



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL853-2024

Radicación n.º 98379

Acta 12

Bogotá D.C., dieciséis (16) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **HÉCTOR ALFONSO CHAPARRO PATIÑO**, contra la sentencia proferida por la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 19 de agosto de 2022, en el proceso que instauró contra **CBI COLOMBIANA S.A.** y la **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.S.**, al cual fueron vinculadas las sociedades **LIBERTY SEGUROS S.A.** y la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Héctor Alfonso Chaparro Patiño demandó a CBI Colombiana S.A. (en adelante CBI S.A.) y solidariamente a la Refinería de Cartagena S.A. -hoy Refinería de Cartagena

S.A.S.- (en adelante Reficar S.A.S.), para que se declarara con la primera de ellas la existencia de un contrato de trabajo, bajo la modalidad de duración de la obra o labor contratada, cláusula que debía ser declarada «*nula o inexistente*» por ser meramente potestativa.

Además, que se determinara la terminación injusta y unilateral de la relación laboral, sin autorización del Ministerio de Trabajo. Adicionalmente, que las demandadas eran responsables solidarias por el reintegro y pago de los salarios, las prestaciones sociales, los aportes a seguridad social y la indemnización por el despido injusto, equivalente a la totalidad de los salarios faltantes hasta el día en que finalizaba el proyecto de expansión de la refinería o, en subsidio de ello, «*[...] hasta el nivel o grado de avance de las obras contratadas en los términos del respectivo contrato y su otro sí en relación con el nivel de avance a la fecha del despido*».

Como primera subsidiaria, pretendió el reconocimiento de la totalidad de los salarios faltantes hasta la terminación final de la obra de expansión, «*[...] sin consideración a la disciplina en los precisos y estrictos términos del inciso 3º del artículo 64 del C.S.T.*», el pago de los dominicales y festivos, los compensatorios, la devolución de lo descontado por retención en la fuente más la suma de \$891.483 por concepto de anticipo, la inclusión del bono de asistencia y el valor de una ración diaria de comida como factores salariales, la reliquidación de las prestaciones sociales y la moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Y como segunda subsidiaria, requirió el pago de la indemnización por despido injusto, *«[...] tasada en términos de los salarios que falten, que se causaron o se lleguen a causar, entre la fecha de su despido y aquella en la que las obras del proyecto de expansión de la refinería de Cartagena alcancen, o hayan alcanzado, el 55% del avance de las obras en la disciplina de Tubería»* y las demás pretendidas en la pretensión subsidiaria anterior.

En sustento de sus pretensiones, manifestó que celebró con CBI S.A. un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, cuya vigencia estuvo comprendida entre el 3 de julio y el 22 de noviembre de 2012; se pactó que la obra consistía en *«Realizar las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado en la disciplina de Tubería en el proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena y hasta el momento en que el 55% de las obras de tubería [...] esté terminado»*.

Agregó que mediante otrosíes se pactaron beneficios *«no salariales»* como los auxilios mensuales de alojamiento, alimentación y transporte e incentivo de productividad.

Relató que el último salario ascendió a \$2.228.707, más un bono de asistencia por valor de \$1.002.926, pero que el reportado como IBC al Sistema de Seguridad Social era superior. Agregó que cuando suscribió el contrato, no le hicieron entrega del proyecto al que se refería su objeto y que Reficar S.A.S. era beneficiaria de los servicios que prestaba y que fueron contratados por CBI S.A., empresa donde

funcionaba una oficina de «*control de proyecto*» y una auditoría externa.

Precisó que, conforme a las declaraciones del presidente de Reficar S.A.S., concedidas al diario El Universal el día 3 de mayo de 2014, la expansión de la obra había avanzado un 93% y la construcción llegaba al 78.5%, mientras que CBI S.A. reportó que a noviembre de 2012 las obras de tubería progresaron en un 54.9%, lo cual no era cierto.

Añadió que durante la vigencia de la relación laboral, trabajó dominicales y festivos, que no fueron remunerados en forma legal; que CBI S.A. le atribuyó comportamientos que implicaban la suspensión o cese colectivo de actividades durante el día 31 de octubre de 2012, que pusieron en riesgo las personas y las cosas, así como grave negligencia e indisciplina por incumplir con los procesos de seguridad industrial de la empresa; sin embargo, no se solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para proceder a su despido.

Finalmente, informó que CBI S.A. le suministraba una comida diaria, que constituía salario; que al liquidar las prestaciones sociales no se incluyó el bono de asistencia, a pesar de su carácter y que la empleadora le descontó de la liquidación final de prestaciones sociales la suma de \$891.483 por anticipo, sin su autorización.

