiado en virtud del

principio consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, ha debido aplicar la realidad sobre las formas, refiere la sentencia CS SL4832-2019.

Para concluir, aduce que el 15 de septiembre de 2010 cuando fue despedida sin justa causa, la trabajadora se encontraba en condición de debilidad manifiesta o estado de indefensión, no solo por las patologías que padecía, sino por los tratamientos a los que debía asistir, figurando dentro de las personas catalogadas como sujetos de especial protección y por ende, no podía ser despedida sin previa autorización del Ministerio. Insiste en que, de acuerdo con la evaluación de desarrollo del mes de marzo de 2009 (fl. 16), tuvo una excelente calificación en virtud de las funciones realizadas y el desempeño de su cargo, comenzando a presentar incapacidades prolongadas y extensas a partir del octubre de ese año, lo que, asegura, condujo a que su empleador optara por desvincularla de manera unilateral e injusta, precisamente con ocasión de su estado de salud, situación que la dejó en completo estado de desprotección ante el sistema de seguridad social.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa acusa aplicación indebida *«del artículo 5º de la ley 361 de 1997, en relación con el artículo 26 ibídem, 61, 61 y 64 del CST, 7º del Decreto 2463 de 2001, 6, 161 y 179, de la ley 100 de 1993, Acuerdo 128 de la OIT, 4º del Decreto 917 de 1999, 48 y 53 de la Constitución Nacional, 165, 167, 176 del CGP, 60, 61 y 145 del CPL y SS (Éstas*

últimas como violación medio)».

Se refiere a los puntos que no son objeto de discusión como lo indicó en el cargo anterior; dice que la razón por la que le atribuye ilegalidad a la sentencia recurrida estriba en que el colegiado determinó que la demandante no cumplió los parámetros que establece el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, si se consideraba persona digna de protección reforzada.

Luego de reproducir la citada norma y apartes de la sentencia CSJ SL11411-2017, afirma:

[...] Lo anterior resulta suficiente para demostrar la aplicación indebida que del artículo 5º de la Ley 361 de 1997 efectúa el Tribunal, al requerir la acreditación de unos parámetros que jurisprudencialmente, se ha sostenido hasta la saciedad, no son necesarios, más aún, cuando la discapacidad alegada corresponde a la condición real de la persona y a los sucesos patológicos que ha tenido en su vinculación laboral, que como en el presente caso, fueron de amplio conocimiento por el empleador, razón más que suficiente para quebrantar la sentencia recurrida, y en consecuencia, que esa H. Sala proceda conforme al alcance de la impugnación.

VIII. RÉPLICA

Del primer cargo, la entidad financiera asegura que presenta defectos de orden técnico, pues la violación medio debe alegarse por la vía directa; enuncia disposiciones que no son procedentes en casación o que no fueron citadas en el fallo atacado y, relaciona errores de hecho inexistentes.

Además, sostiene que se sustenta en pruebas no calificadas; como razones de orden sustancial.

Afirma que ninguna de las conclusiones del colegiado se desvirtúa con el ataque propuesto, si se tiene en cuenta que, al igual que lo señaló el Tribunal, el dictamen de la Junta de Calificación que determinó una pérdida de capacidad laboral a la demandante, la estructuró en el año 2011, después de la terminación del contrato de trabajo y, de otra parte, estima claro, como lo concluyó el colegiado, que la entidad no tenía conocimiento de las limitaciones de salud que alegó la actora durante la vigencia del contrato de trabajo, pues nunca fueron informadas.

Agrega que la sola existencia de incapacidades en períodos discontinuos en el año anterior a la terminación del contrato, no permitían por sí solas llevar al empleador a considerar que la actora padecía algún tipo de limitación en los términos de la Ley 361 de 1997, que buena parte de los exámenes y citas médicas, incluyendo el de retiro, son posteriores a la finalización del contrato, lo que no permitió al Banco conocer de la situación de salud de la trabajadora, que en ningún error incurrió el fallador de alzada en su decisión.

