JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL3215-2024

Radicación n.°100224

Acta 43

Bogotá, D. C., Veintisiete (27) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **RAMIRO DE JESÚS MURIEL CADAVID**, contra la sentencia proferida por la Sala Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, el 26 de abril de 2023, en el proceso que adelantó contra **AGROPECUARIA LAESCO SAS.**

I. ANTECEDENTES

Ramiro de Jesús Muriel Cadavid, llamó a juicio a Agropecuaria Laesco SAS, para que se declarara: la existencia de un contrato de trabajo desde el 28 de diciembre de 2014 hasta el 2 de febrero de 2017; que fue despedido cuando se hallaba en estado de debilidad manifiesta como

resultado del accidente de trabajo ocurrido el 21 de febrero de 2015.

Consecuencialmente, pidió condenarla a: reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno similar; el *«pago de salarios causados a la fecha en que se produzca el reintegro»*, las prestaciones sociales y *«demás derechos que surgieron como empleado desde el 03 de febrero de 2017»*.

Además, sufragarle la sanción moratoria del artículo 65 del CST, *«por no haberse cancelado a la terminación del contrato, los salarios y prestaciones debidas al trabajador»*, liquidada desde esa data, hasta el pago de los derechos; y las costas.

Como fundamento fáctico de las pretensiones, expuso que: laboró en el cargo de *«obrero finca en las instalaciones de la Finca El Darien en Barcelona, Quindío»*, para Agropecuaria Laesco SAS., desde el 28 de diciembre de 2014 hasta el 2 de febrero de 2017, con una remuneración de salario mínimo legal.

Afirmó que el 21 de febrero de 2015, sufrió un accidente mientras se encontraba trabajando en la finca, en actividades de fumigación, desde esa fecha se hallaba incapacitado y en tratamiento por las secuelas que dejó en la columna vertebral. Informó que debido a las lesiones fue operado el 1 de julio de 2016, continuando con la incapacidad hasta el 2 de febrero de 2017, pero el empleador, sin explicación alguna, le terminó el contrato.

Manifestó que, como consecuencia del siniestro, la Junta Nacional de calificación de Invalidez, le fijó 40.36% de pérdida de capacidad laboral, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Armenia, en sentencia de tutela le amparó los derechos que la llamada a juicio había violado al *«retener las prestaciones económicas correspondientes a las incapacidades que se expidieran con posterioridad al fallo de tutela y hasta que se emitiera un concepto favorable de recuperación o se estableciera la invalidez»* y dispuso el pago de todas las prestaciones sociales debidas y la afiliación al sistema de seguridad social.

Para concluir informó que no fue reintegrado, tampoco le pagaron la indemnización por terminación del contrato y el 16 de octubre de 2018, presentó demanda laboral en la oficina judicial de Armenia, por eso interrumpió la prescripción, aunque le fue asignada al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Armenia, la rechazó por competencia, lo remitió a Calarcá, y allí el *«Juzgado Civil Laboral»* la rechazó el *«12 de febrero»*.

Agropecuaria Laesco SAS, se opuso a las pretensiones. de los hechos aceptó: el objeto del contrato, pero aclaró que lo desarrolló hasta el 21 de marzo de 2015; la remuneración; y el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Argumentó que el demandante *«no adquirió dicha invalidez en accidente de trabajo alguno dentro de la Finca de propiedad de la Agropecuaria»*, pues en la historia clínica

constaba que se trataba de un paciente *«QUE VIENE A CONTROL, ATENDIDO POR ÚLTIMA VEZ (07/05/2015) POR UNA LUMBOCIÁTICA, DESDE 2006»* y que en dicho año fue intervenido. Enunció que no hubo despido, pues él abandonó sus obligaciones, toda vez, que dejó de presentarse a la finca, no entregó las incapacidades y *«no prueba su despido del 2 de febrero del año 2017 (sic), pues se desconocía su paradero, abandonó sus obligaciones con el empleador y saberse que estaba laborando en otro sitio».*

Propuso la excepción de prescripción y las que llamó: premeditación y dolo por la parte demandante; y cobro de lo no debido.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Civil Laboral del Circuito de Calarcá (Quindío), concluyó el trámite y profirió fallo el 8 de octubre de 2020, en el que resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** probada la existencia de un contrato de trabajo continuo ininterrumpido, entre el señor RAMIRO DE JESÚS MURIEL CADAVID y la empresa AGROPECUARIA LAESCO SAS, por los motivos expuestos.
>
> **SEGUNDO: ORDENAR** el reintegro del señor RAMIRO DE JESÚS MURIEL CADAVID a funciones conforme a su pérdida de capacidad laboral y a cargo de empresa AGROPECUARIO LAESCO SAS, conforme dicho dictamen de la Junta Nacional de calificación.

