



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

SL1139-2026

Radicación n.º 73319-31-03-001-2022-00032-01

Acta 24

Bogotá D. C., ocho (8) de julio de dos mil veintiséis (2026)

La Sala decide el recurso de casación que **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA SA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué profirió el 23 de mayo de 2024, en el proceso que contra la recurrente promueve **AAAA**¹.

I. ANTECEDENTES

La demandante solicitó que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 25 de noviembre de 2005 hasta el 30 de junio de 2019; que fue despedida mientras se encontraba en «*estabilidad*

¹ En aras de cumplir con los mandatos legales que propenden por el derecho a la intimidad personal y familiar en actuaciones judiciales y la protección de los ciudadanos respecto a sus datos sensibles, en la presente providencia se anonimiza la información de la parte accionante, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 1581 de 2012 y la sentencia CC SU-355-2022.

ocupacional reforzada» y sin autorización del Ministerio del Trabajo; y que por tanto, se declare la ineficacia de la terminación de la relación laboral y se condene al demandado a reinstalarla en un cargo de igual o mejor categoría de acuerdo a su condición clínica y recomendaciones médicas.

En consecuencia, pretendió que se condene al accionado al *«reconocimiento y solución»* de los salarios, auxilio de cesantías, prima de vacaciones, primas de servicios legales y extralegales dejados de percibir desde el despido hasta su reinstalación efectiva, así como el pago de los aportes a pensión por el mismo periodo, con sus respectivos intereses, la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la indexación.

De manera subsidiaria, solicitó que se declare que el banco accionado dio por terminado su contrato de trabajo sin justa causa el 30 de junio de 2019; que su despido es ineficaz porque no se dio el preaviso ni se practicó el examen de egreso, y por tanto, solicitó que se condene al *«reconocimiento y solución»* de los salarios correspondientes al plazo presuntivo del 1.º de julio al 31 de diciembre de 2019, así como el auxilio de cesantías, prima de servicios y prima de vacaciones por el mismo lapso, indemnización moratoria a partir del 1 de enero de 2020 e indexación.

En respaldo de sus pretensiones, manifestó que ingresó a laborar al Banco Agrario de Colombia SA el 25 de noviembre de 2005 en el cargo de cajera principal de una oficina de un municipio del Tolima; que luego de varios

traslados de sitio de trabajo y de superar las pruebas de un concurso, ascendió al cargo de directora de Oficina, el cual desde el 2012 ejerció en otro municipio de ese departamento.

Explicó que desempeñó este cargo hasta el 30 de junio de 2019, dado que, mediante comunicación de 28 de junio entregada el 3 de julio del mismo año, la entidad demandada le notificó la terminación de su contrato de trabajo por expiración del plazo presuntivo y por supuestos incumplimientos laborales.

Sin embargo, advirtió que no se efectuó el preaviso correspondiente ni fue llamada a descargos; además, que fue despedida, pese a que el demandado tenía pleno conocimiento de su complejo cuadro clínico de trastorno de pánico (ansiedad paroxística episódica), trastorno de ansiedad generalizada y episodios depresivos, en tratamiento psiquiátrico por la Clínica Los Remansos.

Informó que su empleador conocía de su incapacidad médica y del tratamiento psiquiátrico con el médico JJJJ en la Clínica referida desde el 7 de marzo de 2016; además, que su enfermedad le dificultaba ostensiblemente realizar las labores contratadas en condiciones regulares.

Relató que el 31 de marzo de 2017, mientras estaba prestando sus servicios, tuvo que acudir al servicio de urgencias del Hospital San José, por presentar parálisis facial, y que en la atención médica brindada el 26 de diciembre del mismo año, la IPS Somos Salud concluyó que

requería iniciar tratamiento para manejo de estados ansiosos que afectaban su salud y su funcionalidad laboral y social; patología que nuevamente fue diagnosticada por la Clínica Los Remansos el 17 de septiembre de 2018.

También señaló que tuvo incapacidades médicas en las siguientes fechas:

15 agosto 2017	2 días
10 octubre 2017	2 días
19 diciembre 2017	5 días
27 diciembre 2017	10 días
6 enero 2018	1 día
9 enero 2018	5 días
16 de enero 2018	5 días
25 enero 2018	3 días
30 enero 2018	3 días
28 y 29 junio 2019	2 días

Refirió que ante su difícil cuadro médico, solicitó una licencia no remunerada por 30 días, de 2 a 31 de enero de 2018, y al persistir su grave estado de salud, nuevamente pidió licencia no remunerada por otros 30 días, de 5 de febrero a 4 de marzo del mismo año, y una vez más por el periodo de 5 de marzo a 3 de abril de 2018.

Indicó que los registros de la Clínica Los Remansos dan cuenta de que el 17 de septiembre de 2018 recibió atención médica en la que se hizo constar que presentaba *«desde hace dos años, que repitió en octubre de 2017, con crisis de ansiedad paroxística severa, sensación de muerte, síntomas neurovegetativos»*.

Señaló que el 28 de junio de 2019 volvió a consultar el servicio de urgencias del Hospital San José y se le otorgó incapacidad de un día y remisión a psiquiatría. Por tanto, afirmó que era un hecho conocido por el empleador, y en todo caso notorio que, para el momento de la terminación del vínculo laboral estaba en tratamiento psiquiátrico por las patologías antes señaladas que le impedían ejercer sus actividades laborales de manera regular, y por las cuales tenía medicación permanente.

Refirió que al término de su vinculación no se le practicó el examen médico de egreso y agregó que el cargo que ejercía en el banco accionado aún persiste en la planta de personal (f.ºs 16 a 39 cuaderno primera instancia 2).

Al dar contestación a la demanda, el Banco Agrario de Colombia SA se opuso a lo pretendido, salvo la declaración de la vigencia de la relación laboral. En cuanto a los hechos, aceptó la fecha de ingreso a laborar, el cargo inicial, los traslados de sitio de trabajo, que ejerció como directora de Oficina en un municipio del Tolima desde el año 2012 hasta el término de la vinculación, que a la actora se le informó que la relación finalizaba por vencimiento del plazo presuntivo, la solicitud de licencia no remunerada presentada el 22 de diciembre de 2017 por 30 días, que se volvió a solicitar para el periodo del 5 de marzo al 3 de abril de 2018, la incapacidad otorgada el 28 de junio de 2019 y que la actora estaba en tratamiento médico desde «2015».

Explicó que el contrato de trabajo terminó por expiración del plazo presuntivo pactado y para ese momento la actora no acreditaba una situación de estabilidad laboral reforzada. Aclaró que, aunque en la carta de terminación del contrato se hicieron algunas observaciones respecto al ejercicio del cargo, lo cierto es que «*no tuvieron nada que ver*» con la causal de terminación, dado que se precisó que el único motivo de desvinculación era una causal legal y objetiva referida al vencimiento del plazo presuntivo.

Adujo que el tratamiento médico por enfermedad de origen común y las varias incapacidades médicas no generan la protección legal pretendida. Insistió en que el cuadro clínico que presentaba la trabajadora era de origen común y no guardaba relación con las funciones ejercidas en el banco y, en todo caso, no se acreditó una pérdida de capacidad laboral. También señaló que solo fueron otorgadas incapacidades médicas, pero no recomendaciones o alguna orden de reubicación laboral.