De la segunda acusación, asegura que se asemeja más a un alegato de instancia. Que se enuncian en la proposición jurídica algunas disposiciones que no fueron tenidos en consideración en el fallo atacado; que el Tribunal no desconoció los parámetros que ha establecido la jurisprudencia para efectos de considerar si existe o no limitación de salud o condición de debilidad manifiesta, que no puede la parte actora pretender confundir casos en los

que no ha existido una calificación de la pérdida de capacidad laboral, para acreditar una situación de debilidad manifiesta por otros medios, pues en el presente caso sí existió la citada calificación en la que se determinó que para la fecha de terminación del contrato, la actora no tenía una limitación de salud.

X. CONSIDERACIONES

En primer lugar, hace notar la Sala que el escrito con el que se sustenta el recurso de casación, como lo pone de manifiesto la opositora en los reproches que hace a los cargos presentados, adolece de defecto de técnica, a pesar de ello, las deficiencias que presenta son superables, pues esta Corporación ha morigerado el rigor formal del recurso con el fin de garantizar el derecho sustancial, en perspectiva de contribuir con el logro del principal objetivo de la casación; además, del desarrollo de las acusaciones, se infiere que lo reclamado es la protección de la trabajadora en atención a las patologías clínicas que padecía desde antes de la terminación unilateral e injusta del contrato.

Así las cosas y no obstante que el primer cargo se dirige por la vía de los hechos, como quedó visto en los antecedentes, no son materia de discusión los siguientes soportes fácticos: (i) que la demandante laboró para el Banco demandado mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 25 de enero de 2008 hasta el 15 de septiembre de 2011, (ii) que fue despedida sin justa causa, (iii)

que desempeñaba el cargo de Asesora de Ventas y Servicios en la ciudad de Cali y, (iv) que devengaba un salario de \$1.103.706.

Para comenzar, en lo que hace al conocimiento de la accionada atinente a la condición de salud de la demandante, advierte la Sala que, al responder la demanda, (Fl. 102 a 109), argumentó desconocimiento total de la supuesta condición clínica alegada por la actora, para obtener la protección legal. Sin embargo, tal afirmación resulta en contradicción con los hechos y fundamentos de la defensa expuestos en el mismo documento, pues allí afirmó: *«el hecho de haber tenido incapacidades y tratamientos no significa que a la finalización del contrato estuviera en condición de debilidad manifiesta»* y además que, la accionante en ningún momento informó de la enfermedad que padecía, *«ella asistía a sus controles, le dieron incapacidades como a cualquier trabajador que se enferme sin que ello signifique encontrarse en situación de debilidad manifiesta»*.

Lo dicho deja en evidencia el error ostensible del Tribunal, en la valoración de esta documental, que da cuenta de que la entidad bancaria sí tenía conocimiento de la condición de salud de la demandante.

Llama la atención de la Sala, por su complicación y dificultad, al revisar las incapacidades expedidas a la trabajadora, pues no es normal que por cualquier percance de salud común se otorguen incapacidades prolongadas, lo que implica la inasistencia de la trabajadora a su sitio de

labores, que necesariamente debió atender el empleador para suplir tal ausencia, sobre todo cuando fueron recurrentes y prolongadas.

De otra parte, resulta oportuno afirmar que para que opere la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato, o el conocimiento preciso del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad que padece su trabajadora, su gravedad y complejidad, como lo expuso la Sala en la sentencia CSJ SL2797-2020, reiterada en la CSJ SL2586-2020, así:

[...] admitir la tesis de que se requiriera incondicionalmente un dictamen, un registro, una calificación o valoración oficial que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, pone sin duda alguna en estado de indefensión y expósita a la persona con discapacidad que se encuentra tramitando la dicha calificación o en proceso de rehabilitación frente a la decisión unilateral e inconsulta del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

En esas condiciones, la conclusión del Tribunal referida a que como la calificación de la Junta Regional de Invalidez del Valle otorgada a la demandante en un 31,85% se estructuró el 18 de abril de 2012, esto fue, tiempo después de la ruptura del contrato laboral entre las partes, resulta igualmente equivocada, pues como se dijo, a ello no se supeditan los alcances protectores del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En lo concerniente, esta Sala ha explicado:

[...] lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces.

(CSJ SL5181-2019).