TERCERO: ORDENAR el pago de los salarios dejados de percibir, desde el 28 de febrero del año 2017 (sic), y hasta que ocurra su reintegro, correspondiente a un salario mínimo legal mensual vigente.

CUARTO: ORDENAR el pago de las cesantías, dejadas de percibir desde el mes de febrero del año 2017 y hasta que ocurra su reintegro, que de conformidad con la tasación realizada al salario mínimo y la norma que regula la materia, arroja un valor al día del fallo de esta sentencia de $2.827.933.

[QUINTO]: ORDENAR el pago por concepto de intereses de la cesantía a favor del señor RAMIRO MURIEL y a cargo de la demandada (…) DESDE EL MES DE FEBRERO DEL AÑO 2017 Y HASTA QUE OCURRA SU REINTEGRO QUE CONFORME EL SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE (…) ARROJA EL VALOR DE $319.379.

SEXTO: ORDENAR el pago de la prima de servicios dejada de pagar desde el mes de febrero del año 2017 y hasta que ocurra su reintegro, que liquidada al día de hoy de este fallo conforme las normas que regulan la materia y el salario mínimo mensual vigente arroja la suma de $2.827.933.

SÉPTIMO: ORDENAR el pago de los aportes al sistema de seguridad social a cargo de AGROPECUARIA LAESCO SAS, y a favor del demandante RAMIRO MURIEL, conforme el cálculo actuarial, a las entidades a las entidades del sistema de seguridad social en pensión donde se encuentre afiliado el señor RAMIRO MURIEL, desde el mes de FEBRERO del año 2017 y hasta cuando ocurra su reintegro.

OCTAVO: ABSOLVER a la parte demandada de las demás pretensiones incoadas en la demanda.

NOVENO: CONDENAR en costas a la parte demandante (sic) en favor de la parte demandada, fijando como agencias en derecho la suma de $1.000.000.

Disconforme, la convocada a juicio apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para decidir el recurso, la Sala Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, emitió fallo el 26 de abril de 2023, en el que dispuso:

> **PRIMERO. REVOCAR** la sentencia proferida el 8 de octubre de 2020 por el Juzgado Civil del Circuito con conocimiento en asuntos laborales de Calarcá, Quindío, para en su lugar:
>
> 1. **ABSOLVER** a **AGROPECUARIA LAESCO SAS**, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en la demanda.
> 2. **CONDENAR** en costas a la parte demandante y a favor de la demandada. Tásense en su oportunidad.
>
> **SEGUNDO. CONDENAR** en COSTAS de segunda instancia a la parte demandante en favor de la parte demandada.
>
> **TERCERO.** Ejecutoriada esta providencia y cumplido lo anterior, remítase el expediente al Juzgado de origen.

Advirtió que, el problema jurídico se centraba en revisar si la relación laboral finalizó por decisión unilateral del empleador sin justa, y de ser así, corroborar si a esa fecha el promotor del juicio gozaba de estabilidad laboral reforzada.

Para comenzar, describió las premisas jurídicas, refirió que como el demandante afirmaba haber sido despedido, debía demostrar su ocurrencia, y al empleador correspondía su justificación.

A continuación, aludió a los artículos 13 y 47 de la CN, 26 de la Ley 361 de 1997, refirió que de acuerdo con su artículo 5, eran destinatarios de los derechos allí establecidos, las personas con limitación moderada, severa o

profunda, en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, donde se definió la limitación moderada, severa y profunda.

Copió un segmento del fallo CC T-098-2015, mencionó que allí se precisó que si un trabajador se halla en *«situación de discapacidad por causa de una disminución de capacidad física o mental, tiene el derecho a permanecer en el empleo»* y cuando para el finiquito no exista autorización de la autoridad competente, se presume que fue por razón de la condición física, sensorial o sicológica del asalariado. Anotó que, por lo precedente, en concepto de la Corte Constitucional, de comprobarse la desvinculación, el despido era ineficaz.