En su defensa, propuso las excepciones de fondo que denominó prescripción, inexistencia del derecho al reintegro pretendido, cobro de lo no debido y buena fe patronal (f.ºs 82 a 94).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Por medio de sentencia de 14 de diciembre de 2023, el Juez Primero Civil del Circuito de Guamo – Tolima resolvió:

PRIMERO: Declarar que entre el Banco Agrario de Colombia S.A. como empleador y AAAA como trabajadora, se celebró contrato de trabajo a término fijo el 25 de noviembre de 2005, el cual, por acuerdo entre las partes, pasó a ser a término indefinido con plazo presuntivo de 6 meses a partir del 1 de julio de 2011.

SEGUNDO: Declarar que el 30 de junio de 2019, cuando AAAA desempeñaba el cargo de directora de la Oficina (...), el Banco Agrario de Colombia S.A. finalizó su contrato sin tener en cuenta que gozaba de estabilidad reforzada producto de su situación de discapacidad, consecuencia de lo cual, la susodicha terminación se tiene como ineficaz.

TERCERO: Condenar al Banco Agrario de Colombia S.A. a lo siguiente:

3.1. A reinstalar a AAAA al cargo que ocupaba el 30 de junio de 2019 o a otro de igual o similar categoría y remuneración, sin solución de continuidad, procurando hacer los ajustes razonables para que el cumplimiento de sus funciones se atempere a su condición actual de salud.

3.2. A reconocer a AAAA los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 1 de julio de 2019 y hasta que se surta su reinstalación, sumas que deben ser canceladas debidamente indexadas, tomando como IPC inicial el momento de causación de cada uno de tales emolumentos y como IPC final la fecha del pago.

3.3. A realizar los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, correspondientes al mismo periodo antes precisado, previo el respectivo cálculo actuarial que haga el fondo al que la trabajadora se encontraba afiliada.

3.4. A pagar la suma de \$29.196.000, correspondiente a la indemnización de 180 días de salario regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO: Por sustracción de materia no se hace pronunciamiento sobre las pretensiones subsidiarias.

QUINTO: Declarar no probadas las excepciones de mérito propuestas por el Banco Agrario de Colombia S.A.

SEXTO: Condenar en costas a la parte demandada. Fijese como agencias en derecho la suma de \$2.000.000. (f.º 336 a 339 cuaderno primera instancia).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación del demandado, a través de sentencia de 23 de mayo de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué confirmó la decisión apelada y condenó en costas al accionado (f.ºs 44 a 56).

El *ad quem* estableció como problemas jurídicos a resolver si para el momento de la terminación del contrato de trabajo, la demandante estaba amparada por el «*fuero de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud*», por estar incapacitada o bajo tratamiento médico, que conllevara establecer que el despido fuese discriminatorio.

En caso afirmativo, señaló que debía definir si las patologías padecidas por la accionante fueron causadas por ella misma, como lo afirma la demandada, y si la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era compatible o no con la orden de pago de salarios y prestaciones derivada de la condena por reintegro al cargo.

El Tribunal advirtió inicialmente que confirmaría la decisión de primer grado, por cuanto se daban los presupuestos previstos por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia para concluir que para el momento del despido la demandante gozaba de «*fuero de estabilidad reforzada*».

Indicó que esta decisión se fundamentaba en argumentos de orden constitucional, relativos al carácter de

derecho y obligación social que ostenta el trabajo, en los términos del artículo 25 de la Constitución Política. De igual manera, hizo alusión a los artículos 53 y 93 superiores, que integran los convenios de la Organización Internacional del Trabajo a la legislación interna y otorgan fuerza constitucional a los tratados de derechos humanos.

El Colegiado de instancia también refirió que la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre prevé el derecho al trabajo en condiciones dignas y que el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, garantiza el derecho al trabajo y compromete a los Estados parte a adoptar medidas para su plena efectividad. Como marco legal de la decisión, aludió al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a la sentencia SL2834-2023.

Partiendo de estas premisas jurídicas, describió las pruebas documentales, así: las historias clínicas de la actora allegadas por el médico psiquiatra JJJJ y por la Clínica Los Remansos; carta de terminación del contrato; la autorización de servicios médicos expedida por Medimás EPS para consulta por psiquiatría el 21 de diciembre de 2017; la consulta de la demandante en la IPS Somos Salud el 26 de diciembre de 2017 con diagnóstico de ansiedad generalizada, *«paciente que requiere tratamiento para dar manejo a estados ansiosos que afectan su salud y funcionalidad laboral y social»*; la incapacidad médica de 28 y 29 de junio de 2019, y

las nóminas de pago e historia clínica *«con registro de consultas desde el 10 de junio de 2019»*.

También relató lo informado por los testigos JJJJ, NNNN, GGGG y CCCC.

En síntesis, en relación con el primer declarante, médico psiquiatra tratante de la demandante, destacó que había explicado las patologías que presentaba AAAA, las cuales afectaban su rendimiento laboral ostensiblemente y que inicialmente se requería un tratamiento de al menos un año solo por el primer episodio de depresión.

Respecto de los otros testigos, compañeros de trabajo de la accionante, el Tribunal refirió que habían informado que conocían sus quebrantos de salud a nivel psicológico, que por esta razón había requerido solicitar licencias no remuneradas y que se le otorgaron incapacidades médicas.

El Colegiado de instancia también narró que los testigos habían aludido a las afectaciones generadas por las patologías que padecía AAAA, que se había aislado del grupo y amigos del trabajo, que tenía trastorno y vértigo, que en la oficina se le adormecía el cuerpo y que la situación se tornó difícil por la presión para el cumplimiento de las metas, y que en el sitio de trabajo se percibían sus afectaciones, en ocasiones debía acudir al servicio médico de urgencias y que eran evidentes sus alteraciones anímicas.

A partir de lo anterior, explicó que al confrontar la tesis del recurrente y del *a quo* con las pruebas practicadas, podía concluir que le asistía razón a este último, dado que se demostró que para el momento de la terminación del contrato de trabajo la actora gozaba de «*fuero de estabilidad laboral reforzada*» porque padecía tres patologías: trastorno de pánico, trastorno de ansiedad generalizada y episodios depresivos; expuso que la incapacidad expedida por el Hospital San José el 28 de junio de 2019 daba cuenta de un diagnóstico de episodio de ansiedad que requería valoración por psiquiatría, y de ello tuvo conocimiento el empleador ese mismo día.

Precisó que la inconformidad del apelante estaba encaminada a demostrar que las patologías que presentaba la actora se originaron por su propia culpa al no realizar correctamente el tratamiento médico; sin embargo, consideró necesario abordar el estudio de la protección otorgada por el *a quo* en los términos que ha sido desarrollada por la jurisprudencia.

En esa dirección, el Tribunal indicó que debía constatar si para el momento en que se notificó la decisión de terminar el contrato de trabajo, 3 de julio de 2019, la demandante estaba amparada por estabilidad laboral reforzada.

Para ello, explicó que conforme lo expuesto en decisión CSJ SL2834-2023, para establecer el amparo por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debía acreditarse: (i) una deficiencia física, mental,

intelectual, sensorial de mediano o largo plazo; (ii) la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás y (iii) que el empleador tenga conocimiento de esta situación al momento del despido.

El Tribunal agregó que, según este mismo precedente jurisprudencial, cumplidas estas tres premisas fácticas, el empleador está obligado a efectuar ajustes para que el trabajador pueda seguir prestando el servicio aún con la discapacidad que presenta, aunque conserva la facultad de terminar el contrato de trabajo cuando se presente una causa justa y objetiva.