De otra parte, para la Sala fluye manifiesta y equivocada la valoración que hizo el colegiado de la historia clínica, así como la conclusión a la que arribó luego de su estudio, al aseverar que estaba demostrado en el proceso, que la trabajadora, con la ayuda de sus familiares se ocuparon de ocultar su estado de salud al empleador, cuando manifestaron no aceptar la hospitalización y que firmarían el acta voluntaria con conocimiento de las implicaciones.

Se dice lo anterior porque no existe en tal documental, como en ninguna otra, dato o anotación de la cual se pueda inferir, que el querer de la trabajadora y de sus allegados fue ocultar información para que el empleador no se enterara de su condición de salud.

Tampoco se encuentra una inferencia lógica y razonable del colegiado para tal conclusión, por lo que fluye totalmente inundada. Siendo así, es claro que el colegiado incurrió en los yerros que en tal sentido adujo la censura.

La historia Clínica de la demandante (fl. 35 a 41) de la Clínica San José de Cali, da cuenta que el 22 de octubre de

2009 se le diagnosticó un «*EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SINTOMAS PISCÓTICOS*» se consignó allí, que:

[...] se trata de una paciente con cuadro de cuatro meses de evolución de cambios de comportamiento y síntomas depresivos (llanto fácil, insomnio, hiprexia, adinamia) secundario a separación de su esposo, refiere que anteriormente ha presentado varios intentos de suicidio por similar actuación con su relación de pareja, hace un mes retomó relación con el esposo, pero han persistido las discusiones con él por celos y ella expresa que quiere hacerle daño a él y a una novia que tuvo el esposo durante la separación, llegando al extremo de contratar a alguien para hacerle daño, el día de ayer posterior a que el esposo le expresara temor hacia ella y le informa que para colocar una caución, la paciente hace intento suicida cortándose el ab izquierdo con cuchillo, por lo cual es llevada a urgencias donde suturan la herida y comentan con el dr. arango quien decide remitir para trámite intrahospitalario.

En dicha época se le dispuso tratamiento farmacológico para sus patologías y se le incapacita por 20 días.

Posteriormente, esto es, el 14 de diciembre de 2009, ingresa nuevamente a la Clínica San José de Cali remitida de Comfenalco, se determina que la paciente tiene antecedente de enfermedad mental tipificada como trastorno depresivo, que ya ha estado hospitalizada en esa institución (octubre de 2009), refiere persistencia de síntomas descritos, que ha recibido adecuadamente el tratamiento y ha asistido a controles, se ordena tratamiento intrahospitalario y remiten, nuevamente dan tratamiento farmacológico, incapacidad funcional «*DICIEMBRE 14 Y 15 DE 2009*», la madre y compañero firman formato de alta voluntaria con conocimiento de implicaciones.

Luego de los anteriores acontecimientos, el 29 de junio

de 2010 la demandante fue nuevamente remitida de Comfenalco por urgencias a la Clínica San Juan de Dios (fl. 44), por la misma sintomatología con la adición que la familia refiere que desde hace 2 meses no recibe medicación cuando se realizó cirugías estéticas y al parecer ha iniciado el consumo de psicoactivos (cannabis), en la fecha hizo intento suicida cortándose la muñeca izquierda que se sutura y remiten igualmente a manejo intrahospitalario, formulan tratamiento farmacológico e incapacitan durante 30 días.

Pero, además, la señora Julia Andrea Martínez Calis estuvo incapacitada los días 13 y 14 de septiembre de 2010 por enfermedad general (f. 32), esto es, justo hasta un día antes de la decisión de la empleadora de dar por terminado en forma unilateral e injusta el contrato de trabajo.

Conforme lo anterior, es contundente que la demandante, por lo menos desde octubre de 2009, venía presentando un cuadro clínico complicado, por trastorno depresivo recurrente, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos con intentos suicidas, lo que sin lugar a duda requirió tratamiento hospitalario y medicación constante.

Como se expuso en precedencia, hay certeza de que la demandada sabía de la condición de salud de Martínez Calis, se itera, así se deduce de los fundamentos de la defensa en los que aceptó que tuvo incapacidades, tratamientos y debía asistir a controles constantes.