Invocó los fallos CSJ SL572-2021, SL850-2016 y *«sentencia de abril de 2018, radicación No.53.394»* y con apoyo en las mismas aseveró que esta Corporación y la Corte Constitucional, *«coinciden en afirmar que lo primordial es que se demuestre la existencia de una limitación física, sensorial o psicológica, que impida o dificulte sustancialmente al trabajador el desempeño de sus labores en condiciones regulares, para ser sujeto de la estabilidad laboral reforzada».*

Enunció que no era objeto de controversia la existencia del contrato de trabajo, pues la inconformidad *«es lo concerniente con el despido y si para ese momento el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada».*

Adujo que el demandante tenía la carga de probar sus afirmaciones: el despido el 2 de febrero de 2017, que para esa fecha estaba incapacitado y tenía una limitación física, sensorial o síquica, de tal grado que le impedía desempeñar normalmente sus labores. Hizo el listado de pruebas allegadas, con soporte en las cuales esgrimió que de ellas se desprendía:

(i) El Hospital San Juan de Dios, le expidió incapacidades a Ramiro de Jesús Muriel, entre el 9 de marzo y el 7 de abril de 2015, especificando que era para *«LEVANTAR OBJETOS PESADOS Y HACER ACTIVIDADES QUE AFECTEN LA COLUMNA»; «el 16 de junio de 2015, el demandante acudió a consulta de CONTROL LUMBAR TIPO CIÁTICA»,* en la que se anotó que había sido atendido por última vez el *«07/05/2015»,* por una lumbociática *«DESDE EL 2006 FUE INTERVENIDO EL MISMO AÑO AL QUE SE LE REALIZÓ UNA INSTRUMENTACIÓN».*

(ii) El demandante presentó acción de tutela en la que alegó que había sido despedido el 1 de julio de 2015 sin justa causa; el Juzgado Segundo Civil Municipal de Armenia, en fallo del 17 de julio de 2015, amparó sus derechos fundamentales y dispuso que mientras perduraran las condiciones de salud que motivaron el amparo, no debía darse por finalizada la relación laboral, a menos que se diera cumplimiento a lo previsto en la Ley 361 de 1997.

(iii) La anterior decisión, fue adicionada por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Armenia, en la que se previno al

actor para que instaurara demanda ordinaria laboral dentro del término de 4 meses.

(iv) En audiencia de conciliación llevada a cabo el 1 de septiembre de 2015 ante la Inspección del Trabajo, la demandada expresó que, respecto de los pagos de la última incapacidad, que *«fue del mes de julio y en el (sic) 4 de septiembre pagaremos en estas oficinas a las 3 p.m, la prima proporcionar (sic) a junio de 2015»* y el actor aceptó el pago de la prima, afirmó que el *«7 de septiembre me reintegro a trabajar siempre y cuando no esté incapacitado».*

(v) Relievó que como no se instauró la demanda laboral en el término concedido, en audiencia celebrada dentro de la acción de tutela, por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Armenia, el 26 de julio de 2016, se decidió que cesaban los efectos de la sentencia del 17 de julio de 2015.

(vi) De acuerdo con el certificado expedido por Cafesalud, el accionante, a 19 de diciembre de 2017, registraba un acumulado de 230 días de incapacidad continua, *«incluyendo el interregno comprendido entre el 23 de marzo al 19 de diciembre de 2016, es decir que para el 2 de febrero de 2017 no se encontraba incapacitado».*

(vii) Según dictamen expedido el 16 de noviembre de 2017, por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el accionante tiene una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 40.36%, con fecha de estructuración 23 de diciembre de 2016, y según el reporte de semanas cotizadas

expedido por Colpensiones, Agropecuaria Laesco SAS, realizó aportes a pensión en favor del promotor del juicio entre julio de 2015 y febrero de 2017.

(viii) En el proceso se escuchó el testimonio de Jairo Alfonso Díaz Trujillo, quien trabajó para Agropecuario Laesco SAS, entre noviembre de 2012 y marzo de 2020, como administrador de cultivo y encargado de la comercialización de la fruta, quien manifestó que Ramiro de Jesús Muriel Cadavid, fue contratado por el mayordomo de la finca en 2015, para trabajar en la plantación de piña, pero un día el mayordomo le informó que *«RAMIRO no había ido a trabajar, que se había comunicado con aquel, quien le dijo iba al médico porque se sentía mal debido a que se había golpeado»* y que días después, el aludido asalariado se acercó a la finca y al preguntarle qué le había pasado, dijo que se había caído y golpeado la espalda, *«que no podía seguir trabajando, que arreglaran, a lo que contestó que siguiera con su proceso y que se le seguiría pagando el sueldo mientras allegara incapacidad».*