En relación con el primer aspecto, el juez plural estableció en la historia clínica aportada por el médico psiquiatra JJJJ, se registraba que el 14 de marzo de 2016 se diagnosticó a la actora un trastorno de pánico que requirió tratamiento con medicamentos (Clonazepam y Escitalopram); que los días 16 de marzo, 23 de abril y 25 de junio de 2018 asistió a controles por el mismo diagnóstico y mantuvo igual medicación.

Y la historia clínica de la Clínica los Remansos Instituto Tolimense de Salud Mental, daba cuenta de una consulta atendida por el mismo médico tratante el 17 de septiembre de 2018 y que en esa última atención médica del año 2018 se le diagnosticaron dos enfermedades más: trastorno de ansiedad generalizada y episodio depresivo.

Adujo que estas pruebas acreditaban que desde el año 2016 la demandante asistía a consultas y controles con medicina psiquiátrica a raíz de las patologías mencionadas, y aunque no se emitieron recomendaciones laborales, de los dictámenes médicos era evidente que, desde tres años antes a la fecha de despido, padecía *problemas de salud mental*, lo que era suficiente para establecer la existencia de una deficiencia física, mental y sensorial de la actora a largo plazo.

Aclaró que no era dable acoger los argumentos de la apelante en cuanto a la culpa exclusiva de la demandante. Para ello, indicó que el testigo JJJJ, médico tratante de la actora, sí informó que en el año 2016 ella no siguió el tratamiento prescrito y que en marzo de 2018 volvió a consulta y presentaba el mismo diagnóstico de trastorno de pánico, pero con ello no quiso explicar que la patología se hubiese generado por la falta de tratamiento.

El Tribunal llamó la atención en cuanto a que, desde la primera consulta por siquiatría en 2016, la accionante ya presentaba este trastorno, por lo que no podría aducirse que la falta de tratamiento en esa oportunidad fue la que lo generó. Además, puso de presente que el testigo médico no endilgó responsabilidad a la demandante respecto de sus padecimientos de salud, y de hecho explicó que 6 meses después de iniciado el tratamiento, surgieron otras afecciones como la ansiedad generalizada y la depresión.

Por tanto, concluyó que no era cierto que la actora hubiese generado el daño en su salud y tampoco se probó que pretendiera desmejorar sus condiciones médicas para permanecer en el cargo.

En cuanto a la existencia de barreras para el ejercicio de la labor en iguales condiciones que los demás, el Tribunal tuvo en cuenta la declaración rendida por el mencionado médico psiquiatra, quien explicó que las patologías que presentaba la actora en realidad afectaban su rendimiento laboral ostensiblemente; situación que también fue advertida por los demás testigos, compañeros de trabajo de la señora AAAA, quienes relataron la angustia que le generaban las reuniones con el jefe regional por el requerimiento para el cumplimiento de metas, que en ocasiones le producían llanto y, en general, se fue aislando de su entorno social.

Adujo que lo anterior se reforzaba con las licencias no remuneradas o control de ausentismos como se denominaban por el empleador, que acreditaban que la actora solicitó licencia en enero, febrero y marzo de 2018, que el fundamento de tal petición fue la existencia de problemas de salud y que su finalidad era la de guardar reposo y mejorar su estado de salud y vida, tal como se indica en los formularios de solicitud.

Por tanto, el juez plural consideró que no era admisible que el demandado adujera que no conocía las condiciones de salud de AAAA, y que ante una solicitud de licencia con fundamento en afecciones de salud no presentara *«el más*

mínimo asomo de colaboración y de interés» por la salud del demandante, lo cual vulnera las condiciones laborales dignas de los trabajadores.

Y en lo relativo al conocimiento del empleador, el Colegiado de instancia precisó que el demandado sabía que la actora no estaba en las mejores condiciones de salud y que ello afectaba la ejecución de las actividades por las que había sido contratada, tal como se reflejaba con las solicitudes de licencias no remuneradas. Además, el testigo CCCC informó que él mismo remitió al área de gestión humana la incapacidad que le otorgó el Hospital de San José a la accionante el 28 de junio de 2019, en la que se reportó como diagnóstico episodio de ansiedad y se remitió a valoración por psiquiatría.

Conforme lo anterior, el *ad quem* advirtió que para el momento en que se notificó la terminación del contrato a la demandante, el 3 de julio de 2019, el empleador conocía sus condiciones de salud; además, destacó que la notificación de la finalización del vínculo fue extemporánea, porque si el accionado pretendía finiquitar la relación a partir del 30 de junio de 2019, ha debido comunicarlo a la accionante antes de esa fecha, y no como quedó demostrado, pues ya había operado la prórroga.

Por último, el juez plural señaló que la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 sí es compatible con la orden de reintegro al cargo y

pago de salarios dejados de percibir, tal como se aclaró en decisión CSJ SL1360-2018.

Así pues, concluyó que el demandado no acreditó que las patologías de la accionante surgieron por culpa exclusiva de la víctima como se alegaba en el recurso; mientras que la demandante sí demostró que contaba con el fuero de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud para el momento de su despido, lo que permitía concluir que esta decisión fue discriminatoria.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario fue interpuesto por el demandado, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, la absuelva de todas las pretensiones incoadas en su contra.

Con tal propósito por la causal primera de casación formula dos cargos, los cuales fueron objeto de réplica.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de segundo grado por transgredir la ley sustancial, por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Explica que el Tribunal determinó que en casos de *«fueros de estabilidad reforzada por salud»* solo es necesario constatar si se cumplen o no los tres requisitos a los que hizo alusión en su decisión.

Sin embargo, afirma que no tuvo en cuenta que esta es tan solo una de las fases que deben surtirse, porque de acreditarse la existencia de una deficiencia, así como de barreras para el ejercicio de la labor en iguales condiciones y el conocimiento del empleador, es dable desvirtuar la *«existencia de discriminación»* si se acredita que el contrato de trabajo terminó por una justa causa o una causal objetiva.

Por esta razón, considera que el Colegiado de instancia se equivocó al no constatar si existió esta justificación para el despido. Afirma que apoya su reparo en lo expuesto en sentencia CSJ SL1817-2023, en la que se explicó que solo si el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causal objetiva o justa, tal desvinculación se considera discriminatoria.

Reitera que la recta intelección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 supone que luego de verificar los tres requisitos

a los que se refirió el Tribunal, es necesario analizar la existencia o no de una justa causa o de una causal objetiva de terminación del contrato; y lo cierto es que, en este caso, no se verificó este último elemento.

Advierte que de haber efectuado la constatación que echa de menos, el Colegiado de instancia habría establecido que el contrato terminó por causa legal referida al vencimiento del plazo presuntivo, y que, además, en la comunicación de terminación de 28 de junio de 2019 le informó a la trabajadora –sin estar obligado a ello–, las situaciones objetivas de la decisión de terminar la relación laboral.

Refiere que dichas situaciones hacían relación a: (i) la cartera vencida en las primeras cuotas del 77%, (ii) «ICV» sin aplicación de castigos y «FAG» del 13,4%, (iii) rodamiento de la oficina acumulado al mes de mayo corresponde a mil novecientos cuarenta y nueve millones, de lo cual se ha deteriorado el 53%, (iv) incumplimiento de indicadores comerciales y (v) desembolsos mensuales del 38% y al mes de mayo, de 53%.

VII. RÉPLICA

La demandante expone que la acusación desconoce que la jurisprudencia ha precisado que le corresponde al empleador sustentar con absoluta claridad la forma de terminación del contrato de trabajo, y no limitarse a señalar que obedeció a la *«expiración del vínculo»*. Indica que apoya

su oposición en lo expuesto en decisiones CSJ SL2586-2020 y CC C-016-1998 relativas a la estabilidad laboral reforzada en contratos de trabajo a término fijo.