Así las cosas, la conclusión de la Sala es que el fallador de segundo grado dejó de lado que la estabilidad laboral reforzada está concebida para dotar de efectividad los derechos otorgados a esa población y, en general, a cualquier trabajador con una disminución física, sensorial o psíquica. Además, en forma evidentemente equivocada concluyó que como la calificación de pérdida de capacidad laboral de la actora en un 31.85% se estructuró el 18 de abril de 2012, no había lugar a protección alguna por haberse presentado después de la ruptura del contrato entre las partes.

Y es que, tal deducción se hace más frágil si se observa que el considerable porcentaje de pérdida de capacidad laboral se fijó algún tiempo después de finalizado el contrato laboral, lo que reafirma que para tal época ya padecía de sus afecciones de salud limitantes y era cuestión de tiempo determinar en qué proporción, lo que efectivamente ocurrió para el 18 de abril de 2012.

De lo dicho, da cuenta igualmente el examen médico de egreso practicado a la trabajadora el 20 de septiembre de 2010, pocos días después del despido (fl. 11 a 15 y 114). En él se diagnosticó «ANSIEDAD Y DEPRESION» e igualmente se dieron otras recomendaciones tales como «CONTINUAR TRATAMIENTO».

Tal como se dijo, el reporte mencionado está fechado sólo 5 días después del día en que se le comunicó a la trabajadora la terminación del contrato de trabajo, su contenido coincide con lo que consta en la historia clínica, en

cuanto a la patología que la aquejó en vigencia del contrato de trabajo y los tratamientos prescritos que debía recibir la trabajadora.

Ante el panorama descrito de constantes y frecuentes quebrantos, por enfermedades siquiátricas, la medicación para poder subsistir en el entorno familiar, laboral y social, al igual que lo reflejado en los exámenes descritos, no queda duda, por ser evidente, que la trabajadora no estaba en uso de plenas facultades para el despliegue normal de su labor, es decir, en vigencia del vínculo y a la fecha de su terminación sin justa causa, sí tenía una discapacidad que, se percibe, era de una envergadura suficiente para activar la protección peticionada.

Se concluye que según la doctrina actual de la Sala (CSJ SL1360-2018), acreditada en juicio la situación de discapacidad evidente para la época del despido, como es el caso, se activa en favor de la trabajadora la presunción de despido discriminatorio. En ese contexto, compete al empleador la demostración de la justa causa en la que basó la decisión de desvinculación. Evidentemente, esta carga probatoria es imposible de cumplir para quien despide, como acá, sin invocar ninguna causal subjetiva u objetiva justificativa para esa decisión.

Así las cosas, las manifiestas distorsiones probatorias y jurídicas del Tribunal, repercutieron en la violación de los preceptos acusados, en la medida en que la trabajadora despedida, sí era destinataria de la protección deprecada,

dada su compleja situación de salud y el conocimiento que tenía la empleadora de esta.

De lo que viene de decirse, la sentencia será casada.

Sin costas en el trámite extraordinario, dada la prosperidad del recurso.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

El fallador de primer grado una vez verificó el material probatorio allegado al proceso, adujo que no obstante las patologías de trastorno mental no especificado calificado como de origen común, con pérdida de capacidad laboral del 31.85% estructurada el 18 de abril de 2011, de la actuación no se evidenciaba la existencia de ningún elemento probatorio que permitiera establecer que durante el período laboral ejecutado la trabajadora hubiera notificado a su empleador el episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y tampoco demostró que como consecuencia de dicha patología se le hubiera dispuesto algún tipo de restricción para laborar, que se debía demostrar el nexo causal entre el estado de salud y su desvinculación, lo que no ocurre en este caso.

Lo analizado en sede de extraordinaria es suficiente para otorgarle razón a la apelante Martínez Calis, pues es claro que la entidad demandada tenía conocimiento de su condición de salud, las incapacidades otorgadas y por tanto su condición de trabajadora en situación de especial

protección al momento del despido.

