GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA
Magistrada ponente

SL777-2025
Radicación n.° 08001-31-05-007-2016-00149-01
Acta 10

Bogotá D.C., veinticinco (25) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **EDGARDO ENRIQUE FIELD ORTIZ** contra la sentencia proferida el 6 de diciembre de 2022 por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso que le sigue a **DRUMMOND LTDA.**

I. ANTECEDENTES

Accionó el demandante contra la pasiva, para que se declarara que fue despedido sin justa causa. En consecuencia, solicitó el pago de las indemnizaciones por despido injusto consagrada en el artículo 51 de la

Convención Colectiva de Trabajo 2013–2016, y las de los preceptos 65 y 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Subsidiariamente, pidió que se declarara ineficaz el despido, ya que la pasiva estaba obligada a pedir autorización del Ministerio del Trabajo para ello. Consecuentemente, reclamó el reintegro a su puesto de trabajo en condiciones justas y en un cargo acorde a su estado de salud, el pago de los salarios, vacaciones, cesantías e intereses, auxilio de transporte y primas desde el 9 de diciembre de 2013 hasta cuando fuera restituido, junto con la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Fundamentó sus pretensiones en que laboró para la demandada desde el 5 de diciembre de 2005 hasta el 9 del mismo mes de 2013; que ocupaba el cargo de mecánico de mantenimiento de *convello* o banda transportadora; que su turno era de 12 horas; que en razón de su actividad comenzó a tener serios y graves inconvenientes de salud que le desencadenaron una enfermedad lumbar y cervical, insomnio primario crónico, problemas psiquiátricos, hiperacusia mixta de predominio sensorial leve, moderada a nivel de oído derecho e izquierdo; que el vínculo laboral fue finalizado de manera unilateral encontrándose en estado de discapacidad.

Relató que estaba afiliado a la EPS Salud Total, quien le brindó asistencia clínica, médica y hospitalaria en las patologías antes mencionadas, y estableció su estado de invalidez como de origen profesional; que la Junta Regional de Calificación emitió dictamen n.º 10460 del 13 de enero de

2011, donde dio el mismo concepto, y la Nacional se pronunció el 30 de agosto de ese mismo año a través del dictamen n.º 8531390, en el cual estableció que el origen de la pérdida de la capacidad laboral era común; que posteriormente, la primera de las juntas mencionada emitió peritaje n.º 13784 del 14 de diciembre de 2012, estableciendo una PCL 20,23%, siendo su génesis profesional (síndrome del túnel carpiano bilateral) y; que a través del n.º 853139 del 22 de enero de 2014, lo disminuyó al 14,88%.

Contó que el 26 de septiembre de 2012 le solicitó a Porvenir la calificación de su estado de invalidez; que Seguros de Vida Alfa consideró, mediante estudio del 16 de julio de 2013, una PCL del 54.38%, estructurada el 11 de julio de 2012 *«de origen común y enfermedad profesional»*; y que la pasiva tuvo conocimiento de su estado de salud.

Drummond Ltda. al contestar el libelo inicial, se opuso a las pretensiones del actor. En cuanto a los hechos, aceptó la vinculación y su extremo temporal final, que prestaba turnos de 12 horas, que era afiliado a la EPS Salud Total, quien le brindó la asistencia médica. Admitió también lo relativo la calificación de pérdida de capacidad laboral de Seguros de Vida Alfa y, que conocía de su estado de salud porque en muchas ocasiones estuvo incapacitado por las instituciones de seguridad social, pero que no sabía con detalle las enfermedades que padecía. Sobre los demás, dijo que no eran ciertos o no le constaban.

Aclaró que la fecha en que ingresó a la compañía fue el 18 de abril de 2006, que su cargo fue el de mecánico general,

que luego de atender recomendaciones para la recuperación del trabajador, solo laboraba en turnos de 8 horas, y el vínculo finalizó por el reconocimiento de la pensión de invalidez, la cual era una justa causa, y en ese momento aquel no estaba incapacitado. Advirtió que antes de laborar para ella, había tenido ya un accidente de trabajo.

Propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación y prescripción.

