



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

## **GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

**Magistrado ponente**

**SL1215-2024**

**Radicación n.º 97999**

**Acta 17**

Bogotá D.C., veintiuno (21) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ASEAR PLURISERVICIOS S.A.S.**, contra la sentencia proferida el 8 de agosto de 2022 por la Sala Civil, Familia y Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, dentro del proceso que tanto a ella, como a **INTERASEO S.A. ESP** le sigue **BRAULIO LUGO MESTRE**.

### **I. ANTECEDENTES**

Accionó el demandante contra las pasivas, para que fueran condenadas solidariamente a reintegrarlo al cargo que ocupaba, con el respectivo pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, subsidio familiar por cada hijo, aportes al SSSI y parafiscales, así como las indemnizaciones previstas en los artículos 64 y 65 CST, y 26 de la Ley 361 de 1997, junto con los intereses y la indexación.

En sustento de las pretensiones, dijo que laboró para Asear Pluriservicios S.A.S., desde el 8 de abril de 2009 mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, y luego, por uno de duración indefinida desde el 8 de abril de 2010, en el cargo de operador de volquetas y maquinaria para la prestación del servicio público domiciliario de aseo en el municipio de Valledupar y; que Interaseo S.A. ESP fue la empresa beneficiaria.

Relató que el 10 de octubre de 2009 sufrió un accidente de tránsito de origen común; que la AFP calificó la pérdida de capacidad laboral en un 20,09%, con fecha de estructuración desde la citada data, mientras que la Junta Regional de Calificación de invalidez del Cesar lo hizo en el porcentaje del 29,03%; que desde el incidente, acumuló 352 días continuos de incapacidad; que retornó a sus labores con recomendaciones de la EPS Saludcoop, las cuales no fueron acatadas por el empleador; que en razón del evento mencionado, fue incapacitado del 22 de octubre al 2 de noviembre de 2010; del 13 al 15 de diciembre siguiente; del 29 de diciembre de 2010 al 2 de enero de 2011; del 3 al 7 de enero y, del 28 de febrero al 1º de marzo, de 2011.

Expresó que el 16 de marzo de 2011 fue despedido sin justa causa con el pago de indemnización y sin autorización del Ministerio del Trabajo; que el motivo fue su estado de salud; que fue reintegrado el 7 de junio del mismo año en virtud de una acción de tutela, pero sin el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones; que luego de su reincorporación sufrió acoso laboral; que el 24 de febrero de 2012 le emitieron nuevas recomendaciones y fue

incapacitado del 27 de marzo al 11 de abril y; que fue sancionado ilegalmente con suspensión de tres días por no allegar el soporte de aquella el mismo día que se generó.

Dijo que nunca le pusieron en conocimiento el reglamento interno de trabajo; que el 29 de mayo de 2012 nuevamente le terminaron el contrato con violación al debido proceso, alegando una justa causa inexistente, ya que no se le permitió intervenir en él; que laboró hasta el 1º de junio de 2012 y; que en esta ocasión la empresa no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para despedirlo.

Ambas enjuiciadas se opusieron a las pretensiones. En cuanto a los hechos, Interaseo S.A. ESP admitió ser beneficiaria de la obra en virtud de un convenio de cooperación comercial, así como lo relativo al accidente sufrido por el actor y su calificación, el reintegro ordenado por tutela, y las incapacidades. Dijo que los demás no eran hechos, o que no le constaban.

Propuso las excepciones que denominó: improcedencia de vinculación como demandada solidaria para pago de emolumentos derivados de relación laboral; inexistencia de nexo causal entre daño y conducta de la demandada; enriquecimiento sin justa causa; falta de legitimación en la causa por pasiva; ilegalidad de coexistencia de contratos laborales; buena fe; temeridad y prescripción.

Asear Pluriservicios S.A.S., aceptó su calidad de única empleadora, las modalidades contractuales, los extremos temporales, y las funciones desarrolladas por el actor.

También admitió lo concerniente al accidente, la calificación, las incapacidades, su reincorporación posterior bajo recomendaciones laborales, el despido del 16 de marzo de 2011 con indemnización, el reintegro del 7 de junio del mismo año ordenado por el juez de tutela, las incapacidades posteriores, la suspensión del contrato laboral por tres días producto de la sanción, y el segundo ocurrido el 29 de mayo de 2012. Sobre los demás dijo que no eran ciertos o que no le constaban.

Insistió en la legalidad de sus actuaciones, y destacó que el artículo 137 del Decreto Ley 019 de 2012, que derogó el 26 de la Ley 361 de 1997, estaba vigente para la fecha de terminación del contrato, por lo que no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo.

Formuló los siguientes medios exceptivos: terminación del contrato por justa causa, inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, pago, compensación y buena fe. Además, coadyuvó las propuestas por Interaseo S.A. ESP.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo del 12 de diciembre de 2016, resolvió:

**PRIMERO:** Declarar que entre el señor BRAULIO LUGO MESTRE, en calidad de trabajador y la empresa ASEAR PLURISERVICIOS S.A. existió un contrato de trabajo.

**SEGUNDO:** Declárese ilegal la suspensión del contrato de trabajo, conforme a lo expuesto.

**TERCERO:** Condénese a ASEAR PLURISERVICIOS S.A. a pagar al señor BRAULIO LUGO MESTRE los siguientes conceptos.

Tres días de salario: \$77.299.

Prima de servicio: \$8.179.

Cesantías: \$8.179.

Vacaciones: \$92.00.

**CUARTO:** Condenar a ASEAR PLURISERVICIOS S.A. a cancelar a favor de BRAULIO LUGO MESTRE, por concepto de indemnización por despido injusto: La suma \$1.776.590.