Sobre el despido con el pago de indemnización sin previa intervención de la autoridad del trabajo, la Corte en proveído CSJ SL6850-2016, adoctrinó:

Esta Sala (...) ha sostenido en repetidas oportunidades que garantías como la que aquí se analiza, constituye un límite especial a la libertad de despido unilateral con que cuentan los empleadores. Por ello, siendo un límite a dicha libertad, no puede entenderse cómo, en todo caso, el empleador pueda despedir sin justa causa al trabajador discapacitado, sin restricción adicional al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. En ese caso, bastaría que el empleador despidiera al servidor discapacitado sin justa causa, como lo puede hacer, en condiciones normales, con todos los demás trabajadores, con la sola condición del pago de una indemnización, sin dar razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la aplicación de la norma quedara plenamente descartada.

Ello es así porque la intención del legislador, entre otras cosas, fue la de que una autoridad independiente, diferente del empleador, juzgara de manera objetiva si la discapacidad del trabajador resultaba claramente «...incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar...» y es precisamente en el marco de los despidos unilaterales y sin justa causa que se puede ejercer esa atribución en toda su magnitud.

Si no fuera de esa manera, se repite, al empleador le bastaría acudir a la figura del despido unilateral y sin justa causa, sin revelar las razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la norma quedara totalmente anulada en sus efectos, de manera que nunca se lograría cumplir con la finalidad constitucional de promover un trato especial para las personas puestas en condiciones de discapacidad.

En ese sentido, la postura de la censura también es contraria a lo resuelto por la Corte Constitucional en la sentencia C 531 de 2000, en la que, al examinar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló que el despido unilateral e injusto del trabajador discapacitado, sin autorización de las autoridades de trabajo y con el simple pago de una indemnización, no atiende las finalidades constitucionales de la disposición, de lograr un

trato especial para aquellas personas puestas en condiciones de debilidad manifiesta, por su condición física, sensorial o mental.

Así las cosas, se revocará la sentencia apelada; en su lugar, se accederá a las súplicas de la demanda, se declarará la ineficacia del despido, con la precisión de que el derecho a la reinstalación implica, de un lado, *«el restablecimiento de las condiciones de empleo, bajo la ficción de que el trabajador nunca fue separado del cargo»* (CSJ SL13242-2014), y de otro, el *«pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el trabajador durante el lapso en que estuvo cesante»* (ibídem).

Igualmente, se ha explicado que la ineficacia de la desvinculación conlleva que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la terminación del contrato (CSJ SL636-2020); ello incluye, el estatus de afiliada al sistema de seguridad social en pensiones, en calidad de trabajadora dependiente de la llamada a juicio, y el pago de los aportes dejados de sufragar desde el despido ineficaz, hasta la reinstalación y en adelante mientras subsista el contrato, según el cálculo que efectúe la entidad administradora a la que se encuentre afiliada o se afilie.

Por tanto, se reitera, se declarará ineficaz el despido del 15 de septiembre de 2010 y se condenará al Banco de Bogotá a reinstalar a la trabajadora demandante, al cargo de Asesor Ventas y Servicios - Oficina Plaza Caicedo de Cali-, y a pagarle salarios, prestaciones sociales y demás acreencias dejadas de sufragar desde aquella fecha, hasta cuando se

produzca efectivamente la reinstalación, con base en \$1.103.706 mensuales iniciales, al que aplicará los incrementos anuales, legales o extralegales correspondientes al cargo.

De igual manera, procede el pago de la indemnización especial por despido en estado de protección, como lo ha dispuesto esta Sala, por ejemplo, en sentencia CSJ SL6850-2016:

Por último, en torno a la procedencia del reintegro y la indemnización de 180 días de salario, dicha consecuencia responde a la constitucionalidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 2007, que dispuso la Corte Constitucional en la sentencia C 531 de 2000, según la cual la referida disposición es exequible «...bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.»

En ese sentido, por los 180 días de salario, la convocada al juicio pagará \$6.622.236.