Mediante auto del 18 de mayo de 2017 (f.º 289 a 290), el Juez Séptimo Laboral del Circuito de Barranquilla decretó la acumulación del proceso que cursaba en ese despacho con radicado n.º 2016-0149, con el proveniente del Juzgado Décimo Laboral del mismo circuito, rad. n.º 2016-221, último en el que el demandante llamó a juicio a la pasiva para procurar el pago del salario deducido de manera ilegal desde el 1º de enero de 2010 hasta diciembre de 2013, junto con los intereses moratorios.

Allí, sostuvo que laboró con la enjuiciada desde el 18 de abril de 2006 hasta el 9 de diciembre de 2013; que en razón a su actividad comenzó a tener serios y graves problemas de salud; que durante la ejecución del contrato de trabajo tuvo préstamos con diferentes cooperativas; que recibía como contribución el pago de un salario en forma quincenal.

Indicó que obtenía como contraprestación por su labor un salario convencional; que siempre estuvo afiliado al sindicato de trabajadores (Sintradrummond); que desde enero de 2010 hasta diciembre de 2013, la accionada le dedujo en varias ocasiones el total del salario devengado; que

fue más del 50% de la remuneración convencional; y que el 9 de diciembre de 2013, la empresa dio por terminado el contrato, sin pedir permiso al Ministerio de Trabajo para hacer las deducciones por encima del salario.

La convocada a juicio también se resistió a las pretensiones de esa demanda. Además de los supuestos fácticos comunes ya admitidos, aceptó el vínculo laboral y sus extremos temporales, que el trabajador tuvo préstamos con diferentes cooperativas, el salario de manera quincenal, la terminación de la relación de trabajo y que no pidió autorización al Ministerio de Trabajo.

Aclaró que los descuentos por cooperativa no necesitaban autorización del trabajador de conformidad con el literal b) del artículo 59 del CST, sin embargo, ello, fue aprobado por el actor, y que recibía una remuneración ordinaria y no beneficios extralegales.

Propuso las excepciones de inexistencia de obligaciones, compensación y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Barranquilla, mediante sentencia del 22 de mayo de 2019, absolvió a la pasiva de todas las pretensiones incoadas en su contra.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, la Sala Primera de Decisión Laboral del

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, a través de sentencia del 6 de diciembre de 2022, confirmó la de primer grado.

Sostuvo que los problemas jurídicos consistían en determinar lo siguiente: i) si estaban dados los presupuestos de la indemnización plena de perjuicios; ii) si al momento del despido el actor tenía una afectación relevante en su salud y la pasiva conocía esa circunstancia y; iii) si la demandada hizo deducciones ilegales del salario y las prestaciones sociales del actor.

En lo que interesa al recurso de casación, halló acreditado que la terminación del vínculo laboral no obedeció a un acto discriminatorio, sino que se fundó en una justa causa, como lo fue el reconocimiento de la pensión de invalidez desde el 7 de noviembre de 2012. Además, tuvo en cuenta que el accionante permaneció en la empresa con recomendaciones médicas por bastante tiempo, como lo expresó en el interrogatorio de parte, y a pesar de esas condiciones siguió prestando sus servicios hasta cuando obtuvo la prestación, con lo que se destruía la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por ello, negó el reintegro y sus efectos.

En lo concerniente a la condena por los dineros deducidos del salario, resaltó que el accionante confesó que obtuvo créditos con cuatro cooperativas, y que autorizó los descuentos por esas libranzas. Además, que también tenía embargos por alimentos (archivo 06, f.º 76). Destacó que el artículo 59 del CST delegaba a los empleadores a deducir,

retener o compensar del valor de los salarios y prestaciones sin autorización previa escrita de sus trabajadores en los casos previstos en los preceptos 113, 150, 151, 152 y 400 *ibidem*, y las cooperativas podían ordenar retenciones hasta del 50% del salario y las prestaciones por obligaciones adquiridas por el trabajador.

Además, que si contaba con aquella, el empleador puede hacer descuentos, pues puede disponer libremente del salario y de las prestaciones sociales, deducciones que pueden superar el 50%, si concurren embargos por alimentos u obligaciones con cooperativas y pago de libranzas autorizadas por el trabajador.