Al dar respuesta a la demanda, CBI S.A. no se opuso a que se declarara la existencia del contrato de trabajo, pero sí

a las restantes pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la suscripción del contrato y sus extremos temporales, pero negó o dijo que no le constaban los demás.

Aclaró que el contrato terminó por justa causa; el salario total era de \$2.228.707 y no como lo entendió el demandante; la verdadera ocupación que desempeñó inicialmente fue la de jornalero y luego soldador; el contrato inicial fue objeto de modificaciones y Reficar S.A.S. no fue beneficiaria de los servicios del demandante.

Detalló los motivos por los cuales la relación laboral terminó con justa causa, destacando entre ellos la ausencia del demandante a prestar el servicio el 31 de octubre de 2012 y las constantes ausencias certificadas por el director de construcción, Robert Bridges. Explicó que además no asistió a la diligencia de descargos a la cual fue convocado y que no era necesario, como se indica en la demanda, que se necesitara un permiso previo al Ministerio de Trabajo para terminar el contrato.

En relación con los descuentos efectuados del pago final, sostuvo que cuando se comunicó la terminación justa del contrato de trabajo, ya se había hecho anticipos de salarios, que podían ser retenidos del pago final, pues nunca se tuvo derecho a ellos y, por tanto, no se requería una autorización de su parte. Los salarios pagados en exceso, dijo, podían descontarse aún sin el consentimiento del trabajador.

Expuso que por razones de congruencia tampoco era viable que prosperaran las pretensiones, pues el demandante se limitó a efectuar reclamaciones generales y no específicas frente a los presuntos factores salariales dejados de lado por la entidad empleadora. Acopió jurisprudencia en la que esta Sala ha exigido precisión frente a la cantidad de horas extras, dominicales o festivos laborados, pues lo contrario da al traste con las peticiones de reliquidación que se hagan.

En su defensa, propuso las excepciones que denominó buena fe, inexistencia de las obligaciones, prescripción y pago.

Por su parte, Reficar S.A.S. también se opuso a las pretensiones y no admitió como cierto ninguno de los hechos que las fundamentaban. Expuso que no tuvo una relación con el demandante y por lo tanto no se podía predicar la responsabilidad solidaria, máxime cuando no se configuraban los presupuestos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

Formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones y prescripción.

Mediante auto del 19 de enero de 2018, por solicitud de Reficar S.A.S., el juzgado de conocimiento vinculó al proceso a la Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. (en adelante Confianza S.A.) y a Liberty Seguros S.A., como llamadas en garantía.

La primera se opuso a todas las pretensiones de la demanda, porque la póliza con base en la cual se hizo el llamamiento en garantía, única y exclusivamente cubría la indemnización consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y no otro tipo de sanciones ni obligaciones derivadas de pactos extralegales, colectivos o convencionales, ni bonificaciones, seguridad social, indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, horas extras, recargos, intereses, ni indexaciones.

Aseguró, entonces, que la póliza EX000898, bajo la cual se acudió a esa figura, cubría única y exclusivamente el pago de perjuicios por el incumplimiento de las obligaciones de la sociedad frente a la refinería y la indemnización consagrada en el mencionado artículo 64 y fue expedida en «coaseguro» donde Liberty Seguros S.A. tenía un 19,30% de participación y ella el 80,70% restante.

Relacionó como excepciones las que denominó falta de agotamiento de la reclamación administrativa, *«Ausencia de cobertura de cualquier otra indemnización diferente a la del despido sin justa causa (Art. 64 C.S.T.)»*, *«Ausencia de cobertura de prestaciones laborales de tipo extralegal»* y *«Coaseguro»*.

Liberty Seguros S.A. se opuso a todas las declaraciones y condenas, salvo a la primera y a la segunda, frente a las cuales manifestó, respectivamente, que *«No nos oponemos a la declaratoria de contrato de trabajo bajo la modalidad de*

obra o labor, toda vez que conforme a las documentales que hacen parte del expediente» (sic) y «No se presenta oposición ni respaldo a la prosperidad de esta declaración, como quiera que resulta ajena a los intereses de Liberty Seguros S.A.».