Del mismo testimonio, extractó que el promotor del litigio «*presentó incapacidades hasta noviembre de 2015; que lo encontró laborando en RECUCA a mediados de 2016; que en algún momento la empresa le hizo algún ofrecimiento para reintegrarse y realizar funciones acorde con sus posibilidades, pero ello nunca ocurrió».*

(ix) Destacó que, en el interrogatorio de parte absuelto por Ramiro de Jesús Muriel Cadavid, expresó que laboró

físicamente en la finca de propiedad de la sociedad demandada entre el 28 de diciembre de 2014 hasta el 21 de febrero de 2015, al preguntarle por qué si Agropecuaria Laesco SAS, lo estaba remunerando y reconociendo las prestaciones sociales, él estaba laborando en la finca llamada Recuca, el demandante contestó que *«yo estaba allá simplemente un servicio de mandado (…) no me pagaban sino un tiempo, por ratos o por medios días o por un día no más, eso no es trabajo estable y he tenido que hacerlo para poder subsistir porque yo no me puedo morir de hambre».*

Refirió que al ser indagado sobre la razón por la cual no volvió a presentarse en la Finca Laesco desde el 21 de febrero de 2015, el demandante respondió: *«doctor no me sentía apto para trabajar porque estaba enfermo y un enfermo no trabaja, porque yo enfermo no le trabajo a nadie a sí tenga mucha necesidad»*; y al indagarle por qué solo entregó incapacidades hasta el 26 de noviembre de 2015, contestó que era cierto *«porque el médico no tuve más tratamiento con el médico de ahí para adelante»*, y más adelante aclaró que las incapacidades se generaron hasta 2017; y al preguntarle sobre la razón por la cual en la tutela señalaba una fecha de despido y en la demanda otra diferente, contestó que a él lo despidieron el 1 de julio de 2015 y a partir del 2 de febrero de 2017, no le volvieron a pagar sueldo, incapacidades *«o seguridad»* y recibió salario hasta 15 de septiembre de 2016.

Expresó el *ad quem*, que aunque en la demanda afirmó que el despido ocurrió el 2 de febrero de 2017, el accionante al absolver el interrogatorio afirmó que realmente dejó de

laborar en la finca desde el 21 de marzo de 2015, porque estaba enfermo y textualmente alegó: *«yo enfermo no le trabajo a nadie a si tenga mucha necesidad»*, lo que constituía confesión, con la que se acreditaba que para el 2 de febrero de 2017, no se hallaba laborando para la demandada.

Afirmó que, examinado el acervo probatorio en su conjunto, encontraba demostrado que el actor el 2 de febrero de 2017 no se hallaba incapacitado, pero presentaba una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 40,36%, con fecha de estructuración 23 de diciembre de 2016, que no eran producto de un accidente de trabajo como lo aseveró en la demanda, sino, consecuencia de patologías comunes, que de acuerdo con la historia laboral datan del año 2006, por lo que no gozaba de estabilidad laboral reforzada, sumado a que *«para esa data»*, el demandante había dejado de prestar sus servicios a Agropecuaria Laesco SAS, porque como él mismo lo confesó, dejó de laborar en la finca el 21 de marzo de 2015.

Esgrimió que, si bien, en razón a fallo de tutela fue reintegrado al cargo que venía desempeñando y se le continuó pagando el auxilio económico por incapacidad, las prestaciones sociales y aportes a seguridad social, no volvió a trabajar una vez culminaron las incapacidades, como se había comprometido en la audiencia de conciliación ante la inspección del trabajo.

Mencionó que, contrario a lo sostenido por el promotor del litigio, de acuerdo con lo informado por CAFESALUD, la última incapacidad venció el 19 de diciembre de 2016, pese

a ello la demandada le siguió pagando lo correspondiente a seguridad social, y suspendió el pago en febrero de 2017, sin que ello constituya un despido, como al parecer lo había entendido el *a quo*, *«pues fue el actor quien abandonó su puesto de trabajo, al no reintegrarse después de finalizadas las incapacidades»,* tampoco inició el proceso laboral dentro de los 4 meses, por eso, contrario a lo dicho por el sentenciador de primer nivel, el fallo de tutela cesó en sus efectos como lo estableció el Juzgado Segundo Civil Municipal de Armenia en audiencia del 26 de julio de 2016.