Recordó que los embargos por alimentos y por obligaciones adquiridas con cooperativas pueden cubrir hasta el 50% del salario mínimo legal. Concluyó que el accionante se limitó solamente a señalar que le hicieron descuentos no autorizados que superaron ese tope, pero no discriminó ni demostró los valores descontados, que, a su juicio, fueron indebidos.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Edgardo Enrique Field Ortiz, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado, y en su lugar, ordene el pago del salario deducido de manera ilegal

por la pasiva, con los intereses moratorios, así como las indemnizaciones consagradas en el artículo 51 de la CCT 2013–2016 y los preceptos 65 y 216 del CST.

Subsidiariamente, solicita que esta Corporación case el fallo del Tribunal, y en sede de instancia, revoque el del juzgado, para que, en su lugar, declare ineficaz el despido, y ordene su reintegro a su puesto de trabajo en condiciones justas, y en un cargo acorde a su estado de salud, así como el pago de los salarios, vacaciones, cesantías e intereses, auxilio de transporte, primas desde el 9 de diciembre del 2013, hasta cuando sea restituido, y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, replicados por Drummond Ltda. Se deciden conjuntamente los dos primeros, por un lado, y por el otro los dos restantes, toda vez que acusan la transgresión de similar elenco normativo, y se fundan en una argumentación complementaria.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía de puro derecho, denuncia la infracción directa del artículo 149-2 del CST; 8 y 10 del Convenio sobre la Protección del Salario de 1949, de la OIT.

Para demostrar el cargo, insiste en que el primero de los preceptos enunciados contempla una prohibición expresa de retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte de la retribución

declarada inembargable por la ley. Explica que la norma en que se afincó el juez de segundo grado fue el artículo 59 *ibidem*, el cual no permite la deducción del salario del trabajador cuando se afecta el mínimo vital o la parte del salario declarada inembargable.

Advierte que la referida norma contempla posibilidades de retención o deducción del salario para una serie de eventos y circunstancias, pero no consagra cuándo se afecta el mínimo vital o la parte que es declarada como inembargable. Recuerda que los derechos contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo son irrenunciables, por lo que el trabajador por voluntad propia no puede desistir de ellos, y mucho menos por exigencia del empleador o de un tercero, ya que no son negociables ni transables.

Esgrime que la jurisprudencia de esta Corporación ha precisado que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna y alguno de ellos, por razón de su importancia y su reconocimiento de derechos humanos fundamentales, están en el bloque de constitucionalidad, como por ejemplo el C95. Para soportar sus argumentos cita los artículos 142 del CST, 53 de la Constitución, 8, 9, 10 del C-095-1949 y las sentencias CSJ SL, 30 ene. 2013, rad. 38272, SL17462-2014 y SL3711-2017.

VII.CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, acusa la aplicación indebida de los artículos 59, 113, 150, 15, 152 y 400 del CST, y la *«falta de*

aplicación» de los preceptos 149-2, 19 *ibidem*, en relación con el 8, 9, 10 del C-095-1949 de la OIT.

Le enrostra al proveído acusado los siguientes errores de hecho:

> 1) No dar por demostrado, estándolo, que la demandada DRUMMOND LTD, realizó deducciones superiores al 50% del salario devengado por el actor EDGARDO FIELD ORTIZ como trabajador de esta empresa, desde el (sic) noviembre de 2011 hasta el mes de diciembre de 2013.
>
> 2) No dar por demostrado, estándolo, que el señor EDGARDO FIELD ORTIZ recibía un salario convencional como trabajador de demandada DRUMMOND LTD.

Como pruebas apreciadas de forma defectuosa relaciona las siguientes:

- Confidenciales de nómina extendido por la empresa DRUMMOND LTD a su ex trabajador EDGARDO FIELD ORTIZ en donde se refleja el salario devengado por el recurrente y las deducciones realizadas por su empleador. Folios 11 a 135 del expediente.
- Convención colectiva de trabajadores de la empresa DRUMMOD LTDA SINTRADRUMMOND AGRETRITRENES 2013 -2016, con documentos del ministerio respecto de su depósito. Folio 136 a 148.

Manifiesta que *el ad quem* incurrió en un error de hecho evidente y ostensible al apreciar de forma defectuosa los confidenciales de nómina extendidos por la empresa demandada, en donde se refleja el salario devengado y las deducciones realizadas (f.° 11 a 135 del expediente).