De los hechos, dijo que ninguno le constaba y en su defensa, transcribió algunas normas del Código Sustantivo del Trabajo y propuso las excepciones de inexistencia de solidaridad, *«Improcedencia de incluir en la liquidación de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y vacaciones, el valor reconocido por bonificación asistencial»*, *«Inexistencia de despido injusto»*, inexistencia de despido sin justa causa, *«Improcedencia de sanción moratoria del art. 65 C.S. del T.»*, *«Coadyuvancia de la excepción de falta de competencia por razón de falta de agotamiento de la vía gubernativa como requisito de procedibilidad de la acción»*, y prescripción.

En la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, y decreto de pruebas, celebrada el 25 de febrero de 2019, el trabajador desistió de la demanda en relación con Reficar S.A.S., lo cual fue aceptado, excluyendo también del proceso a las llamadas en garantía.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, mediante fallo del 10 de octubre de 2019, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones de mérito formuladas por las demandadas, por lo expuesto en las consideraciones de esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR que existió un despido injusto por parte de la demandada **CBI COLOMBIANA S.A.** respecto del demandante, señor **HÉCTOR ALFONSO CHAPARRO PATIÑO**, que ocurrió el 22 de noviembre de 2012.

TERCERO: CONDENAR a **CBI COLOMBIANA S.A.** a pagar al señor **HÉCTOR ALFONSO CHAPARRO PATIÑO** la suma indexada de \$1.615.817 por concepto de indemnización por despido injustificado, la cual deberá ser indexada al momento del pago, conforme lo expuesto en la parte motiva.

CUARTO: ABSOLVER a la demandada **CBI COLOMBIANA S.A.** del resto de las pretensiones de la demanda, por lo esbozado en las consideraciones de esta providencia.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación interpuestos por el demandante y CBI S.A., la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, mediante fallo del 19 de agosto de 2022, resolvió:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada de fecha 10 de octubre de 2019, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena en este proceso Ordinario laboral de **HECTOR ALFONSO CHAPARRO PATIÑO** contra **CBI COLOMBIANA S.A.**, por las razones expuestas en la parte motiva.

Aseguró que, conforme a los recursos de apelación presentados por las partes, la controversia se circunscribía a determinar, **(i)** si había lugar a ordenar el reintegro del demandante; **(ii)** en caso negativo, si procedía la indemnización por despido sin justa causa y **(iii)** cuál sería su monto.

Indicó que estaba probado que entre Héctor Alfonso Chaparro Patiño y CBI S.A., existió un contrato de trabajo de obra o labor desde el 3 de julio hasta el 22 de noviembre de 2012, para desempeñarse como soldador A, luego correspondía analizar lo relacionado con la terminación del vínculo y si había derecho al reintegro. Para ello, expuso preliminarmente lo siguiente:

Respecto a la acreditación del despido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde antaño, en sentencia de octubre 11 de 1973, ratificada, entre otras en sentencia 34458 del 12 de noviembre de 2012, con ponencia del Dr. Gustavo Gnecco Mendoza estableció que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y que al patrono corresponde probar su justificación.

En el sub lite, se encuentra probado que la demandada CBI COLOMBIANA S.A., dio por terminado el contrato de trabajo del actor el día 22 de noviembre de 2012, manifestando las siguientes razones:

[...]

De la misiva que dio por terminado unilateralmente el vínculo contractual, se evidencia que la empresa, pretende demostrar la justeza del despido del que fue objeto el demandante, argumentando la suspensión intempestiva de la prestación de sus servicios el día 31 de octubre de 2012, sin autorización o permiso de la empresa para ello, a pesar de habersele requerido reiteradamente de forma verbal y por escrito, para que cumpliera sus deberes, señalando además que el demandante permaneció en las instalaciones de la empresa en las fechas antes citadas, sin prestar el servicio poniendo en riesgo la seguridad de los demás trabajadores, demostró grave negligencia e indisciplina al incumplir los procesos de seguridad industrial de la empresa, causando graves perjuicios económicos a la empresa, en tanto la producción se vio afectada, no se cumplieron las actividades [que] se tenían programadas para la fecha, generando retrasos al cronograma del proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena.

Por su parte el demandante al rendir su interrogatorio de parte indicó que ese día no pudo trabajar porque otros compañeros le impidieron realizar la actividad, pues un gran número de compañeros apagaron las máquinas, les dijeron que no podían trabajar, por la presión no trabajó, pero se quedó en el área asignada; que cuando se generan estas manifestaciones por la

cantidad de personas que estaban participando, por su seguridad y por las voces de los grupos que venían liderando, organizando decían nadie trabaje, pensando en su integridad física nadie trabajó; que en el momento en que llegó la marcha estaba en charla de seguridad, listos para empezar a trabajar; que no le fue notificada ninguna citación a descargos, ni al teléfono, ni al correo [...].