Por otra parte, las condenas aquí impartidas deberán indexarse, dada la pérdida de poder adquisitivo del peso colombiano y, el derecho de la actora a recibir el valor real debido. Si bien es cierto que la actualización del valor del dinero no fue solicitada en la demanda, *«también lo es que, pese a ello, su imposición oficiosa es perfectamente viable porque la indexación no comporta una condena adicional a la*

solicitada», sino que más bien «*garantiza el pago completo e íntegro de la obligación*» (CSJ SL359-2021). Tal indexación deberá calcularse desde la fecha de exigibilidad de cada derecho hasta la fecha efectiva de pago de las condenas salariales, prestaciones e indemnizatorias aquí impartidas conforme a la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

De donde:

VA = IBL o valor actualizado

VH = Valor histórico que corresponde a la suma a indexar

IPC Final = Índice de Precios al Consumidor de la última anualidad en la fecha de pago.

IPC Inicial = Índice de Precios al Consumidor de la última anualidad en la fecha de causación de cada derecho a indexar.

De la suma que pague la demandada debido a la reinstalación y la indemnización especial de 180 días, procede autorizar el descuento de los valores sufragados por cesantía e indemnización por despido (CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 40310), conforme a la liquidación de folio 10.

El auxilio de cesantía adeudado, incluido el pagado con ocasión del despido que ahora se declarará ineficaz, se deberán consignar en la entidad administradora a la que se encuentre afiliada o se afilie la actora.

La excepción de prescripción está llamada al fracaso pues la demanda se presentó el 14 de septiembre de 2012 (f. 1), dentro de los tres años siguientes a la finalización del

contrato de trabajo, que ocurrió el 15 de septiembre de 2010 (f. 9).

Consecuente con lo que viene de analizarse, se declararán no probadas las excepciones propuestas.

Costas en ambas instancias a cargo de la demandada.

XII. 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, **CASA** la sentencia proferida el 23 de noviembre de 2018, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso que promovió **JULIANA ANDREA MARTÍNEZ CALIS** contra **BANCO DE BOGOTÁ** en cuanto confirmó la absolución de primer grado.

En sede de instancia, **RESUELVE: REVOCAR** la sentencia proferida el 28 de febrero de 2014, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar,

PRIMERO: Declarar ineficaz el despido comunicado a la trabajadora el 15 de septiembre de 2010, por el Banco de Bogotá.

SEGUNDO: Condenar al Banco de Bogotá a reinstalar a Juliana Andrea Martínez Calis al cargo de Asesor Ventas y Servicios – Oficina Plaza de Caycedo Cali - que ocupaba al

momento del despido.

TERCERO: Condenar al Banco de Bogotá a sufragar, a Juliana Andrea Martínez Calis, debidamente indexadas a la fecha de su pago, con la fórmula indicada en la parte considerativa, las siguientes acreencias:

- a) Salarios dejados de percibir en cuantía mensual inicial de \$1.103.706, al que aplicará los incrementos anuales, legales o extralegales correspondientes al cargo.
- b) Las prestaciones sociales y demás acreencias laborales dejadas de percibir, desde fecha del despido declarado ineficaz, hasta cuando se produzca efectivamente la reinstalación, calculadas con base en un salario inicial de \$1.103.706, al que aplicará los incrementos anuales, legales o extralegales correspondientes al cargo.
- c) La suma de \$6.622.236, a título de indemnización especial por despido en estado de discapacidad.

TERCERO: Autorizar a la demandada a descontar de la suma que debe pagar debido a la reinstalación y de la indemnización especial de 180 días, los valores sufragados por auxilio de cesantía e indemnización por despido.

CUARTO: Condenar al Banco de Bogotá a consignar en la administradora a la que esté o estuvo afiliada la actora, las

cesantías anuales adeudadas, liquidadas con base en los salarios antes indicados, incluidas las pagadas con ocasión del despido declarado ineficaz.

QUINTO: Condenar al Banco de Bogotá a pagar a la administradora de fondos de pensiones, a la que esté o estuvo afiliada la actora, los aportes dejados de sufragar desde el 15 de septiembre de 2010, hasta la reinstalación y en adelante mientras subsista el contrato, liquidadas con base en los salarios antes indicados, de conformidad con el cálculo que efectúe la entidad.

SEXTO: Se declaran no probadas las excepciones propuestas por la demandada.

Costas como se dijo.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