Indica que dichos documentos contenían la información total respecto de su salario, por lo que, si el Tribunal lo hubiera valorado en debida forma, se daría cuenta de que la demandada hizo deducciones superiores al 50% de lo devengado.

Reitera que si el juez de apelaciones hubiera realizado las operaciones aritméticas del caso, llegaría a la conclusión de que se dedujo del salario la suma de $251.623.596, superior al 50% de lo que devengaba, por lo que hubiera ordenado regresar el valor de $83.640.902 resultantes de dichas deducciones.

VIII. RÉPLICA

Drummond Ltda. expresa que el recurso de casación es un simple alegato de instancia que adolece de errores de técnica, como quiera que no atacó el soporte fáctico del fallo del Tribunal. Subraya que, frente a los descuentos, el colegiado se basó en la confesión del demandante, entre otras pruebas. Además, para absolver la reclamación por dichas supuestas deducciones ilegales, consideró que aquel no había satisfecho su carga de discriminar ni demostrar los pretendidos valores descontados. Trae a colación la sentencia CSJ SL, 20 feb. 2007, rad. 28501.

Manifiesta que el segundo ataque acusa la estimación errónea de una convención colectiva de trabajo, y al mismo tiempo, su falta de valoración.

IX. CONSIDERACIONES

Son infundados los reparos de orden técnico que la opositora hace al recurso, pues el impugnante sí atacó los fundamentos del fallo criticado. El hecho de que el Tribunal se hubiera basado en unas pruebas para decidir el asunto, no le impide al casacionista dirigir un ataque por la vía del derecho, cuando el argumento desarrolla un planteamiento

eminentemente jurídico, que es precisamente el que expone al señalar que no aplicó una norma de carácter sustancial que busca la protección del salario de los trabajadores.

Por otro lado, es verdad que se equivoca el recurrente al reprochar la errónea apreciación de la Convención Colectiva de Trabajo, pues se trató de una prueba que no se tuvo en cuenta para decidir, razón por la cual se puede entender que lo que verdaderamente denuncia es su falta de valoración.

Ahora bien, a pesar de que uno de los cargos se dirige por la vía indirecta, no existe discusión con las conclusiones del Tribunal, según las cuales el demandante aceptó que tenía créditos con cuatro cooperativas, que firmó una serie de libranzas y que autorizó los descuentos respectivos.

Así las cosas, le corresponde a la Sala determinar si el fallador se equivocó al considerar que los descuentos del salario del demandante no fueron ilegales, considerando las pruebas relacionadas en el ataque hecho por la vía indirecta, tal como se explica a continuación.

- Del confidencial de nómina del 20 de mayo al 2 de junio de 2013 (f.° 78 digital – cuaderno de primera instancia acumulado), se observa que el demandante devengó por prestaciones sociales $9.717.433 y le descontaron para el Fondo Empleados $1.968.491; Cointramin $1.448.922; Cootradrum $856.942; libranza Conaco $805.000 y por embargos por alimentos $4.343.328, para un total de $9.422.683.

- Del confidencial de nómina del 3 al 16 de junio de 2013 (f.º 79 digital – cuaderno de primera instancia acumulado), recibió en esa quincena $2.906.032 y le fue descontado por Vidacoop Ltda. $181.640, por libranza Conaco $406.250 y por embargos por alimentos $1.193.716, para un total de $1.781.606.

- Del confidencial de nómina del 17 al 30 de junio de 2013 (f.º 77 digital – cuaderno de primera instancia acumulado), devengó un salario de $2.547.662, le descontaron por Cointramin $388.776, por Cootradrum $295.001 y por embargos por alimentos $1.188.831, para un total de $1.872.608.

- Del confidencial de nómina del 1º al 14 de julio de 2013 (f.º 76 digital – cuaderno de primera instancia acumulado), devengó $1.868.163, y le descontaron por Vidacoop Ltda. $141.640, Libranza Conaco $406.250, y por embargos por alimentos $743.082, para un total de $1.290.972.