Destacó que de ello se derivaba que el fundamento esgrimido por la demandada, para proceder al despido, fue el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 2 y 6, en concordancia con lo establecido en el 44 numerales 1º y 13, 46 numerales 5º, 9º y 17, y 50 literales g y h del Reglamento Interno de Trabajo, y tuvo como sustento fáctico la falta de prestación de servicios en favor de la empresa el día 31 de octubre de 2012.

Luego de transcribir los numerales 2º y 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, realizó el siguiente análisis:

Para la Sala, en lo que hace referencia al numeral segundo de esta preceptiva, ha entendido que la citada norma alude a la persona que exhibe una permanente disposición al conflicto y busca enemistar, dividir, en una palabra, a la persona conflictiva y problemática que genera con su actitud un mal ambiente y no a aquella que tuvo ocasionalmente una dificultad con un compañero o una compañera de trabajo. Entenderlo de otra forma implicaría la existencia de un ambiente absolutamente desconocedor de la condición humana, por lo tanto, casos aislados, no se pueden alegar como justa causa para despedir a un trabajador.

En cuanto al numeral sexto, la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, ha sostenido que el mismo contiene dos aspectos: en primer lugar, la calificación que hace el operador jurídico sobre la gravedad de la conducta, y en segundo término con la calificación de grave que se hace en los contratos, reglamento, convenciones colectivas, etc., ante lo cual está vedado el operador judicial para la valoración sobre la gravedad o no de la misma.

Citó la sentencia CSJ SL, 10 de marzo de 2009, Radicación 35105 antes de concluir que la justificación del despido conlleva la prueba de que los hechos invocados para tal efecto realmente se dieron, y que hubo relación de causalidad entre estos y la determinación del empleador, es decir, la oportunidad o inmediatez, pues debe presentarse 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 aludidas como causales de un despido que, en verdad, tiene motivación distinta.

De las pruebas allegadas, quedó evidenciado que el despido se dio dentro del contexto de anormalidad de un cese colectivo ilegal de actividades, ocurrido el 31 de octubre de 2012, dentro de las instalaciones de Reficar S.A.S., de la cual era contratista CBI S.A.

Así mismo, que la empresa no acreditó la activación del mecanismo contenido en el Decreto 2164 de 1959, con la verificación del origen, clase, naturaleza, grado de participación del trabajador, ni se instauró el correspondiente proceso judicial, estando el empleador obligado a ello, ya que no le bastaba demostrar el mero incumplimiento del trabajador.

Aseguró, entonces, que la empleadora no acreditó por ningún medio probatorio que el demandante hubiera participado en el cese ocurrido el 31 de octubre de 2012, y tampoco hizo esfuerzo por escucharlo en descargos, pues tal como este lo indicó en su interrogatorio de parte, nunca recibió la citación.

Concluyó que no quedó suficientemente probada la justeza del despido, y que el incumplimiento grave y reiterado al que aludió la demandada en frases tales como «[...] *habérsele requerido, en forma reiterada, verbalmente y por escrito*», «[...] *haber puesto en riesgo la seguridad de las personas*», o que «[...] *causó graves perjuicios económicos a la Empresa*», no encontraba ningún respaldo probatorio. En consecuencia, este no se originó en una justa causa.

Aclaró, no obstante, que no podía ordenarse su reintegro, pues no estaba previsto ni legal, jurisprudencial, ni convencionalmente, y en realidad la terminación no tuvo como motivo su participación en el cese de actividades del día 31 de octubre de 2012, sino la falta de prestación del servicio contratado.

Argumentó que el derecho al reintegro debía ser expreso en la ley, por ejemplo, el derivado del fuero sindical (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 408-2 (Decreto 204 de 1957)), o el previsto en el numeral 5º del artículo 8º del Decreto 2351 de 1965, para quienes hubieren laborado más de 10 años y fueren despedidos sin justa causa; jurisprudencialmente, para el despido de la mujer con

estabilidad reforzada por maternidad o por fueros circunstancial o de salud.

Agregó que, en estos eventos, la misma ley dispone perentoriamente que la terminación «[...] no producirá efecto alguno» o «[...] no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada» o, «[...] ninguna persona limitada podrá ser despedida».