Agrega que en este caso el demandado no aportó ningún medio de prueba que permitiera determinar que la relación de trabajo finalizó por una justa causa; y aunque invoca unos incumplimientos administrativos, lo cierto es que la demandante solo tuvo conocimiento de tal situación al momento de la terminación del vínculo de manera extemporánea.

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal precisó que para identificar a los sujetos amparados por la protección laboral reforzada por discapacidad en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se debía acreditar: (i) una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; (ii) la existencia de barreras que dificulten al trabajador que padece la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor en iguales condiciones que los demás y, (iii) el conocimiento de dicha situación por el empleador al momento del despido.

Y precisó que, establecido lo anterior, el empleador debía evidenciar la realización de ajustes necesarios para que se pudiera continuar prestando el servicio, aunque mantenía la facultad de terminar el contrato en virtud de una causal justa y objetiva. A partir de ello, el juez plural abordó el

análisis de estas circunstancias.

El recurrente discute el entendimiento dado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, a su juicio, no basta establecer la existencia de los tres primeros elementos mencionados, sino que también era necesario analizar si la terminación de la relación laboral había ocurrido por una justa causa o una causa objetiva; lo cual, considera, no fue efectuado por el Tribunal.

En esa dirección, el cuestionamiento del recurrente invita a la Corte a determinar si el Colegiado de instancia incurrió en error jurídico al no haber considerado que la definición de la existencia o no de una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, es un presupuesto necesario para que opere la protección laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1996 y, por tanto, debía constatarlo en el caso concreto.

Al respecto, la Sala advierte que la inconformidad jurídica de la recurrente es inane para lograr el cometido del recurso extraordinario de casación, en primer lugar, porque en su recurso de alzada no discutió la conclusión del *a quo* relativa a la no demostración de una justa causa para la terminación del contrato, y porque, en todo caso, el Tribunal decidió abordar no solo el reparo puntual de la demandada, sino igualmente el estudio de la protección por estabilidad laboral reforzada dispuesta en primera instancia en los términos desarrollados por la jurisprudencia, incluido en

ello, la constatación de la forma de finalización del vínculo.

De ahí que la omisión que se pretende endilgar al juez plural es improcedente, y en todo caso, no tuvo lugar.

Debe recordarse que, al establecer el marco jurídico aplicable respecto de la estabilidad laboral reforzada pretendida por la demandante, el juez plural aclaró que acreditada la situación de discapacidad de un trabajador, el empleador *«conserva la facultad de terminar el contrato de trabajo cuando se presente una causa justa y objetiva»*.

Conforme al criterio actual de esta Corporación, si se acredita que el trabajador está en situación de discapacidad, el despido unilateral se considera discriminatorio y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL1491-2023). Sin embargo, el empleador tiene la posibilidad de desvirtuar la existencia de tal conducta discriminatoria, si acredita que la decisión de dar por terminada la vinculación laboral se fundó en una causa objetiva o justa.

Así lo entendió el Tribunal, no solo al enunciar el marco jurídico aplicable, sino al efectuar la constatación probatoria de los presupuestos para que operara la garantía de

estabilidad reclamada por la actora.

En efecto, en cuanto al vencimiento del plazo presuntivo al que alude el recurrente como causal de terminación del vínculo, el Tribunal advirtió que su notificación no había sido oportuna, dado que el 3 de julio de 2019 se comunicó a la actora la expiración de dicho plazo a partir del 30 de junio del mismo año, esto es, cuando ya había operado otra prórroga.

Por tanto, desde el punto de vista jurídico, el reparo planteado es intrascendente, dado que, aun cuando no fue materia del recurso de apelación del banco, el Colegiado de instancia sí se refirió a la causal de terminación del contrato, y la desestimó por cuanto advirtió que fue invocada y notificada a la actora de manera extemporánea.

No sobra recordar que cuando se invoca como causal objetiva el vencimiento del plazo fijo pactado, el empleador debe demostrar que desaparecieron las causas que dieron lugar a la contratación para que pueda considerarse en realidad como una decisión objetiva de extinción del vínculo. Así se explicó en decisión CSJ SL2586-2020:

Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador,

desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa *objetividad*, más allá del simple vencimiento del plazo.

En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.

Por otra parte, el recurrente considera que, de haber analizado la causa de terminación del contrato, el Tribunal hubiese advertido que además del vencimiento del plazo presuntivo, el banco también endilgó a la trabajadora otras situaciones objetivas referidas a incumplimientos en la Oficina a cargo de la actora.

Sin embargo, tal planteamiento contradice y modifica lo expuesto por la entidad al plantear sus argumentos de defensa en la contestación de la demanda, pues en esa oportunidad aseguró que la terminación del contrato no tuvo una causa distinta a la expiración del plazo pactado y que las observaciones hechas en la comunicación de la finalización del vínculo «*no tuvieron nada que ver como causal*» para darlo

por terminado.

De ahí que el Tribunal tan solo hubiese considerado necesario constatar la oportunidad en que se notificó el vencimiento del plazo presuntivo como la única causal jurídicamente relevante para determinar la procedencia o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Por lo antes expuesto, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la decisión del Tribunal por violación indirecta de la ley sustancial, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Indica que el juez plural incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado sin estarlo, que la demandante tuvo una deficiencia mental.
2. Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que el actor (sic) era titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada al momento de la extinción contractual.
3. No dar por demostrado, estándolo que el siquiatra tratante JAMAS dictaminó que la actora tuviera deficiencia mental.
4. No dar por demostrado, estándolo que JAMAS ningún médico tratante o entidad de salud dictaminó que la actora tuviera deficiencia mental.

Señala que estos yerros obedecieron a la indebida valoración de las siguientes pruebas:

1. Historia Clínica de la demandante, aportada por el médico JJJJ de las consultas de 2016 y 2018. (archivo 54 del expediente de primera instancia). Archivo 54 (054HistoriaClinicaPsiquiatria.Pdf) del expediente de primera instancia (C2 Principal): Historia Clínica de la demandante aportada por el médico JJJJ de las consultas entre 2016 y 2018.
2. Historia clínica aportada por la clínica los Remansos. *Historia Clínica de la demandante, aportada por la Clínica los Remansos de consultas de 2017. (archivo 47 del expediente de primera instancia).* Archivo 47 (047 Respuesta Oficios Clínica Los Remansos. Pdf del expediente de primera instancia (C2 Principal)
3. Folio 114 del archivo 04 (04 Demanda Laboral Ordinaria de AAAA VS Banco Agrario.pdf) del expediente de primera instancia (C1 REMISIÓN POR COMPETENCIA): Consulta de la demandante en la IPS Somos Salud.
4. Folio 117 del archivo 04 (04 Demanda Laboral Ordinaria de AAAA VS Banco Agrario.pdf) del expediente de primera instancia (C1 REMISIÓN POR COMPETENCIA). Autorización de servicios expedida por MEDIMAS Autorización de servicios expedida por Medimás consulta por Psiquiatría el 21 de diciembre de 2017 de la demandante.
5. Folios 98 del archivo 04 04 Demanda Laboral Ordinaria de AAAA VS Banco Agrario.pdf) del expediente de primera instancia (C1 REMISIÓN POR COMPETENCIA - Incapacidad médica expedida por el Hospital San José (...) por el día 28 de junio de 2019, con episodios ansioso y valoración por Psiquiatría.
6. Folios 99 y 100 Incapacidad médica expedida por la EPS Sanitas por el día 29 de junio de 2019 con diagnóstico de Vértigo Paroxístico benigno. (folio 82 del archivo 04 del expediente de primera instancia).
7. Carta de Terminación del Contrato (Folios 82 a 84)
8. Nómina de pago
9. Testimonio de JJJJ.
10. Testimonios de NNNN, GGGG y CCCC.