- Del confidencial de nómina del 15 al 28 de julio de 2013 (f.º 75 digital – cuaderno de primera instancia acumulado), recibió $2.037.996 y la empleadora retuvo por Cointramin $114.000, Cootradum $76.421, y por embargos por alimentos $902.998, para un total de $1.093.419.

- Del confidencial de nómina del 9 al 22 de septiembre de 2013 (f.º 74 digital – cuaderno de primera instancia acumulado), obtuvo un salario de $3.566.493, le descontaron por Vidacoop Ltda. $161.640, Libranza Conaco

$406.667 y por embargos por alimentos $1.564.347, un total de $2.132.654.

- Del confidencial de nómina del 23 de septiembre al 6 de octubre de 2013 (f.º 73 digital – cuaderno de primera instancia acumulado), devengó una quincena de $16.100.027, le descontaron por Cointramin $900.436, Cootradrum $1.057.546, ajuste por embargos por alimentos $4.250.000 y por este concepto $3.800.014, Libranza Conaco $2.874.167, para un total de $12.882.163.

Considerando la comparación entre lo recibido y lo descontado, probatoriamente es posible concluir que la suma completa del segundo fue superior al 50% de lo permitido del pago hecho al trabajador.

Con el fin de evaluar su legalidad, es necesario considerar el artículo 156 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone:

> Todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil.

En tanto el 344, sobre la inembargabilidad del salario prevé:

> 1. Son inembargables las prestaciones sociales, cualquiera que sea su cuantía.
>
> 2. Exceptúanse de lo dispuesto en el inciso anterior los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las pensiones alimenticias a que se refieren los artículos 411 y Concordantes del Código Civil, pero el monto del embargo o retención no puede exceder del cincuenta por ciento (50%) del valor de la prestación respectiva.

Por su parte, la Ley 1527 de 2012 referida a las libranzas, en su artículo 6º dispone:

> ***Obligaciones del empleador o entidad pagadora***. Todo empleador o entidad pagadora estará obligada a deducir, retener y girar de las sumas de dinero que haya de pagar a sus asalariados, contratistas, afiliados o pensionados, los valores que estos adeuden a la entidad operadora para ser depositados a órdenes de esta, previo consentimiento expreso, escrito e irrevocable del asalariado, contratista, afiliado o pensionado en los términos técnicos establecidos en el acuerdo que deberá constituirse con la entidad operadora, en virtud a la voluntad y decisión que toma el beneficiario al momento de escoger libremente su operadora de libranza y en el cual se establecerán las condiciones técnicas y operativas necesarias para la transferencia de los descuentos. El empleador o entidad pagadora no podrá negarse injustificadamente a la suscripción de dicho acuerdo.
>
> La entidad pagadora deberá efectuar las libranzas o descuentos autorizados de la nómina, pagos u honorarios, aportes o pensión de los beneficiarios de los créditos y trasladar dichas cuotas a las entidades operadoras correspondientes, dentro de los tres días hábiles siguientes de haber efectuado el pago al asalariado, contratista, afiliado, asociado o pensionado en el mismo orden cronológico en que haya recibido la libranza o autorización de descuento directo.
>
> Igualmente, el empleador o entidad pagadora tendrá la obligación de verificar, en todos los casos, que la entidad operadora se encuentra inscrita en el Registro Único Nacional de Entidades Operadores de Libranza.
>
> **PARÁGRAFO 1.** Si el empleador o entidad pagadora no cumple con la obligación señalada en el presente artículo por motivos que le sean imputables, será solidariamente responsable por el pago de la obligación adquirida por el beneficiario del crédito.
>
> **PARÁGRAFO 2.** En caso de desconocerse el orden de giro estipulado en este artículo, el empleador o entidad pagadora será responsable por los valores dejados de descontar al asalariado, asociado, afiliado o pensionado por los perjuicios que le sean imputables por su descuido.

Desde el punto de vista jurídico y considerando el marco señalado es posible concluir:

- Está prohibido que el empleador retenga o descuente más del 50% del salario del trabajador, tratándose de créditos con cooperativas y deudas por alimentos. En los

otros casos se refiere a la quinta parte que exceda del valor del mínimo mensual legal vigente.