De acuerdo a lo narrado *«el actor no cumplió con la carga probatoria que le incumbía tendiente a demostrar que fue su empleadora la que dio por finalizado el vínculo laboral, pues lo único que se logró establecer es que fue él quien tomó la decisión de no reintegrarse a su puesto de trabajo al finalizar las incapacidades, por lo que no hay lugar a ordenar nuevamente el reintegro».*

Para finalizar, dijo que no era procedente tener probado el despido con el simple dicho del actor en la demanda, máxime que confesó al absolver el interrogatorio, que el único despido ocurrió en 2015, es decir, admitió en los términos del artículo 191 del CGP que no fue despedido en 2017, sino que le dejaron de pagar los salarios y aportes a seguridad social, *«admitiendo que para esa data no estaba trabajando en la finca, precisando que él solo laboró físicamente en la finca de propiedad de la sociedad demandada hasta el 21 de febrero de 2015».*

Destacó que contrario a lo sostenido por el juez unipersonal, el demandante no estaba relevado de demostrar que había sido despedido, pues era precisamente ese hecho el que, ante una ausencia de causa comprobada, daría lugar al reintegro o la imposición de las indemnizaciones por despido y la consagrada en la Ley 361 de 1997.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita a esta Sala casar la sentencia impugnada y, en sede de instancia: *«revoque la de segundo grado y, en su lugar, CONDENE a AGROPECUARIA LAESCO SAS, de todas las pretensiones de la demanda, proveyendo en costas como corresponda».*

Con tal propósito presenta un cargo, por la causal primera de casación, que recibió réplica y se estudia a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía indirecta acusa aplicación indebida de los artículos: 3, 4, 5, 8 y 29 de la Ley 776 de 2002, 3 de la Ley

828 de 2003, 62, 104 y SS del CST y el concepto 303964 de 2009 del Ministerio de Trabajo.

Como causa eficiente de la violación lista los siguientes yerros:

> 1. Manifiesta el Tribunal que mi poderdante no volvió a trabajar una vez culminaron las incapacidades, como se había comprometido en a la (sic) audiencia de conciliación ante el (sic) la inspección del trabajo, realizada el 1 de septiembre del 2015.
>
> 2. No dar por probado, a pesar de que lo está suficientemente, que mi poderdante era una persona que se encontraba incapacitada y que al momento en que fue despedido estaba en proceso de calificación tal como se vislumbra en el dictamen expedido el 16 de noviembre de 2017 por la Junta Nacional de Calificación, la cual, le otorgó un porcentaje de pérdida de capacidad laboral de 40.36%, de fecha de estructuración del 23 de diciembre de 2016.
>
> 3. Dar por demostrado sin estarlo, que estuvo bien el despido, puesto que el demandante no volvió a trabajar una vez culminaron las incapacidades, como se había comprometido en la audiencia de conciliación ante la Inspección del trabajo, contrario a lo manifestado por el demandante, de conformidad con lo informado por CAFESALUD, la última incapacidad venció el 19 de diciembre de 2016, pese que el demandado siguió pagando lo correspondiente a seguridad social y suspendió el pago en febrero de 2017, sin que ello puede configurarse en despido.
>
> 4. Olvidó el Tribunal, que si bien es cierto el código laboral establece en su artículo 60 numeral 4 como causal de terminación del contrato de trabajo la inasistencia al lugar de labores de un día o unos días no significa automáticamente la terminación, pues la norma exige que dicha ausencia sea sin justa causa. Por ello, si el trabajador después de un periodo de ausencia presenta una buena excusa junto con una prueba de ello, pues el contrato no puede terminar, pero si el empleador ya lo ha dado por terminado y liquidado, deberá restituirlo so pena que se considere una terminación unilateral sin justa causa por no escucharlo en descargos y el trabajador puede demandarlo y

exigir el pago de una indemnización según el tipo de contrato que tenga.

5.El Tribunal cometió error, puesto que el empleador no demostró las gestiones necesarias para contactar al acá demandante, puesto que el protocolo que debió realizar la empresa para despedir al demandante y aportarlo como prueba era:

a. Levantar un acta donde anotara el día desde el cual el trabajador no se presenta a laborar, la cual debe firmar el empleador o jefe de recursos humanos si lo hay y por varios testigos que laboren en la empresa.
b. Relacione las gestiones que se hizo para contactarlo (describir a qué números telefónicos se llamaron o visitas si se hicieron).
c. Realice la liquidación de las prestaciones sociales y salariales hasta la fecha del abandono.