Por otro lado, en relación con la nulidad de la cláusula «*meramente potestativa*» el juzgador recordó:

Aduce, la parte demandante que la indemnización por despido injusto debe corresponder al tiempo que faltare para terminar la totalidad de la obra contratada, pues debe tenerse por nula o inexistente la cláusula que dispuso que la obra contratada lo sería hasta alcanzar el 55% de las obras de tubería en el proyecto, por ser esta una cláusula potestativa y no suministrarle al trabajador los medios para su determinación o medición.

Los artículos 13 y 43 del CST, establecen que no producirán efectos las estipulaciones que desconocen los derechos mínimos o aquellas que desmejoren al trabajador.

Se encuentra probado que las partes suscribieron un contrato de trabajo el día 3 de julio de 2012, en el que pactaron que sería por duración de la obra, determinada así: “Realizar las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado, en la disciplina de tubería en el proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena y hasta el momento en que el 69.4% (sic) de las obras civil- concreto en el proyecto de expansión de la refinería de Cartagena esté terminado”.

Trajo a colación los artículos 1534 y 1535 del Código Civil y la sentencia CSJ SL1329-2018. Tras ello, manifestó que, al examinar las cláusulas contenidas en el contrato de trabajo, sobre la obra o labor contratada, no se advertía la presencia de una condición meramente potestativa en cabeza del empleador, puesto que esta no finalizaba atendiendo al

capricho de la demandada, sino, hasta ejecutar el 55% de las obras de tubería del proyecto de la expansión de la Refinería de Cartagena.

La cláusula, era clara y contundente en cuanto señalaba que el contrato solo iría hasta que se concretara un determinado porcentaje del proyecto de expansión de la refinería, en la disciplina de tubería, lo que quiere decir que el avance de los trabajos en el porcentaje estipulado daría lugar a finiquitar legalmente el contrato, sin que pudiera entenderse que el vínculo se acabaría únicamente cuando culminara en su totalidad la obra.

Además, precisó que el demandante bien pudo conocer el avance de la obra, pues tal como lo indicó en el hecho 6º de la demanda, conocía que existía en CBI S.A una oficina de control de proyecto y una auditoría externa o interventoría a cargo del conglomerado suizo, en Colombia, Foster Wheeler, encargadas de los asuntos relacionados con la cantidad, avance y calidad de las obras.

Enseguida concluyó:

Por lo tanto, el demandante conocía que el proyecto contaba con diferentes actividades y disciplinas de obra, que eran medidas por un Departamento, quien además tenía claridad acerca de la fecha de terminación de la obra pactada, luego entonces, la finalización de la obra no estaba sujeta al capricho de la demandada, sino al avance de la obra que desarrollaban los trabajadores, hasta completar el porcentaje pactado, es decir, era necesario la fuerza de trabajo de sus empleados y entre ellos la del demandante para el agotamiento y cumplimiento de la condición extintiva del objeto contractual, lo que al rompe descarta la voluntad y capricho exclusivo del empleador.

Por otro lado, debe advertirse que de haberse probado que la obligación estaba sujeta solo a la voluntad o capricho exclusivo del empleador, tampoco era posible, como pretende el actor, declarar la nulidad solo de la condición extintiva (porcentaje de avance de obra), pues era toda la obligación la que resultaba nula, esto incluye la modalidad contractual, así que de igual manera las pretensiones anheladas sobre tener como obra contratada la totalidad del proyecto de expansión de la Refinería, estaban destinadas al fracaso.

Por lo tanto, en el presente y al no existir prueba alguna de cuando se llegó al 55% de la obra en la disciplina de tubería, la indemnización por despido injusto, tal como lo indicó la juez de primera instancia, corresponde a 15 días, conforme a lo establecido en el artículo 64 del CST.

Por otro lado, recuerda que el apoderado de la parte demandada solicitó que, de ser confirmada la condena por despido injusto, se revocara la orden de indexar dicha suma de dinero, pues ello no fue pedido en la demanda.

Al respecto, el principio de congruencia previsto en el artículo 305 del estatuto procesal civil, aplicable al laboral por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dispone que las sentencias judiciales deben ser coherentes con los hechos y pretensiones de la demanda, su contestación y las excepciones formuladas, así como con lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes.

El sentenciador, por tanto, debía obrar dentro del marco trazado por las partes en conflicto y las sentencias tendrían que ceñirse a la *causa petendi* invocada por el demandante.

En la legislación procesal laboral el referido principio no tiene contenido absoluto, pues su artículo dio la posibilidad

a los jueces de primera o única instancia de fallar *extra y ultra petita*, o sea por fuera de lo pedido o más allá de lo pedido, como ocurrió en el presente asunto, cuando la juez ordenó la indexación de la suma \$1.615.817, correspondiente a la indemnización por despido injusto, aunque no fue solicitada en la demanda primigenia.