- La prohibición no está acompañada de una sanción para el empleador que incurra en dicho impedimento, ni tampoco existe alguna en el capítulo que regula su pago, en las posibilidades de su embargo y en las de inembargabilidad.

- Por otro lado, en las nuevas legislaciones, por ejemplo, la relacionada con las libranzas, existen una serie de imposiciones para la empresa, que la llevan a realizar los descuentos en los términos indicados por quien otorgó el préstamo correspondiente.

Lo anterior significa entonces que no es posible crear por el juez una sanción como la solicitada, porque en ninguna disposición se define que, incurrir en estos descuentos dirigidos al pago de unas deudas contraídas por el trabajador, lleven a una simple devolución del dinero de la diferencia monetaria.

Concluir lo contrario implicaría que el trabajador adquiriera una serie de deudas que, como en este caso, exceden su capacidad de pago, el empleador cumple con todas los órdenes de descuentos autorizados por el propio trabajador y exigidos por las entidades, el primero requiere la devolución de la diferencia del dinero, de manera que el segundo lo hace en su favor. El resultado es que los créditos son pagados por el funcionario, el empleador los restituye sin que a este le signifique ninguna devolución por aquellos.

De acuerdo con la Corte Constitucional en sentencia CC T-426 de 2014, estableció:

> Al introducir el análisis sobre los **descuentos autorizados por el trabajador y créditos por libranza**, señaló que esta modalidad de cobros consiste en aquellos autorizados por el trabajador en favor de un tercero o incluso del mismo empleador, cuya diferencia con los embargos radica en que ya no media orden judicial. Por tal razón, el artículo 53 de la Constitución se activa como una garantía y límite a la autonomía del trabajador, pues este precepto establece el principio de irrenunciabilidad de los derechos.
>
> Este mandato constitucional significa que el empleado bajo ninguna circunstancia podrá negociar, transigir, desistir o renunciar a un derecho que la ley laboral establezca como mínimo e irrenunciable. Este postulado busca restringir la *capacidad dispositiva del trabajador* sobre algunas garantías fundamentales.

En este caso, el tribunal constitucional comprobó que cada una de las obligaciones contraídas por el trabajador no superaban los límites establecidos por la ley; en tanto que el empleador se equivocó porque en la suma de todas ellas no contempló que sí superaban el máximo al que se ha hecho referencia, supuestos similares al presente caso.

Después de argumentar el valor del salario y la necesidad de quien lo recibe para cubrir sus necesidades y las de su familia concluyó:

> […] adecuar los descuentos sobre el salario del señor […] respetando los límites legales y jurisprudenciales desarrollados en esta sentencia. Para ello, el empleador deberá dar prioridad al embargo del Juzgado 23 Civil Municipal de Bogotá autorizado primero en el tiempo y restringir temporalmente el descuento del crédito por libranza hasta tanto no se satisfaga la primera obligación autorizada. El resto de acreedores deberá esperar su turno hasta que con su salario y siguiendo las reglas establecidas por esta Corte, se garantice el cumplimiento de sus deudas.

De esta manera, como se dijo, en estos eventos no está prevista ninguna sanción, la ley sí ordena respetar los

parámetros para embargar el salario según los términos de la definición judicial, pero para no seguir incurriendo en la prohibición a la que se ha hecho referencia.

Dicha solución que ya había sido aplicada en los mismos términos en las sentencias CC T-891 de 2013 y nuevamente en la CC T-725 de 2014 y por esta Corporación en el fallo STP11304-2024.

Teniendo en cuenta que no procede la pretensión del pago requerido por el trabajador, la Sala se releva del estudio de la indemnización moratoria que depende de él.

Por todo lo anterior, los cargos no prosperan.

X. CARGO TERCERO

Cuestiona la sentencia por la vía de puro derecho, en la modalidad de infracción directa de los artículos 71 y 72 del CC, 1°, 2 y 3 de la Ley 153 de 1887.

Expone que la Ley 361 de 1997 consagra principios que se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, que reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social, por lo que el Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio por ningún motivo.

Advierte, que dicha norma hace parte del bloque de constitucionalidad que se aplica por disposición del artículo

19 del CST. Además, que la nueva legislación prohíbe la terminación de la relación laboral por cuestiones de discapacidad.

