



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL3290-2024
Radicación n.º 101889
Acta 44

Bogotá, D. C., cuatro (4) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **ARLETH OBETH CADAVID PEÑALOSA**, contra la sentencia proferida por la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el 15 de junio de 2023, en el proceso que instauró contra **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.** y **DRUMMOND LTD.**

Se admite el impedimento expuesto por la Magistrada **JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**, con sustento en la causal 1.^a del artículo 141 del Código General del Proceso.

I. ANTECEDENTES

El recurrente demandó con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo con

Mecánicos Asociados S.A., terminado por despido sin justa causa y sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo, pese a su condición de salud. Reclamó el reintegro sin solución de continuidad, el pago de 180 días de salario, la indemnización por despido, la indexación y las costas del proceso. Imputó responsabilidad solidaria a Drummond Ltd.

Relató que desde el 2 de agosto de 2010 comenzó a prestar servicios a Mecánicos Asociados S.A., en ejecución de un contrato de trabajo por duración de obra. Que se desempeñó como soldador en mina, en beneficio de Drummond Ltd y el 19 de noviembre de 2010 sufrió un accidente de trabajo, fue atendido por el médico de la empresa beneficiaria. Que, el 10 de mayo de 2011, se le diagnosticó lumbalgia aguda de origen laboral.

Informó que en el dictamen 2628, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar conceptuó sobre una «*discopatía L4-L5 con hernia discal central*» de origen laboral, que quedó en firme con el acta 797 de 19 de abril de 2012. Acotó que desde la fecha del accidente, acumuló más de 180 días continuos de incapacidad por la misma causa y el médico tratante se rehusó a expedir más incapacidades.

Señaló que, debido a su estado de salud, desde la fecha del accidente se imposibilitó su desplazamiento al lugar de trabajo. Sin embargo, el empleador lo citó a descargos el 16

de noviembre de 2011 y, finalmente, el 31 de enero de 2012 lo despidió por su inasistencia a laborar desde el 23 de enero hasta el 31 de agosto de 2011.

Mecánicos Asociados S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones de cobro de lo no debido por inexistencia de causa, inexistencia de la obligación, buena fe del empleador, mala fe del demandante, prescripción, improcedencia de reintegro, pago y compensación.

Admitió el vínculo laboral, su modalidad y extensión, para ejecutar servicios en beneficio de Drummond Ltd, así como la ocurrencia del accidente de trabajo. Expuso que, en cumplimiento de los procedimientos internos y la ley, citó a descargos al trabajador el 16 de noviembre de 2011, donde no pudo justificar su inasistencia a laborar entre enero y agosto de 2011; por ello, lo despidió el 31 de enero de 2012. Destacó que la empresa fue tolerante con el trabajador y actuó de buena fe, a la espera de que acreditara las razones de su ausencia.

Drummond Ltd. se opuso al éxito de la demanda y propuso las excepciones de *«inexistencia de fundamentos fácticos, probatorios y de derecho en la demanda para demandar la responsabilidad solidaria», «inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de DRUMMOND LTD por no darse la responsabilidad solidaria a la luz del artículo 34 sustantivo»*, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y pago. Adujo que no le constaban los

hechos, porque nunca sostuvo un vínculo directo con el actor, ni tenía conocimiento de la manera en que se desarrolló la relación laboral.

En demanda de reconvención, Mecánicos Asociados S.A. solicitó la devolución de los salarios y demás derechos laborales pagados al trabajador entre enero y agosto de 2011, por su inasistencia injustificada durante ese tiempo.

El reconvenido se opuso a la prosperidad de esa pretensión y formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones, falta de causa para pedir, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción. Negó los hechos y adujo que mantuvo informado a su empleador de que se hallaba en proceso de calificación por su enfermedad.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 23 de enero de 2020, el Juez Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná declaró la existencia de un contrato de trabajo entre el actor y Mecánicos Asociados S.A., del 2 de agosto de 2010 al 31 de enero de 2012. Negó las pretensiones de la demanda principal y la de reconvención.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Apelaron el demandante y Mecánicos Asociados S.A y el Tribunal confirmó la sentencia de primer nivel, sin costas para los litigantes.