Mencionó que consideraba que no se pudo infringir el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, como lo reclama el recurrente, *«[...] pues el uso de las facultades del artículo 50 del CPTSS, implican una excepción al principio de congruencia, y en este caso la orden impartida vino del juez habilitado para ello, los hechos en que se fundamentó la condena fueron debatidos en juicio y la indexación es un derecho del trabajador a recibir su pago debidamente actualizado»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos en que es presentado y conforme a las limitaciones y alcances del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Se plantea así:

A los Honorables Magistrados de la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia imploro se sirvan CASAR PARCIALMENTE la sentencia de fecha 19 de agosto de 2022,

dictada por la Sala Segunda de Decisión Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, a fin de que, constituida esta Corporación en Juez de 1º Instancia, REVOQUE PARCIALMENTE la sentencia de primer grado en cuanto no concedió la totalidad de las pretensiones incluido el reintegro.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, libre de réplica, que se resuelve a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de violar, por la vía directa y en la modalidad de infracción directa, *«[...] la ley sustancial por falta de aplicación o inaplicabilidad de los artículos 450 y 451 del C.S.T. modificado, el primero, por el artículo 65 de la ley 50 de 1990 y el segundo, por el artículo 2º de la ley 1210 de 2008, en correspondencia con los artículos 25, 53, 56 de la Constitución nacional, artículo 8º de la Convención Americana»*.

Para sustentar el cargo, luego de transcribir un aparte de la sentencia, señala:

[...] estamos en presencia de una suspensión colectiva del trabajo como causa determinante de la extinción del vínculo a pesar, o aunque, de que el Tribunal haya dicho que la extinción del vínculo no fue por causa del cese sino por inasistencia. Esta postura es inadmisibles desde el punto de vista lógico y racional, pues es obvio, como quedó demostrado, que si hay un cese de actividades la consecuencia es la inasistencia de los trabajadores. Esto por un lado. Por otro respecto, resulta inadmisibles también la postura del tribunal sobre la causa determinante de la extinción del vínculo en la medida en que los términos de la sentencia dejan, en últimas, en manos del empleador, manipular la causa de terminación de los contratos de trabajo por el mero apalabramiento o la forma en que se denominen las cosas, al grado de poner en peligro garantáis (sic)

más explícitas como el fuero de maternidad, por ejemplo, cuando quiera que al empleador se le ocurra poner en la carta de despido de la trabajadora embarazada que el mismo es por causa de una inasistencia. El control directivo del proceso por parte de la jurisdicción laboral implica también el control sobre todos los aspectos relacionados con el propósito, o la intención, de encubrimiento de las verdaderas causas de un despido. Así quedó establecido. En el recurso de apelación sostuvimos que no bastaba la constatación por parte de la autoridad administrativa del cese de actividades, sino que era necesario esperar hasta la declaratoria de ilegalidad del mismo, para poder salir a despedir. Que así estaba dicho desde antes del año 1970, aun cuando la competencia para este menester era administrativa.

Recuerda, *«[...] por su utilidad epistemológica»*, lo acontecido en el caso n.º 2355 de la OIT, en relación con el despido de trabajadores de Ecopetrol, donde el Comité de Libertad Sindical le recuerda al Gobierno Colombiano *«[...] que la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para modificar el Art. 451 del C.S.T., de conformidad con el principio mencionado»*.

El resultado, explica, se materializa en la Ley 1210 de 2008, que cambia la competencia para calificar la legalidad o la ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo, asignándola a las salas laborales de los tribunales en primera instancia y a la Corte, en segunda instancia.

Tras explicar aspectos jurídicos de la huelga y del cese ilegal de actividades, retorna la exposición frente al asunto que se controvierte:

El Tribunal deriva la injusticia del despido de la ausencia de prueba de la participación del actor en el cese colectivo de actividades, con lo cual, por un lado, reconoce, por estar

acreditado, que se está en presencia de un cese colectivo de trabajo; por (sic) lado, pareciera decir que el trabajador debe participar siempre en el cese para hacerse acreedor a la garantía de restitución en el trabajo, es decir, que para que el empleador demuestre la justeza del despido debe acreditar que el trabajador participó, y el trabajador para tener derecho a ser reinstalado en el cargo, debe acreditar, también y a su vez, desde la lógica implosionista del Tribunal, que participó. Para evitar estas lógicas contradictorias, el conjunto de normas, tanto nacionales como internacionales, que se ocupan de esta garantía, simplemente habla de despido ilegal en casos de ceses colectivo de trabajadores, o de la huelga, sin atender aspectos probatorios que vayan más allá de la mera demostración del hecho que activa la protección y la garantía: El cese o la huelga. Es útil precisar que la idea de conflicto laboral en un sentido lato, existe como tal a partir de la existencia de intereses en pugna, que tiene como origen una inconformidad en los trabajadores, sujetos, que deciden, mancomunadamente, suspender labores al margen de una envoltura Sindical. De modo que estando en presencia de una suspensión colectiva del trabajo, no bastaba la mera constatación por parte del Ministerio del Trabajo de la mencionada suspensión, sino que debida (sic) implementarse la garantía judicial de declaración judicial previa (art. 8º de la Convención Americana de Derechos) acerca de la legalidad o ilegalidad de la suspensión.

Al estar acreditada la existencia de un conflicto colectivo regular, como la condición única que daría lugar a que haya calificación judicial previa de la legalidad o ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo, debe declararse la ilegalidad del despido. En consecuencia, el Tribunal ha inobservado e inaplicado el artículo 451 del C.S.T., que claramente consagra como garantía judicial, el derecho que tienen los participantes en una suspensión colectiva de trabajo a que se le verifique previamente y por los jueces, a través del procedimiento preferente consagrado en esa misma disposición, que la misma es legal o ilegal. En la Sentencia SL 2541 de 2018 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al desatar un recurso de apelación en esta especial clase de tramites, dejó sentada la idea fundamental sobre el tema que vengo exponiendo, y en el que sostengo que el Tribunal se equivocó y que lo condujo a olvidarse de la existencia del artículo 451 del C.S.T.

[...]

Como puede verse, a título de conclusión, acreditada como estuvo, la existencia de un conflicto colectivo, y que el Tribunal tiene acreditada la existencia del cese colectivo y su constatación, la falta de calificación judicial conduciría a la ilegalidad del despido, lo cual le da validez a la solicitud de ineficacia o nulidad del mismo orientada al reintegro del trabajador; todo por haber perdido de foco, dejándolo de aplicar el artículo 451 del C.S.T.

Culmina transcribiendo la providencia CSJ SL, 13 de febrero de 2023, radicación 92209, con la cual fundamenta sus argumentos.

VII. CONSIDERACIONES

El recurso contiene errores de técnica, tanto en el alcance de la impugnación como en el desarrollo del cargo, que lo harían inestimable si no fuera porque la Sala entiende que, en realidad, se persigue que luego de casar «*parcialmente*» el fallo impugnado, la Corte actúe en segunda instancia y, en esa condición, revoque parte de la sentencia del juzgado y conceda las súplicas negadas.

Con todo, ese alcance de la impugnación también incurre en la deficiencia de solicitar la casación parcial, sin explicar cuál parte del fallo de segunda instancia debe permanecer incólume y cuál debe ser quebrada para abrirle paso a la decisión de instancia.

A juicio de la Sala, el cargo formulado, si bien denuncia la infracción directa de los artículos 450 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo, junto con las normas que los modificaron, deja libre de ataque aquellos que constituyeron el soporte jurídico fundamental de la decisión controvertida, vale decir, los artículos 13, 43, 44, 46 y 62 del primer estatuto y 1534 y 1535 del Código Civil, lo que torna insuficiente la acusación, especialmente porque al no atacar la totalidad de los pilares de la sentencia, esta permanece

cobijada con las presunciones de legalidad y acierto.

Se dice lo anterior, porque el Tribunal fundó su decisión jurídica en que, si bien el despido del demandante se presentó dentro de un contexto de anormalidad, que fue la ocurrencia de un cese de actividades ilegal, su justificación no gravitó sobre la base de su participación o no dentro de esa protesta, sino en el incumplimiento de su principal obligación de prestar el servicio en la forma como fue contratado.

Por eso, no tenía ese juzgador obligación alguna de acudir a los artículos 450 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto que el recurso de apelación, que le fija el límite de su competencia, sólo hizo referencia a que procedía el reintegro o el pago de la indemnización, pero calculada desde el finiquito de la relación laboral hasta cuando finalizaron los trabajos de expansión de la refinería.

El argumento para solicitarlo de esa forma provino de considerar que la cláusula que contenía la obra o labor contratada era *«meramente potestativa»*, pues dependía exclusivamente del capricho o el arbitrio del empleador, y no de un verdadero acuerdo de voluntades con su trabajador.