El recurrente manifiesta que el Tribunal se equivocó al dar por acreditada la existencia de una supuesta deficiencia mental, dado que las pruebas no acreditan tal circunstancia.

Refiere que la historia clínica aportada por el médico JJJJ da cuenta de las consultas médicas entre los años 2016 y 2018; y describe que el motivo de consulta de 14 de marzo de 2016 fue por ansiedad, y el diagnóstico de «*trastorno de pánico F410*», por lo cual se le prescribieron medicamentos. Sin embargo, afirma que el Tribunal no tuvo en cuenta que en esa consulta se hizo constar que la actora estaba consciente, orientada, sin alteraciones de memoria, con efecto ansioso, pero con pensamiento lógico y con introspección positiva y juicio conservado.

Afirma que lo anterior no permite concluir una deficiencia mental, porque la evaluación médica no alude a ello.

Aduce que la misma historia clínica acredita que solo dos años después, el 16 de marzo de 2018, la demandante regresó a consulta médica y en esa oportunidad manifestó que no había tomado los medicamentos ni seguido el tratamiento, y que había presentado crisis de ansiedad. El recurrente refiere que en esta segunda atención médica se descartó cualquier patología orgánica y, un mes después, se registró una mejora ostensible, sin crisis de pánico, que había vuelto a trabajar y se redujo la dosis de medicamento.

Menciona que el 25 de junio de 2018 también se registró que no se habían presentado crisis de pánico y se brindaron instrucciones adicionales. Para el censor, de esta prueba no puede colegirse que la demandante tuviera una deficiencia

mental, por el contrario, el tratamiento médico fue positivo y la actora solo asistió a tres consultas.

En cuanto a la historia clínica aportada por Clínica Los Remansos, el recurrente asegura que esta da cuenta de que el 17 de septiembre de 2018 la accionante asistió a cita por medicina especializada por motivo de «*ansiedad, pánico y depresión*», y en la evaluación médica se advirtió «*personalidad premórbida y acelerada, se angustia con facilidad*». Y también aduce que allí se registró que la actora estuvo consciente, orientada, libre de ansiedad, pensamientos de origen lógico, introspección positiva y juicio conservado. Por tanto, refiere que esta documental tampoco da cuenta de una deficiencia mental, sino de la ausencia de ella.

El banco afirma que este documento alude a un diagnóstico principal de ansiedad relacionada con pánico y episodio depresivo, pero jamás se describió o estableció un «*déficit mental*».

En relación con la Consulta en la IPS Somos Salud, de 26 de diciembre de 2017, el casacionista asegura que fue emitida cerca de dos años antes de la terminación del contrato de trabajo, y solamente recomienda iniciar tratamiento para manejo de estados ansiosos, pero no prueba una deficiencia mental e indica que este hecho tampoco se demuestra con la autorización de servicios emitida por Medimás para consulta de psiquiatría de fecha

21 de diciembre de 2017, pues solo da cuenta de una aprobación para un servicio médico.

Indica que la incapacidad médica «*con episodio ansioso*» emitida por el Hospital San José el 28 de junio de 2019, no refiere la existencia de una deficiencia mental y tampoco lo hace la incapacidad expedida por EPS Sanitas el 29 de junio del mismo año, dado que solo alude a un diagnóstico de vértigo paroxístico benigno.

Señala igualmente que, en este último documento de incapacidad, se describieron los hallazgos del estado general de salud de la demandante, y se concluyó que era bueno, sin que se registre la evidencia de un «*déficit mental*» como lo consideró el Tribunal.

Expone que el examen físico no da cuenta de afectaciones de salud, y la evaluación neurológica concluye que la paciente estaba alerta y sin déficit aparente, aspectos que no fueron valorados.

Precisa que aunque el Colegiado de instancia hizo referencia a las consultas médicas desde el 10 de junio de 2019, lo cierto es que en el expediente no hay registro de atención médica para esa fecha. Considera que el juez plural decidió en contra de lo demostrado con la historia clínica y las incapacidades, porque no es cierto que estos documentos dieran cuenta de una «*disminución mental*» que pudiese generar un «*fuero de estabilidad*».

Afirma que, de haberse efectuado una correcta valoración de las pruebas, se habría concluido que lo acreditado fue la existencia de situaciones médicas con tratamiento que generaron algunos mínimos días de incapacidad, pero que las condiciones de salud eran adecuadas, por lo que no surgió una deficiencia mental.

Agrega que aunque el Tribunal aseguró que de todas las pruebas se establecía la «*existencia del fuero*», lo cierto es que la carta de terminación del contrato de 28 de junio de 2019 no da cuenta de ello, dado que se limita a manifestar la decisión del empleador de poner fin a la relación por expiración del plazo presuntivo y se informan los incumplimientos laborales de la oficina a cargo de la actora. Agrega que las nóminas de pago tampoco acreditan el hecho establecido en segunda instancia, pues solo reflejan los periodos de pago.

Por último, insiste en que el testigo siquiatra JJJJ jamás afirmó que las situaciones médicas de la accionante constituyeran una deficiencia mental; se limitó a explicar en qué consistían los trastornos de ansiedad, pánico y depresión e indica que los testigos NNNN y CCCC son de oídas.

X. RÉPLICA

La demandante asegura que el recurrente sugiere que las patologías padecidas debían ser valoradas como si se tratara de un trastorno físico, lo cual no es adecuado.

Advierte que las pruebas que apreció el Tribunal sí dan

cuenta de una deficiencia que dificultaba ostensiblemente el desarrollo de las actividades laborales, tal como se infiere, por ejemplo, del concepto de la IPS Somos Salud de 26 de diciembre de 2017 y de la historia Clínica emitida por el médico JJJJ, que evidencia un cuadro clínico complejo, catastrófico e incapacitante a largo plazo.

Refiere que el recurrente omite cuestionar la valoración de documentos tenidos en cuenta por el Colegiado de instancia como las licencias no remuneradas, que fueron pedidas en el año 2018 por razones de su estado de salud, y agrega que también se acreditaron las diferentes incapacidades médicas que le fueron otorgadas. Por tanto, considera que el Tribunal no distorsionó los hechos probados en el proceso.

XI. CONSIDERACIONES

Aunque el cargo se dirige por la senda indirecta, la Sala advierte que los siguientes hechos no son controvertidos por el casacionista, estos son que: (i) entre AAAA y el Banco Agrario de Colombia SA existió una relación laboral vigente entre el 25 de noviembre de 2005 y el 30 de junio de 2019; (ii) desde el año 2012, la actora ejerció el cargo de directora de Oficina de un municipio del Tolima, hasta el término de su vinculación laboral; (iii) que el 3 de julio de 2019 la empleadora notificó a la demandante la finalización de su contrato de trabajo a partir del 30 de junio de 2019, por vencimiento del plazo presuntivo; (iv) que en enero, febrero y marzo de 2018, la demandante solicitó al banco la concesión

de licencias no remuneradas, con fundamento en que presentaba afecciones de salud y requería guardar reposo y, (v) el 28 de junio de 2019 le fue otorgada una incapacidad médica por 1 día, por diagnóstico de episodio de ansiedad, de lo cual tenía conocimiento el empleador.