En lo que interesa al recurso extraordinario, se propuso verificar si *«¿Se encuentra acreditado en el plenario que el actor fue despedido en y por su condición de discapacidad laboral?»*. En caso afirmativo, se ocuparía de dilucidar si *«¿Es ineficaz el despido? ¿Hay lugar al pago de los emolumentos reclamados por el actor? ¿La empresa DRUMMOND LTD., tiene responsabilidad solidaria?»*.

Tras relacionar todas las pruebas allegadas, consideró que aunque estaba demostrado que el actor padece hernia lumbar producto de un accidente de trabajo, no estaba acreditado que del 23 de enero al 31 de agosto de 2011 se encontrara incapacitado para acudir a su trabajo; menos, que su empleador conociera las razones de su ausencia. Por el contrario, acotó, estaba plenamente probado que en el procedimiento seguido por el empleador para verificar lo sucedido, el actor admitió que no contaba con dichas incapacidades, y así lo declaró dentro del proceso.

Así las cosas, dedujo acreditada la justeza del despido por el incumplimiento injustificado de las obligaciones del trabajador, de suerte que era innecesario el trámite surtido ante el Ministerio del Trabajo.

Descartó que debiera ocuparse de estudiar la inmediatez del despido, como quiera que *«esta no fue plasmada en la pretensión de la demanda, ni mucho menos si esta no fue objeto de debate ni planteada en el litigio de instancia, conforme al principio de congruencia»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en su lugar:

[...] declare que MECÁNICOS ASOCIADOS S.A. “MASA” despidió a Arleth Obeth Cadavid Peñaloza en forma extemporánea, sin justa causa en fecha 31 de enero de 2012 declarando la presunción del despido, por sus condiciones de salud, y sin autorización del Ministerio del Trabajo, con violación de lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; declarando la responsabilidad solidaria entre MECÁNICOS ASOCIADOS S.A. “MASA” y DRUMMOND LTD., sucursal Colombia, la ineficacia del despido, ordene el reintegrarlo sin solución de continuidad y de manera definitiva en las labores a las que se ordenó reubicar, respetando el ingreso que devengaba y su dignidad laboral, y la condena solidaria al pago al demandante de la indemnización por despido en estado de discapacidad, los salarios, prestaciones sociales legales, cotizaciones a seguridad social causados desde la fecha del despido hasta su reintegro, intereses e indexación sobre las sumas adeudadas, costas y agencias en derecho.

Con tal propósito formula 2 cargos, por la causal primera de casación, que merecieron réplica y se estudiarán

en conjunto, dada su identidad de propósito y la correlación de sus argumentos.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación directa, por interpretación errónea, del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que condujo a la transgresión de los artículos 1, 18, 19, 55, 58.4, 61, 64, 66, 127, 140, 186, 192, 193, 230, 239, 241, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo; 66 del Código Civil; 145 del Código Procesal del Trabajo; 166 y 167 del Código General del Proceso; 1 de la Ley 52 de 1975; 98 y 99 de la Ley 50 de 1990; y 17 y 161 de la Ley 100 de 1993.

Tras citar la normativa denunciada y pronunciamientos de esta Corte, arguye que demostrada como está la pérdida de capacidad laboral (PCL) en nivel moderado (24.95%), como secuela de un accidente de trabajo ocurrido el 19 de noviembre de 2010, la única salida posible para el juzgador de segundo grado era dispensar la protección reclamada. Que esa debió ser la «*interpretación armónica*» del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 1, 9, 10, 13, 16, 18, 21, 22, 24, 43, 62, 64, 65, 98, 127, 158, 159, 161, 168, 172 a 175, 177, 179, 186 y 306, del Código Sustantivo del Trabajo; 1 de la Ley 52 de 1975; 99.3 de la Ley 50 de 1990; 8 de la Ley 153 de 1887; 61

del Código de Procesal del Trabajo y 26 de la ley 361 de 1997. Sostiene que ello fue resultado de la violación de los artículos 167, 243 y 281 del Código General del Proceso; 55 de la Ley 270 de 1996 y 60, 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo.