Precisa que si el *ad quem* no se hubiera rebelado contra las normas relacionadas en la proposición jurídica, concluiría que en este caso no tenía aplicación el artículo 62 del CST, en tanto se trataba de una persona con *limitación* física, y en consecuencia, hubiera condenado a la demandada a pagarle la indemnización por despido injusto.

XI. CARGO CUARTO

Por la misma vía del cargo anterior, denuncia la interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Argumenta que dicha norma no establece de forma expresa o tácita que se puede terminar un contrato de trabajo con una persona con limitación física si existe una justa causa para terminar el vínculo laboral. Contrario a ello, lo que contempla es que en todos los eventos de limitación física se debe acudir a la oficina de trabajo, ya que se trata de una garantía de no discriminación que trae la ley, a favor de aquellos que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta.

Explica que en todos los casos debe verificarse el requisito de la autorización de la oficina de trabajo para la validez del despido, y que la justa causa debe ser diferente a las afecciones de salud, ya que interpretar diferente sería ir totalmente en contra de los tratados internacionales y sobre la Constitución.

Arguye que la pensión de invalidez no es vitalicia, pues puede ser revocada incluso en la primera revisión, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 44 de la Ley 100 de 1993, con lo cual habría una persona con *limitación* física sin posibilidades de reintegro laboral o adaptación social. Para soportar sus argumentos trae a colación la sentencia CSJ SL1152-2023.

Reitera que el colegiado interpretó erróneamente la justa causa del numeral 14 del artículo 62 del CST, ya que es una norma derogada tácitamente y anterior a la Ley 361 de 1997, reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012 y parcialmente por el 1538 de 2005, adicionada por la Ley 1287 de 2009.

XII. RÉPLICA

Drummond Ltda. indica que el tercer cargo carece de proposición jurídica, ya que no contiene una norma sustancial del orden nacional. Y en cuanto al último embate, recuerda que el juez de segundo grado fue claro en que la razón de la terminación no fue una *limitación* médica del trabajador.

Arguye que la presunción del despido discriminatorio se desvirtuó al demostrarse que la decisión patronal se basó en una justa causa, por lo que se rompió el pretendido nexo de causalidad entre el finiquito contractual y la situación de salud del demandante.

Puntualiza que el despido surtió todos sus efectos. Resalta que se produjo una real ruptura, la cual es

constitucionalmente aceptable, debido a que se fundamentó en una situación objetiva (que al trabajador le reconocieron una pensión de invalidez y fue incluido en la respectiva nómina).

Precisa que, con ello, se eliminó cualquier nexo de causalidad entre el despido y el estado de salud del entonces trabajador, ya que no se dio ni con causa ni con ocasión por su estado, por lo que no fue un acto discriminatorio. Se apoya en la sentencia CSJ SL1153-2023.

Concluye que, al no tratarse de un despido discriminatorio, no se activaría la protección o fuero, por lo que no operaría la estabilidad laboral reforzada. Insiste en que no actuó de mala fe, sino con una justa causa.

XIII. CONSIDERACIONES

El tercer cargo no carece de proposición jurídica, pues el recurrente denunció la transgresión de los preceptos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, el 62 del CST y también se refirió a la Ley 361 de 1997. De esta manera que aquella es suficiente.

Dicho esto, en el *sub lite* no se discute que el demandante estuvo vinculado con la pasiva a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de abril de 2006 hasta el 9 de diciembre de 2013, en el cargo de mecánico general, que fue calificado por Seguros Alfa con una pérdida de capacidad laboral del 54.38% de origen común y enfermedad laboral, estructurada el 11 de julio de 2012, y que le fue reconocida una pensión de invalidez a

partir del 7 de noviembre de 2012, por Porvenir mediante el documento del 4 de octubre de 2013, notificado el 19 del mismo mes y año.

Precisado lo anterior, le corresponde a la Sala determinar si el reconocimiento de la pensión de invalidez a un trabajador en condiciones de discapacidad establecido como justa causa de despido en el numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, se erige como *causa objetiva* para la terminación del vínculo laboral, sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo.

De entrada, se advierte que el reconocimiento de la pensión de invalidez es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al tenor del artículo 62 del CST (numeral 14, literal a).