6. Por lo anterior, el Tribunal debió advertir que no existió dicho protocolo, por lo tanto, se da lugar al reintegro del trabajador.

7. Igualmente, el Tribunal debió olvidó (sic) aplicar lo estipulado en el art.26 de la ley 361 de 1997, esto es solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, más aún si estaba en un proceso de calificación.

Inicia el desarrollo con alusión al fallo CSJ SL1360-2018, refiere que esta Corporación, en esa sentencia, estimó que *«la norma que protege al trabajador en situación de discapacidad en la fase de extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de resguardar su estabilidad frente a conductas discriminatorias»*, contra quienes son excluidos del empleo debido a su deficiencia física, sensorial o mental, por lo que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación laboral.

Apunta que ese precedente, no prohíbe el despido del trabajador, pues lo que se sanciona es que el acto esté

precedido de un criterio discriminatorio, por eso la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo esté basada en el prejuicio de la discapacidad, por eso, le basta al subordinado probar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, que implica que el empleador tenga el deber de acreditar una justa causa, de lo contrario el despido se reputaría ineficaz, en consecuencia procedería el reintegro del trabajador con el pago de 180 días de salario.

A continuación, resume extractos de la sentencia CC C-531-2000, y posteriormente esgrime que esta Sala de Casación recordó que el artículo 62 del CST, enseñó que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción la causal o motivo, pero si las razones no fueron expuestas al finiquito, no podrán ser exhibidas posteriormente. (CSJ SL224-2019, SL3723-2020, SL711-2021, SL627-2023, SL651-2023).

Agrega que «*al analizar las diferentes posturas expuestas por los órganos máximos de la jurisdicción laboral*», carece de eficacia el despido de un trabajador en condición de discapacidad cuando no media autorización de la autoridad administrativa.

Alega que *«con las anteriores bases teóricas y revisados los medios probatorios obrantes en el expediente»*, se encuentra que entre las partes del juicio, existió un contrato de trabajo a término indefinido que se prolongó entre el 28

de diciembre de 2014 y el 2 de febrero de 2017; y la sociedad para la terminación del vínculo *«invocó que el señor no laboraba para ellos desde el 1 de julio de 2015, que por lo tanto, no podía afirmar que para el 2 de febrero de 2017, no laboraba y tampoco contaba con incapacidad laboral».*

Expresa que, *«aunque la empresa Agropecuaria Laesco SAS, había despedido al trabajador el 24 de agosto de 2015, se debe tomar el mencionado 2 de febrero de 2017, como fecha de finalización del contrato de trabajo»*, pues en cumplimiento de fallo de tutela emitido el 17 de julio de 2015, el trabajador fue reintegrado al cargo que ocupaba, el cual brindó amparo transitorio y se condicionó para que acudiera a la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral y seguridad social *«en el plazo de tres meses, sin que lo hiciera, pues la demanda se presentó en el Juzgado Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos laborales de Calarcá, Quindío»* y fue admitida mediante auto de 21 de mayo de 2019.

Indica que, en la contestación de la demanda, Agropecuaria Laesco SAS sostuvo que jamás vulneró los derechos fundamentales del trabajador, porque cotizaron al sistema general de seguridad social integral, lo cual en los términos del artículo 193 del CGP constituye confesión.

Alega que se aprecia certificado de incapacidades, expedido el 2 de junio de 2017 por Cafesalud, en el que hace constar que el reclamante *«al 19 de diciembre de 2017 registraba un acumulado de 230 días de incapacidad continua»*, y *«En el documento anexo se observa que la*

contabilización incluyó el interregno comprendido entre el 23 de marzo de 2016 al 19 de diciembre del mismo año».

Aduce que *«También estaba el dictamen expedido el 16 de noviembre de 2017 por [la] Junta Nacional de calificación de Invalidez, a través del cual se estableció que el demandante tenía una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 40.36%, con fecha de estructuración 3 de diciembre de 2016»*, con lo cual queda probado que al momento del despido el 2 de febrero de 2017, estaba inhabilitado clínicamente para prestar sus servicios.