A título de errores manifiestos de hecho, señala:

- a. No dar por demostrado, estándolo, que MECÁNICOS ASOCIADOS S.A. “MASA” dio por terminado el contrato de trabajo de ARLETH OBETH CADAVID PEÑALOZA en forma extemporánea, esto es habiendo transcurrido más de cinco (5) meses desde que tuvo conocimiento de la supuesta falta cometida”.
- b. Dar por demostrado, sin estarlo que MECÁNICOS ASOCIADOS S.A. “MASA” despidió a ARLETH OBETH CADAVID PEÑALOZA con justa causa.
- c. No dar por demostrado, estándolo que a ARLETH OBETH CADAVID PEÑALOZA lo despidió MECÁNICOS ASOCIADOS S.A. “MASA” sin justa causa.
- d. No dar por demostrado, estándolo que ARLETH OBETH CADAVID PEÑALOZA se encontraba bajo la protección del fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad.
- e. Haber dado por demostrado sin estarlo que MECÁNICOS ASOCIADOS S.A. “MASA” cumplió plenamente el procedimiento previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- f. No haber dado por demostrado, estándolo que MECÁNICOS ASOCIADOS S.A. “MASA” no cumplió plenamente el procedimiento previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como pruebas mal apreciadas, acusa la demanda inicial (hecho 43 y acápite de las razones y fundamentos de derecho) y su contestación, la Resolución 426 de 27 de diciembre de 2011, los desprendibles de nómina de enero a junio de 2011 y el dictamen de pérdida de capacidad laboral.

Reprocha que, con el argumento de la congruencia, el colegiado de instancia no estudiara la falta de inmediatez del despido. Explica que no es posible examinar las pretensiones de forma insular, *«como lo hizo el Tribunal, sino que deben armonizarse con sus razones fácticas a fin de auscultar su causa y verdadero alcance, más allá de su redacción y literalidad»*.

Remite a la demanda y sus respuestas, para enfatizar que, contra lo inferido por el Tribunal, *«no solo se discutió la existencia de la supuesta justa causa alegada para su despido del señor ARLETH OBETH CADAVID PEÑALOZA, sino también lo oportuno de la misma»*.

VIII. RÉPLICA

Mecánicos Asociados S.A. anota que la censura no controvierte todas las premisas de la decisión, ni ataca la valoración de todas las pruebas de que se sirvió el Tribunal. Drummond Ltd. También, defiende la intangibilidad del fallo, bajo el entendido de que el recurrente no demuestra los errores jurídicos ni fácticos que denuncia.

IX. CONSIDERACIONES

Conforme los planteamientos de la acusación, está fuera de discusión la existencia del vínculo laboral entre el actor y Mecánicos Asociados S.A., del 2 de agosto de 2010 al 31 de enero de 2012. También, el accidente de trabajo de 19 de noviembre de 2010, que dejó como secuela una *«discopatía*

L4-L5 con hernia discal central», de origen laboral, que finalmente generó una PCL del 24.95%.

El Tribunal consideró que la inasistencia al trabajo desde enero hasta agosto de 2011, sin justificación, ni incapacidad médica, como lo admitió el demandante en la diligencia de descargos ante el empleador, así como al declarar dentro del proceso, justificaba el despido. Descartó ocuparse de la inmediatez de la decisión empresarial, porque este tópico no hizo parte del planteamiento de la demanda.

Si bien, los cargos no son modelo de claridad y fundamentación técnica, la Sala entiende que la censura argumenta que la extemporaneidad del despido sí fue debatida en las instancias, por manera que el Tribunal no podía sustraerse de su análisis. Sostiene que no puede concluirse nada diferente a que el empleador lo despidió mucho tiempo después de la falta, de suerte que desde la teoría de la inmediatez, no puede considerarse una decisión amparada por el ordenamiento. Por ello, se configura el despido injusto de un trabajador en condición de discapacidad.

A juicio de la Sala, basta la lectura de la demanda y la contestación de Mecánicos Asociados S.A., para dar la razón a la censura en punto a la violación del principio de congruencia.

En forma concreta, el hecho 43 de la demanda refiere que *«la causal alegada para el despido... no es inmediata a*

su causación». A ello, se suma toda una sección dedicada al «*principio de inmediatez*», en las razones y fundamentos de la demanda. A su vez, Mecánicos Asociados S.A. negó esos hechos e insistió en que fue garantista, así como prudente y oportuno para proceder al despido.