Desde el punto de vista fáctico, el Colegiado de instancia concluyó que para el momento de la terminación del contrato de trabajo la demandante tenía una situación de discapacidad que la hacía beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1996.

Fundamentó lo anterior, en que se probó que desde tres años anteriores a la finalización de su vinculación presentaba afecciones de salud mental que requirieron tratamiento psiquiátrico, incapacidad médica, licencias no remuneradas y que estos trastornos afectaban su funcionalidad laboral y social, así como su rendimiento en el trabajo de manera ostensible.

También estableció que de ello tenía conocimiento el empleador, precisamente en razón a las licencias que debió pedir para no asistir a su trabajo y las incapacidades otorgadas. Por tanto, concluyó que existía una deficiencia de largo plazo, así como barreras que le impedían ejercer las labores en igualdad de condiciones que sus compañeros, y que de ello estaba enterado el banco.

En relación con estas conclusiones fácticas, la recurrente centra su cuestionamiento únicamente en la

demostración del elemento de la deficiencia, pues a su juicio, las pruebas que denuncia no dan cuenta de tal circunstancia, dado que solo aluden a la existencia de unas patologías, pero no de un «*déficit o disminución mental*».

Por tanto, en esos términos se abordará el reparo de la censura, sin que sea dable analizar los demás presupuestos que se establecieron en segunda instancia para configurar la estabilidad laboral reforzada que se discute, entre ellos, que la deficiencia era de largo plazo, la presencia de barreras, el conocimiento del empleador o la inexistencia de una causal objetiva o justa, pues no son controvertidos en el cargo.

En esa dirección, le corresponde a la Sala establecer si el Colegiado de instancia incurrió en error al dar por acreditado que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, la actora presentaba una deficiencia.

En relación con el presupuesto que se cuestiona en casación, esta Corporación ha precisado que «*conforme a los términos de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), se entiende por deficiencia toda afectación de una estructura o función corporal, ya sea de carácter temporal o permanente, que impacta de forma significativa la funcionalidad*» (CSJ SL1749-2025).

En términos de la providencia antes referida, las deficiencias de mediano y largo plazo corresponden al siguiente criterio funcional:

Ahora bien, aunque en el ordenamiento jurídico colombiano no existe una definición legal expresa de los *plazos*, es posible estructurar un criterio funcional, a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009), la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y la jurisprudencia. Como pasa a verse:

a) Deficiencia de largo plazo

Estas comprenden aquellas que se extienden de forma indefinida o permanente en el tiempo, sin una expectativa razonable de resolución funcional. Se trata de afectaciones que persisten a pesar de la culminación del proceso médico o de la rehabilitación funcional, e incluso después de alcanzada la mejoría médica máxima, cuando las restricciones continúan y limitan de manera sostenida el desarrollo de actividades cotidianas o, para lo que aquí concita la atención de la Sala, el desempeño en el ámbito laboral. (...)

a) Deficiencia de mediano plazo

Estas corresponden a aquellas que, sin ser permanentes, tienen una duración significativa y afectan la funcionalidad laboral de la persona durante un periodo intermedio (CSJ SL2210-2024).

(...) Desde una perspectiva funcional, las deficiencias de mediano plazo suponen alteraciones significativas en las funciones corporales que inciden de manera sostenida en el desempeño de actividades básicas, particularmente en el ámbito laboral, sin ser transitorias ni alcanzar la permanencia propia de aquellas de largo plazo. Es decir, son afectaciones cuya evolución requiere un seguimiento clínico continuo, sin resolución inmediata ni recuperación funcional total en un corto plazo.

Las referidas situaciones pueden originarse en diversos diagnósticos clínicos o traumáticos que, sin importar su etiología específica, generan una afectación funcional sostenida, y reflejan una estabilidad relativa del estado de salud durante un periodo considerable. En todo caso, se trata de limitaciones que no ceden de forma espontánea ni inmediata y que inciden de manera prolongada en el desempeño laboral. Luego, lo relevante para el análisis jurídico no es su permanencia absoluta, sino su impacto funcional prolongado en el tiempo, más allá de lo circunstancial o momentáneo.

Ahora, dada la naturaleza de la deficiencia que se discute, es oportuno reiterar el estándar probatorio que ha señalado la Corte en los eventos en que se analizan enfermedades mentales, el cual exige una especial

rigurosidad y atención a las circunstancias particulares del trabajador y a la forma en como su situación de salud incide en su entorno y desempeño, tal como lo señaló esta Corporación en decisión CSJ SL2418-2025, así:

Ahora bien, sin perder de vista la orientación fáctica de la acusación, la Sala debe hacer énfasis en que, tratándose de la valoración de enfermedades de orden mental, los jueces del trabajo deben ser especialmente rigurosos en la identificación de las condiciones de salud aducidas por los trabajadores, como fuente de limitación a su capacidad volitiva en la ejecución y finalización del contrato de trabajo. Esto, porque, según las reglas de la experiencia, los padecimientos de orden mental no son fácilmente perceptibles en el entorno de quienes los sufren o, incluso, puede presentarse cierta tendencia involuntaria a su ocultamiento, a fin de evitar comentarios o tratos estigmatizantes.

Por tanto, a los operadores judiciales del trabajo les corresponde profundizar detalladamente en el tipo de afectación que se les pone de presente, identificando cómo se expresa en la cotidianidad del afectado, qué limitaciones le produce y cómo se ha desarrollado en sus condiciones personales; en fin, deben esforzarse por aglutinar y entender una gama de circunstancias y condiciones que les permita determinar, con la mayor precisión posible, el alcance de la enfermedad y sus efectos en el trabajador.

Claro lo anterior, se advierte que para sustentar su reparo el recurrente denuncia la indebida valoración de las historias clínicas emitidas por el médico psiquiatra tratante JJJJ y por la Clínica Los Remansos Instituto de Salud Mental, las cuales son prueba hábil en casación dado que su contenido es representativo de lo que el médico registró atinente al estado de salud de la trabajadora (CSJ SL5112-2020, SL684-2023 y SL3065-2024).

En la primera de ellas se registra una consulta médica de fecha 14 de marzo de 2016 por motivo de ansiedad y se

indica como enfermedad actual: *«cuadro clínico de cuatro meses de crisis de ansiedad paroxística, sensación de muerte, perder el control, acompañada de síntomas neurovegetativos, ansiedad anticipatoria»*. El diagnóstico correspondió a *«trastorno de pánico F410»* y como tratamiento se prescribió medicación: Escitalopram y Clonazepam y cita de control en un mes, lo cual fue advertido por el Tribunal, razón por la cual no se equivocó al valorar esta prueba (f.ºs 279 a 283 cuaderno 2).

Ahora, es cierto que en el examen mental practicado en dicha consulta se concluyó que la paciente estaba consciente, orientada en tres esferas, euproséxica, sin alteración en la memoria, afecto ansioso, pensamiento lógico, introspección positiva, juicio conservado, tal como lo resalta el recurrente; pero el hecho de que el Colegiado de instancia no hiciera alusión a ello no constituye un error ostensible que dé lugar a la casación de la sentencia, pues aun de haberlo tenido en cuenta, ello no invalidaría el diagnóstico médico y tratamiento también registrado en esta historia clínica y del que partió el juez plural para establecer la alteración funcional de la demandante.