Afirma que, presentó serias afectaciones en su estado de salud mientras perduró el contrato de trabajo, por lo que estuvo incapacitado por un lapso superior a un año, además del «*testimonio examinado*» se deducía que antes del finiquito, la empleadora conocía del estado de salud, toda vez, que había sido reubicado en varias ocasiones y le *«eran solventadas pecuniariamente las incapacidades médicas que otorgaba su médico tratante»* y si bien, a la terminación del vínculo (2 de febrero de 2017), al actor no se le había dictaminado una pérdida de capacidad laboral, ello no es determinante para desestimar las pretensiones, porque lo relevante es la demostración de la enfermedad que imposibilite la ejecución de las funciones bajo los estándares de calidad y cantidad prestablecidos.

Expresa que, teniendo presentes las dificultades de salud que desde años atrás afrontaba, *«lo menos que podía hacer la empleadora antes de tomar la decisión [de terminar]*

unilateralmente el contrato de trabajo y pagar a título de indemnización 180 días de salario», era demostrar que *«nunca fue su intención la de discriminar a su dependiente por su condición de salud».*

Para finalizar, apunta que no puede arribarse a inferencia distinta a que el vínculo terminó por su limitación, pues aunque la compañía aseveró que no se reintegró a laborar después de terminada la incapacidad, lo cierto es que la demandada en ningún momento llamó al asalariado para la presentación de descargos, ni acudió ante la oficina de trabajo, por eso *«se da lugar a la ineficacia del despido al no haberse efectuado un debido proceso al momento del despido del trabajador»*. (Subraya la sala)

VII. RÉPLICA

Expone que nunca hubo despido, que Ramiro de Jesús abandonó su sitio de trabajo por su propia cuenta el 21 de marzo de 2015, pues le asignaron el corte de papel para envolver la piña y prefirió dejar la labor.

VIII. CONSIDERACIONES

Para la solución del ataque es pertinente recordar que el fallador de segundo nivel, revocó la sentencia condenatoria de primer grado y absolvió a la llamada a juicio, con sustento en que Muriel Cadavid no acreditó el despido, por el contrario, a partir de su confesión y de un testimonio, concluyó: *«fue él quien tomó la decisión de no reintegrarse a*

su puesto de trabajo al finalizar las incapacidades, por lo que no hay lugar a ordenar nuevamente el reintegro».

La censura deja intacto este pilar de la sentencia, pues es palmario que de cara a la estructura del fallo, el punto esencial del ataque era demostrar que sí probó el despido, pero, el memorialista no invoca prueba para derruir el soporte de la absolución.

Se encuentra que, inicialmente el ataque divaga en descripciones normativas y jurisprudenciales, con lo cual incumple la obligación que tiene como recurrente de derruir los soportes de la sentencia, sin que el recurso extraordinario sea una instancia oficiosa, como lo explicó esta Corporación en fallo CSJ SL250-2020, reiterada en la CSJ SL3089-2022, así:

> Finalmente, resulta oportuno subrayar a la censura que en la especialidad laboral y de la seguridad social no se admite la casación oficiosa. De hecho, la naturaleza dispositiva y formal del recurso extraordinario riñe con tal posibilidad, pues en él se exige al interesado el despliegue de un ejercicio dialéctico dirigido puntualmente a socavar los pilares de la sentencia gravada, el cual no puede obviarse para acometer un estudio oficioso, por cuanto el legislador no contempló tal posibilidad.

Unido a lo anterior, el cargo orientado por la vía indirecta, simplemente constituye una amalgama de ideas deshilvanadas, que como se acaba de decir, se proponen sin reparar en que el fundamento de la sentencia de segundo grado fue la falta de acreditación del despido, sumado a que para concluir que *«fue él quien tomó la decisión de no reintegrarse a su puesto de trabajo al finalizar las*

incapacidades», el *ad quem*, tomó como soporte la confesión del demandante; sin embargo en el recurso no se acusa dicha prueba, lo que corrobora que el fallo debe continuar intacto.

Desde el inicio del ataque, el memorialista hace énfasis en la sentencia de esta Sala con radicado CSJ SL1360-2018, la cual enseñó que *«el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada»,* pero como se ha recalcado, en el *sub examine*, el recurrente deja intocada la afirmación según la cual no existió despido, pues confesó que simplemente no regresó más al trabajo. Aunque esto es suficiente para el fracaso del cargo, para abundar en garantías, si se examinaran las pruebas que refiere, en las que no se halla ningún soporte para derruir la sentencia, como pasa a examinarse:

De la contestación de la demanda, resalta que la llamada a juicio mencionó que no vulneró los derechos del trabajador y que cotizaron al sistema de seguridad social integral, pero de esas afirmaciones de la accionada ninguna expresión relevante se desprende de cara a los báculos de la sentencia del *ad quem*.