Siendo así, fluye paladina la desatención del fallador de segundo grado pues, evidentemente, le correspondía pronunciarse sobre esa materia, en aras de cumplir debidamente su obligación de administrar justicia y procurar la resolución definitiva del litigio.

Sin embargo, la Sala no casará la sentencia gravada porque constituida en Tribunal de instancia, llegaría a idéntico resultado. De los medios de prueba se desprende que el patrono fue prudente y tomó el tiempo necesario para constatar el incumplimiento del trabajador, considerando que no es normal que se hubiera ausentado más de un semestre, sin razones serias y atendibles. Al respecto, la Corte ha enseñado que:

[...] En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral

en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores (CSJ SL 17 may. 2001, rad. 36014, reiterada en la CSJ SL11969-2017).

Importa recordar que no es controversial que el actor dejó de asistir a la empresa desde el 22 de enero de 2011. Tampoco se discute que, al regresar, a finales de agosto de ese año, la empresa lo citó a diligencia de descargos (fls. 22 y 23), surtida el 16 de noviembre siguiente. En esa oportunidad, se le indagó sobre su ausencia continuada y la falta de remisión de la incapacidad o incapacidades emitidas por el médico tratante, para ese periodo. En respuesta, el promotor del proceso manifestó que se encontraba a la espera de la programación de una cirugía y no contaba con más incapacidades, porque el médico de la EPS se negó a continuar expidiéndolas. Lo que siguió a ello fue el despido, el 31 de enero de 2012.

De esta suerte, transcurrieron aproximadamente 2 meses y medio entre el momento en que el empleador pudo verificar la situación concreta del trabajador, y la decisión de despido. Tal lapso no es irrazonable, ni desproporcionado, para que la empresa adelantara las reflexiones y consultas internas que fueran necesarias para resolver sobre un caso tan particular; menos, puede entenderse que el tiempo así

transcurrido desarticuló el nexo o secuencia entre los hechos indagados y el despido.

A lo anterior, se suma que la historia clínica aportada no da cuenta de sucesos, conceptos o recomendaciones que hagan pensar que el trabajador se encontraba totalmente imposibilitado para acudir a laborar desde enero hasta agosto de 2011. Desde luego, no se trata de sostener que el trabajador estaba obligado a asistir a la empresa a pesar de su estado de salud, ni de exigirle la incapacidad como única posibilidad de justificación, sino de reconocer como legítimo el reproche del empleador por la ausencia y el silencio del actor, cerrando toda posibilidad de seguimiento y, si fuera el caso, su reubicación y la adopción de otra medida que permitiera su readaptación funcional, mientras continuaba el tratamiento de su dolencia.

Nótese que el propio médico tratante se negó a continuar expidiendo incapacidades para ese lapso, menos, con carácter *«retroactivo»*, como se lo solicitó el demandante en diligencia adelantada ante el Inspector del Trabajo (fl. 63). Y, en la constancia de incapacidad más cercana a su largo periodo de ausencia, el 12 de diciembre de 2010 (fl. 42), se anotó la existencia de radiografías *«de columna lumbar que fueron normales»* y se dejó registro de tratamiento mediante fisioterapia, corsé ortopédico, drogas analgésicas y *«reposo laboral (reubicación)»*.

Así las cosas, no existen elementos para desvirtuar la manera en que se configuró el incumplimiento grave de las

obligaciones y prohibiciones del trabajador, conforme los artículos 58.1 (deber de realizar personalmente la labor), 60.4 (prohibición de faltar al trabajo sin justificación ni permiso) y 62.a.6 (incumplimiento grave de los anteriores) del Código Sustantivo del Trabajo, marco normativo invocado en la carta de despido. Demostrada la justeza del despido, se enerva la garantía de estabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL1152-2023).

En ese orden, solo es viable concluir que el juzgador de la alzada no cometió los desafueros jurídicos, ni fácticos que se le endilgaron.

Sin costas, porque el cargo resultó fundado.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 15 de junio de 2023 por la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dentro del proceso seguido por **ARLETH OBETH CADAVID PEÑALOSA** contra **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.** y **DRUMMOND LTD.**

Sin costas.

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

Firmado electrónicamente por:



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO
No firma impedimento



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: 40996F9E84F3C817B467627CF9A62264D45D973CC6D07227E26C61BD9399A484
Documento generado en 2024-12-05