Así, aun cuando se indicó que la actora estaba orientada, consciente y con juicio conservado como se destaca en el cargo, el médico tratante advirtió que tenía una afección de salud que requería tratamiento con medicación y seguimiento clínico con cita de control al mes siguiente; circunstancia relevante para determinar la existencia de una

deficiencia que daba lugar a la estabilidad laboral que se discute, tal como lo consideró el Tribunal.

Según esta historia clínica, la siguiente atención médica tuvo lugar en el año 2018, tal como lo afirma el recurrente; sin embargo, de las demás pruebas denunciadas se establece que en el año 2017 también requirió asistencia en salud por la misma patología diagnosticada desde el 2016.

Así, con la autorización de servicios emitida por la EPS Medimás, que también denuncia la censura, se acredita que el 21 de diciembre de 2017 dicha entidad de salud autorizó consulta por psiquiatría y remitió a la demandante a la Clínica Los Remansos Institución de Salud Mental (f.º 120). Además, se denuncia documento de consulta o terapia psicológica atendida por la IPS Somos Salud el 26 de diciembre de 2017, –que también fue autorizada por Medimás EPS el 21 de diciembre de 2017, f.º 119–.

En esta última, el psicólogo MMMM señaló como diagnóstico *«trastorno de ansiedad generalizada»* y emitió concepto según el cual la *«paciente requiere iniciar tratamiento para dar manejo a estados ansiosos que están afectando su salud, así mismo su funcionalidad laboral y social»*.

Y agrega: *«paciente con dificultad para realizar actividades laborales. Se recomienda incapacidad mientras inicia tratamiento terapéutico. Se envían 10 sesiones doble»* (f.º

117 cuaderno 1).

Esta afectación de la funcionalidad en áreas como la laboral y social también fue advertida por el juez plural, la cual es trascendente para concluir la existencia de una deficiencia que consideró de largo plazo. Esto, dado que, según lo indicado en el concepto médico referido, la recomendación consistía en no laborar mientras se efectuaba el tratamiento terapéutico, porque precisamente la patología incidía en el desempeño de las actividades cotidianas, y en especial, en el trabajo.

Esta recomendación médica coincide precisamente con los periodos en que la demandante solicitó licencia no remunerada en el banco demandado, esto es, para enero, febrero y marzo de 2018, la cual sustentó en la existencia de problemas de salud y la necesidad de guardar reposo, tal como lo estableció el Tribunal y no se controvierte en sede extraordinaria, pues no se denunció la indebida valoración de los documentos relativos a dichas licencias.

Y precisamente el 16 marzo de 2018, en el último mes de licencia no remunerada, la actora acudió nuevamente a consulta médica psiquiátrica como se indica en la Historia Clínica del profesional JJJJ. En esa oportunidad se registró que la demandante no había iniciado el tratamiento *«por temores»*, pero que continuaba *«presentando crisis de ansiedad “mareo” y se descarta toda patología orgánica (corazón, endocrino, otorrino, neurología)»*. Se dispone como

tratamiento, igual medicación Escitalopram y Clonazepam y cita en un mes.

En efecto, al mes siguiente, el 23 abril 2018 regresó a atención médica siquiátrica en la que se registra que ha mejorado ostensiblemente, «*sin crisis de pánico, activa, volvió a trabajar*», pero se mantiene el diagnóstico F410 (trastorno de pánico), se prescribe igual medicación con disminución de la dosis y cita en dos meses.

Y el 25 de junio de 2018 continúa el tratamiento, la historia clínica indica que en esa oportunidad se estableció que no había tenido crisis de pánico, pero tampoco había podido disminuir la dosis de clonazepam, se dieron instrucciones para el manejo del estrés e iniciar *ansiohome* y persistió el diagnóstico F410 (trastorno de pánico) con la misma medicación (f.º 280 a 282 cuaderno 2).

Pese a que el recurrente destaca que en estas dos últimas consultas médicas se advirtió una mejoría y que la actora pudo volver a trabajar, lo cual es cierto el médico tratante consideró necesario continuar el tratamiento con medicación y el seguimiento clínico continuo con controles periódicos. De ahí que no pueda considerarse que la afectación funcional de la demandante fue resuelta inmediatamente por el hecho de que en un momento hubo recuperación o ausencia de crisis.

Debe tenerse en cuenta que la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y de la

Salud, así como la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, reconocen que una deficiencia puede ser temporal o permanente, progresiva o regresiva, continua o intermitente. Lo determinante no es su duración abstracta, sino si sus efectos funcionales exceden lo meramente transitorio y generan restricciones reales (CSJ SL1749-2025).

Por tanto, que en algunas consultas o controles de psiquiatría se advirtiera la ausencia de crisis, no es suficiente para considerar que se trató de una afectación transitoria que obtuvo recuperación funcional total de manera inmediata, pues lo cierto es que a pesar de ello, la demandante continuó en tratamiento y seguimiento en atención a los trastornos mentales que padecía.

En efecto, conforme a la historia clínica de la Clínica Los Remansos se establece que la accionante continuó en tratamiento psiquiátrico, en virtud del cual, el mismo profesional médico JJJJ le brindó atención el 17 de septiembre de 2018 por motivo de «*ansiedad, pánico, depresión*» (f.ºs 183 y 184 cuaderno 2).

En esa oportunidad se consignó como enfermedad actual:

(...) paciente 42 años, quien presenta desde hace dos años, que repitió en octubre de 2017, con crisis de ansiedad paroxística severa, sensación de muerte, síntomas neurovegetativos, por lo que se le formuló Escitalopram y Clonazepam el cual se logró suspender. Personalidad premórbida, acelerada, se angustia con

facilidad. Por lo que se le ha sugerido combinar escitalopram con ansihome.

Lo anterior reitera la persistencia de la afectación funcional que presentaba la actora. El médico dio cuenta que el trastorno de ansiedad no era transitorio, sino que se presentaba por los menos desde dos años antes, y generaba crisis como la que menciona y que se presentó en octubre de 2017.

Es cierto que en el examen mental realizado el 17 de septiembre de 2018 se indicó que la actora estaba *«consciente, orientada en tres esferas, euproséxica, sin alteración en la memoria, afecto eutímico, libre de ansiedad, pensamiento de origen lógico, introspección positiva, juicio conservado»*. Pero ello por sí mismo no descarta la alteración de la función corporal mental por cuenta de los trastornos de ansiedad, pánico y depresión a los que también se hace alusión en esta atención médica.

Mas cuando el médico tratante insiste en la necesidad de un plan de manejo con: *«Escitalopram 10 mg hasta marzo de 2019, se plantea la posibilidad de dejar permanente por su trastorno de ansiedad. Cita en seis meses, IDX F410- F411- F329»*. Ello da cuenta de una afectación que superaba lo simplemente transitorio, y con restricciones funcionales como las que advirtió la IPS Somos Salud el 26 de diciembre de 2017 y que requirieron del tratamiento y seguimiento clínico brindado en el año 2018. Además, en esta última consulta o control médico psiquiátrico se confirma el siguiente diagnóstico:

Diag. Principal (F410) Trastorno de pánico (ansiedad paroxística episódica)

Diag. Relacionado 1 (F411) trastorno de ansiedad generalizada

Diag. Relacionado 2 (F329) Episodio depresivo, no especificado.