Sobre el fallo de tutela, proferido el 17 de julio de 2015, por el Juzgado Segundo Civil Municipal, en el que dispuso el reintegro, no se deduce algún error de hecho, pues el mismo fallador dio cuenta de ello, solo que profundizó en el análisis y recordó que de acuerdo a la sentencia proferida por el superior jerárquico, el Juzgado Tercero Civil del Circuito de

Armenia, se dispuso que el amparo era transitorio, pues debía adelantar la acción ordinaria dentro de los 4 meses siguientes, pero como lo acepta el recurrente, no cumplió ese deber para que los efectos del amparo constitucional pervivieran.

En lo que hace al certificado de incapacidades expedido por Cafesalud, el memorialista dice que allí se *«hace constar que el demandante al 19 de diciembre de 2017 registraba un cumulado de 230 días de incapacidad continua. En el documento anexo se observa que la contabilización incluyó el interregno comprendido entre e l23 de marzo de 2016 al 19 de diciembre de ese mismo año».*

No se dice cuál fue el error de hecho en que incurrió el Tribunal al valorar el aludido certificado, pues esa Corporación expresó exactamente lo mismo que el memorialista.

Luego de estas pruebas alude al *«testimonio examinado»* y al dictamen de la Junta Nacional de calificación de invalidez, sin embargo, al no acreditar un yerro trascendente, manifiesto y protuberante con los medios calificados, no es posible descender al análisis de estas probanzas.

No obstante lo anterior, si en gracia de simple hipótesis se examinaran, de ninguna de ellas se deduce que el promotor del juicio hubiera sido despedido, pues con apoyo en el testimonio, enuncia el memorialista, que se extractaba que *«antes de la finalización del contrato laboral, la*

empleadora conocía del estado de salud laborista». Lo anterior es intrascendente de cara a los soportes de la decisión, pues se reitera, lo esencial para devastar la sentencia era probar el despido.

En lo que hace al dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, subraya que tenía una pérdida de capacidad aboral de un 40.36% estructurada el 3 de diciembre de 2016 y que *«con esto queda certificado que al momento del despido mi poderdante estaba en un proceso de calificación»* y que al finalizar el contrato el *«2 de febrero de 2017, el trabajador estaba inhabilitado clínicamente para prestar sus servicios».*

Las alusiones que realiza a la anterior prueba, las funda en la premisa según la cual, fue despedido, sin embargo, ello no se acredita con el dictamen, precisamente ese era el tema medular que ha debido probar; y aunque la pérdida de capacidad laboral se haya estructurado en la aludida fecha, en nada suple la demostración del despido que extrañó el *ad quem*.

Superado lo anterior, al finalizar el ataque se dice: *«se da lugar a la ineficacia del despido al no haberse efectuado un debido proceso al momento del despido del trabajador».*

Esta afirmación no tiene cabida por la vía indirecta, pero aunado a ello, de nuevo alude a que fue despedido, cuando no demostró ese hecho, y dicha aseveración constituye un medio nuevo en el recurso extraordinario, toda

vez, que las pretensiones no se fundaron en que hipotéticamente hubiera existido alguna trasgresión al debido proceso, por ende, en las instancias jamás la discusión se dirigió a este nuevo planteamiento.

De lo que viene de decirse, el recurso fracasa.

Costas a cargo del demandante y a favor de la llamada a juicio. Fíjense como agencias en derecho la suma única de $5.900.000, que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia realice, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 26 de abril de 2023, por la Sala Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, en el proceso adelantado por **RAMIRO DE JESÚS MURIEL CADAVID** contra **AGROPECUARIA LAESCO SAS.**

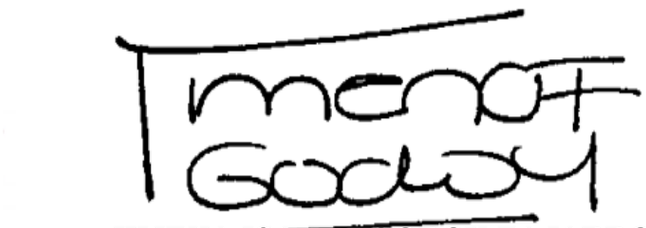
Costas, como se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

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: A38A7DC1C90C202540BE12B77817482ECF8C816045B1CAAF75E0C50AB3F0724F
Documento generado en 2024-11-28