Por ello, el colegiado no incurrió en ningún error jurídico, al determinar que el nexo laboral había terminado debido a la existencia de una justa causa, y que, en este escenario, ya no era necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo, ni se quebrantaba la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Además, es menester recordar, que no es cierto que la invocación de la justa causa de reconocimiento de la pensión de invalidez tenga una relación con la situación de discapacidad del trabajador, ya que no se rompe el nexo causal entre discapacidad y desvinculación o que no esté presente el ánimo discriminatorio. Así lo dijo la Corte en la sentencia CSJ SL2834-2023:

> Son varias las razones que llevan a la Sala a sostener lo anterior: *i)* que el reconocimiento de la pensión no es más que el resultado natural del procedimiento de definición legal de la capacidad laboral del trabajador; *ii)* que, en ese sentido, existe una complementariedad entre el sistema de relaciones laborales y el sistema de seguridad social, para que el trabajador con discapacidad no quede desprotegido; y *iii)* que, en estos eventos, se puede admitir que termina razonablemente el deber de solidaridad del empleador.

En ese sentido, para la Sala es claro que el reconocimiento de la pensión de invalidez se dio como resultado natural del proceso evolutivo de la incapacidad, evaluación y definición de la pérdida de la capacidad laboral, durante el cual se mantuvo vigente la relación de trabajo y se le garantizó al trabajador la continuidad en el empleo.

No obstante, ya concretada su situación de *invalidez* y garantizado su sostenimiento a través de una prestación del sistema de seguridad social, se cumplieron los presupuestos objetivos para la configuración de la justa causa, pues al trabajador le fue reconocida la pensión de invalidez *«estando al servicio de la empresa»*, como lo establece el numeral 14, literal A), del artículo 62 del CST.

Ahora bien, aunque la deficiencia del trabajador influyó remotamente en el otorgamiento de esa prestación, las decisiones relativas a la terminación de la relación laboral no se fundamentaron simple y llanamente en esa condición, sino que se basaron en un supuesto erigido por el legislador como justa causa, bajo la convicción de que la protección de la persona pasaba a ser cargo del sistema de seguridad social. Por ello, en este caso no se cumplió el requisito del nexo causal, ni siquiera indirectamente, entre la ruptura del

contrato y la discapacidad, o algún trato que pudiera ser considerado discriminatorio, como lo coligió el Tribunal.

Nótese que, contrario a ello, el empleador cumplió con el deber de mantener vigente la relación laboral, e inclusive intentó agotar una serie de medidas para lograr seguir laborando con las recomendaciones médicas que le habían sido hechas, mientras el trabajador estuvo en situación de *incapacidad temporal*.

Todo ello, razonable y justificadamente, hasta que se agotó el periodo de evaluación y calificación del demandante, y pudo obtener la pensión de invalidez del Sistema General de Pensiones, que, como ya se vio, autoriza la finalización del contrato de trabajo con justa causa, en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En tal medida, la aplicación de esta justa causa, en circunstancias como la anotada, no comporta una desigualdad de trato basada en la discapacidad, que tenga por objeto o intención la de imprimir un trato discriminatorio, en los términos de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad y de la Ley 1618 de 2013. Así mismo, lo ha explicado la Corte Constitucional en sentencias CC SU-040-2019 y C-200-2019.

Por todo lo anterior, al no haberse desvirtuado la justeza de la terminación, no encuentra la Sala error en lo resuelto por el Tribunal, pues la pasiva no estaba obligada a solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo para ello, ante la evidencia de un motivo justo para finiquitar unilateralmente

la relación laboral, además, carente de discriminación, de manera que no era posible predicar la ineficacia del despido, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por todo lo anterior, los cargos no prosperan.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte censora y a favor de la opositora. Fíjese como agencias en derecho la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), 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.

XIV. 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 proferida por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el seis (6) de diciembre de dos mil veintidós (2022), dentro del proceso ordinario laboral seguido por **EDGARDO ENRIQUE FIELD ORTIZ** en contra de **DRUMMOND LTDA**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Salvamento de voto

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: AD6C0F1B3AE4AB434213857B8270A167A347BE6ECE985585C3AF05C3D622DCD8
Documento generado en 2025-03-31