Luego de ello, las pruebas denunciadas dan cuenta de dos días de incapacidad para el 28 y 29 de junio de 2019. El primer día la otorga el Hospital San José con la observación: *«Paciente femenina con episodios ansiosos, se da incapacidad un día para valoración por psiquiatría»*; y el 29 de junio la emite la EPS Sanitas, así: *«Diagnóstico que genera la incapacidad: Vértigo paroxístico benigno. Días de incapacidad: 1 día»*.

En la evaluación médica efectuada el 29 de junio de 2019, se refiere el siguiente examen neurológico: *«observaciones: alerta, orientado, sin déficit aparente»*, al que se refiere el recurrente para destacar la inexistencia de deficiencia.

Lo que se advierte es que el cargo sugiere la necesidad de que exista un déficit o disminución de la capacidad mental cognitiva para poder establecer la deficiencia a mediano o largo plazo en este caso; por ello insiste en que, en dos ocasiones, 14 de marzo de 2016 y 17 de septiembre de 2018 se registró un examen mental *normal o bueno* y que en la incapacidad médica otorgada por la EPS Sanitas se indicó que no había déficit neurológico aparente.

Sin embargo, este planteamiento desconoce que la deficiencia que estableció el Tribunal y que se deriva de las pruebas antes analizadas tiene que ver con la afectación

funcional que producen los trastornos mentales de ansiedad generalizada, pánico y depresión que no necesariamente impactan la capacidad cognitiva sino la función mental emocional, como la denomina la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF-

En efecto, la alteración funcional que se acredita en este asunto cumple con los parámetros técnicos previstos por la CIF para determinar que al momento de la terminación de la relación laboral existía una deficiencia mental en la función corporal emocional, entendida en los siguientes términos:

b152 Funciones emocionales

Funciones mentales específicas relacionadas con los sentimientos y los componentes afectivos de los procesos mentales.

Incluye: funciones de la adecuación de la emoción, regulación y rango de la emoción; afecto; tristeza, alegría, amor, miedo, enojo, odio, tensión, ansiedad, júbilo, pena; labilidad emocional; aplanamiento afectivo. Excluye: funciones del temperamento y la personalidad (b126); funciones relacionadas con la energía y los impulsos (b130) (Capítulo 1 funciones mentales -funciones mentales específicas página 57)

Sin que esta afectación funcional pueda descartarse por el hecho de que no se hubiese diagnosticado igualmente un déficit cognitivo al que alude el recurrente.

No puede perderse de vista que trastornos mentales como los padecidos por la actora al momento de la terminación de la vinculación laboral, *«se caracterizan por una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un*

individuo»², tal como lo ha definido la Organización Mundial de la Salud –OMS–.

En este caso, lo que se acreditó fue una afectación significativa en la función emocional en punto a la regulación de las emociones derivada, entre otros, de un trastorno de ansiedad generalizada, que impactó en la funcionalidad laboral y social de la trabajadora como lo dictaminó expresamente la IPS Somos Salud el 26 de diciembre de 2017, y se deriva de las demás circunstancias informadas en las pruebas denunciadas.

La OMS también ha aclarado que *«los trastornos de ansiedad interfieren en las actividades de la vida cotidiana y pueden deteriorar la vida familiar, social y escolar o laboral de una persona»*³, lo que refuerzan las conclusiones advertidas en las historias clínicas y demás documentos denunciados por la recurrente, y que no pueden ser desconocidas por el hecho de que no se presentara simultáneamente un déficit en la capacidad cognitiva.

Siendo ello así, no es dable establecer un error del Tribunal en la valoración de las pruebas que le permitió determinar la existencia de una deficiencia que podía dar lugar a la protección laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De hecho, se destaca que el juez plural atendió la complejidad que implica analizar

² <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

³ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>

situaciones de discapacidad derivadas de una deficiencia mental –por tratarse de un padecimiento de difícil percepción–, a partir de un estándar probatorio ajustado a la jurisprudencia de esta Corporación al respecto (ver CSJ SL2418-2025).

Ahora, debe señalarse que la deficiencia acreditada en este caso, según los criterios funcionales establecidos por la jurisprudencia de esta Corte expuestos entre otras en decisión SL1749-2025, no es de corto plazo o transitoria, sino que se enmarca al menos en un mediano plazo, por cuanto se estableció que requería un seguimiento clínico continuo, sin recuperación funcional total inmediata. Aspecto relativo al plazo de la deficiencia que, en estricto sentido, no fue controvertido por el recurrente, dado que su reparo se limitó a advertir que no existía un diagnóstico o dictamen de deficiencia o déficit mental.

Por otra parte, debe precisarse que el Tribunal enlistó como pruebas valoradas las nóminas de pago, pero en realidad no derivó ningún hecho relevante de ellas, y en relación con la carta de terminación del contrato, solamente la tuvo en cuenta para establecer el momento en que tuvo lugar la notificación de la extinción del vínculo, lo cual es acertado, y en todo caso, no es materia de discusión en casación.

Siendo ello así, desacierta el recurrente al considerar que el juez plural derivó de estas documentales la existencia de la deficiencia discutida, pues ello no se extrae del análisis

probatorio de segunda instancia.

Por último, la Sala no puede abordar el estudio de la prueba testimonial denunciada y rendida por JJJJ, CCCC y NNNN, por cuanto no es una prueba apta para estructurar un error de hecho en casación y, por tanto, solo puede valorarse si previamente se acredita un yerro sobre una prueba que sí tenga ese carácter, conforme lo establecido en el artículo 7.º de la Ley 16 de 1969, lo que no ocurre en este asunto.

En esa medida, se mantienen incólumes las apreciaciones que el Tribunal derivó de estas declaraciones en relación con las afectaciones o limitaciones existentes en el ámbito laboral de la actora por cuenta de los trastornos mentales que padecía.

Por las razones anteriores, no se advierten acreditados los errores fácticos endilgados al Tribunal y, por tanto, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte demandada y en favor de la demandante, dado que los cargos no prosperaron y se presentó réplica. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$13.500.000, que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo preceptuado en el artículo 366 del Código General del

Proceso.

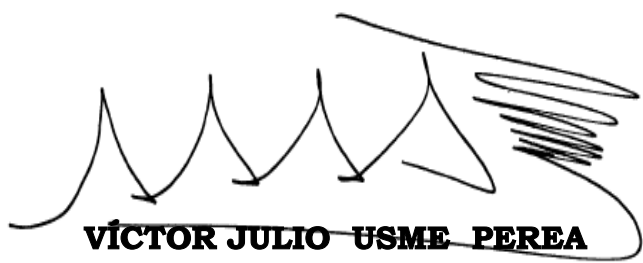
XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué profirió el 23 de mayo de 2024, en el proceso que **AAAA** promovió contra el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA SA**.

Se impone condena en costas a la recurrente.

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

Firmado electrónicamente por:



VÍCTOR JULIO USME PEREA

Presidente de la Sala



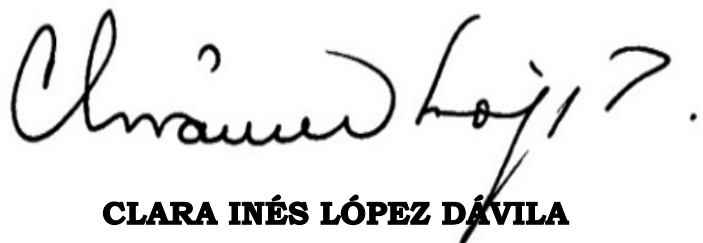
JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Aclaración de voto



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR
Aclaración de voto



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 7E2FC232675F170800095F3D245658B5EE4A9F13EE2B4E97E7096DF2863CE956
Documento generado en 2026-09-01