Ello supuso que el Tribunal, además de revelar los motivos de la terminación del vínculo laboral, lo cual hizo a partir de la comunicación del 22 de noviembre de 2012, tuviera que explicar las razones por las cuales esas cláusulas que contienen la determinación de *«[...] la obra o labor*

contratada» y que someten al cumplimiento de esa condición la vigencia del contrato de trabajo, no pueden considerarse en el derecho laboral como meramente potestativas.

Como se dijo, se extraña en el cargo directo la referencia a estas conclusiones jurídicas, lo que permite mantener incólume su decisión, pues de la misma forma en que lo dijo esta Sala de Decisión en la sentencia CSJ SL, 9 de abril de 2024, radicación 98313:

[...] en orden a definir si se equivocó [el Tribunal] al concluir que [la] cláusula del contrato de trabajo relativa a su duración no fue meramente potestativa, importa advertir que a esa conclusión arribó, fundamentalmente, por dos razones: (i) en primer lugar, porque encontró probado que la cláusula de duración de la obra fue clara en disponer que el contrato solo iría hasta que se concretara un porcentaje determinado del proyecto de expansión de la refinería de Cartagena, y que, por lo tanto, el avance de los trabajos daba lugar a la finalización del vínculo; y (ii) segundo, porque el trabajador sí pudo conocer el avance de la obra, pues sabía que el proyecto contaba con diferentes actividades y disciplinas que eran medidas por un departamento que se encargaba de ello.

A decir verdad, el impugnante no se ocupó de demostrar que ese raciocinio del Tribunal es equivocado, sino que se limitó a reiterar las razones de derecho que esgrimió en el libelo inaugural del proceso como soporte argumentativo de su tesis, con lo cual olvidó que el recurso de casación no es una instancia a la que las partes acudan con el fin de enarbolar los alegatos que normalmente se exponen en ese escenario procesal.

En rigor, el planteamiento vertido en el cargo no se opone frontalmente contra la argumentación basilar de la decisión definitiva de instancia, pues solo se dedicó a insistir en que la terminación de la obra dependía de la voluntad del empleador, pero no demostró que ello fuera así, y era justamente eso lo que debía probar, en la medida en que el Tribunal arribó a una conclusión totalmente distinta.

Nótese que el colegiado consideró que el trabajador bien pudo conocer el avance de la obra, porque sabía de la existencia de un departamento que se encargaba de ello.

Contra este aserto el recurrente solo dijo que ello no le fue puesto en conocimiento, es decir, que se limitó a negar lo que halló demostrado el Tribunal, sin exponer las razones que acreditaran que esa inferencia era errada.

En las condiciones descritas, si la finalización del contrato de trabajo no estaba atada al capricho del empleador, y si el trabajador tenía acceso al conocimiento del avance de la obra, entonces se derrumba el pilar que sostiene la argumentación de la censura, habida cuenta de que, frente a tal realidad, resultaría desatinado calificar de meramente potestativa la cláusula referida a la duración de la relación laboral.

Ello es así, en la medida en que con arreglo a los artículos 1534 y 1535 del CC, condición potestativa es *«aquella depende de la voluntad del acreedor o del deudor»*, y que serán nulas *«las obligaciones contraídas bajo una condición potestativa que consista en la mera voluntad de la persona que se obliga»*.

Luego, al no derribarse el raciocinio del juez de la alzada, la Corte debe partir del supuesto de que la terminación del contrato no era un aspecto discrecional del empleador, y que el trabajador sí podía conocer del avance de la obra para la cual fue vinculado, lo que, sin duda, desvirtúa que dicha cláusula sea meramente potestativa.

Lo anterior es suficiente para negarle prosperidad al cargo formulado.

Sin costas en el recurso extraordinario, porque a pesar de no salir avante, no se presentó réplica.

VIII. 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 diecinueve (19) de agosto de dos mil veintidós (2022) por la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro

del proceso ordinario laboral seguido por **HÉCTOR ALFONSO CHAPARRO PATIÑO** contra **CBI COLOMBIANA S.A.** y **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.S.**, al cual fueron vinculadas las sociedades **LIBERTY SEGUROS S.A.** y **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. - CONFIANZA S.A.-**

Sin costas en casación, por lo explicado 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

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: 192525B4F6CB7E66BC371D38425E39531FD626985649606D3C32D5B6FFF96BAC
Documento generado en 2024-04-23