**QUINTO:** Condénese a ASEAR PLURISERVICIOS S.A. a pagar las condenas debidamente indexadas, de acuerdo con la fórmula (sic)  $V_p = I_f / I_i$  del índice de precios al consumidor.

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al conocer de los recursos de apelación interpuestos por las partes, la Sala Civil, Familia y Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, a través de sentencia del 8 de agosto de 2022, decidió:

**REVOCAR** el ordinal cuarto de la sentencia proferida el 12 de diciembre de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, para en su lugar DECLARAR la ineficacia del despido de Braulio Lugo Mestre, ocurrido el 29 de mayo de 2012, y en consecuencia CONDENAR a Asear Pluriservicios S.A. a reintegrar al trabajador al cargo que venía desempeñando o a uno de superior categoría, en una actividad que pueda desempeñar, de acuerdo a su estado de salud y a las recomendaciones de los especialistas en salud ocupacional.

**CONDENAR** a la demandada Asear Pluriservicios S.A a pagar a Braulio Lugo Mestre los salarios, prestaciones sociales, y demás acreencias causadas desde el 29 de mayo de 2012 hasta que se produzca el reintegro, esto es, cotizaciones en seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, parafiscales, cesantías y sus intereses, prima de servicios, vacaciones, salarios, así como los subsidios familiares a que tiene derecho por sus hijos beneficiarios.

**REVOCAR** el ordinal sexto de la sentencia, para en su lugar declarar no probadas las excepciones propuestas por la pasiva.

En lo demás, se confirma la decisión de instancia.

**COSTAS** como se dejó visto en la parte motiva.

Advirtió que estaban por fuera de discusión los siguientes hechos: (i) que entre Braulio Lugo Mestre y Asear Pluriservicios S.A.S., existió un contrato de trabajo desde el

8 de abril de 2009; (ii) que la empresa despidió al accionante el 28 de mayo de 2012 alegando una justa causa, pero aquel laboró hasta el 1º de junio siguiente; (iii) que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar calificó al operario con una pérdida de capacidad laboral del 29,03%; (iv) que estuvo incapacitado entre el 6 y el 11 de abril de 2012 y; (v) y que el contrato fue suspendido por tres días, debido a que aquel no allegó la incapacidad el mismo día en que se generó.

Con base en la jurisprudencia de esta Corte, recordó que el despido no se asemejaba a una sanción disciplinaria, por lo que para su ejecución no era necesario un formalismo previo, salvo que así lo hubieren convenido las partes, argumento que sustentó en la sentencia CSJ SL3424-2018.

A la luz de las providencias CC T-041-2014 y CSJ SL711-2021, explicó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagraba la garantía de la estabilidad laboral reforzada para aquellas personas con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales.

Indicó que para la efectividad de la norma era necesario acreditar: i) que el trabajador tenía una PCL graduada según el Decreto 2463 de 2001 en moderada (15 y 25%), severa (mayor de 25 y menor de 50%) o profunda (mayor de 50%); ii) que no era menester que previamente estuviera reconocido como persona en condición de discapacidad, sino que padeciera la incapacidad en un grado significativo y; iii) que la misma se conociera por el empleador.

Advirtió que para la fecha del finiquito estaba vigente el artículo 137 del Decreto Ley 019 de 2012, que dispuso que no era necesario acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar el permiso para finalizar el contrato de una persona con capacidad diversa cuando incurra en una justa causa, y que si bien fue declarado inexequible, los efectos de dicha declaratoria se surtieron después de la terminación del contrato, razón por la cual aquella norma estaba vigente y, por ende, la empleadora no estaba obligada a solicitar la autorización administrativa.

Conforme a tal criterio, examinó el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, el fallo de tutela del 30 de mayo de 2011, y la conciliación celebrada en audiencia del 25 de mayo de 2012, y concluyó que el actor se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento del despido, que el empleador conocía de tal situación, y que su grado de PCL era superior al 25%.

Precisó que la terminación del contrato de un trabajador en estado de debilidad se presumía discriminatorio, a menos que existiera un justo motivo.

Con base en las sentencias CSJ SL2351-2020 y SL029-2022, dijo que los requisitos para respetar el debido proceso al momento de terminar el contrato del trabajador son: i) comunicar de manera explícita y concreta el motivo de la decisión, sin que luego pueda variarse; ii) despedirse en un término prudencial contado desde que se tuvo conocimiento de los hechos; iii) que se configurara una justa causa prevista

legalmente; y, iv) se respetara el procedimiento para la terminación, si así fue establecido por las partes.

Consultó el contenido de la carta de finalización del vínculo, y afirmó que no había duda sobre la comunicación de la misiva y de los hechos acaecidos el 1º de febrero de 2012 que generaron la terminación, conforme lo expresó el actor «*en los argumentos en que funda su inconformidad*», y lo constató con el informe técnico realizado el 7 de febrero por Interaseo S.A. ESP.

Aseveró que el 14 de marzo siguiente la empresa solicitó permiso al Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador, petición que fue rechazada dos días después por improcedente, dada la falta de competencia de la autoridad administrativa, en virtud del artículo 137 del Decreto 019. Seguidamente, citó los fallos CSJ SL, 8 jul. 1993, rad. 5547, SL, 30 abr. 2001, rad. 14378, SL, 17 may. 2011, rad. 36014, SL, 28 ago. 2012, rad. 38855, SL18110-2016 y SL3118-2019, y recordó que esta Sala ha adoctrinado que debe haber inmediatez entre la falta cometida y el despido, y que de no demostrarse, se presume que aquella fue exculpada, convirtiendo la terminación en injusta.

Estimó que entre el momento en que presuntamente la empresa se enteró de los hechos que generaron la finalización del nexa, esto es el 7 de febrero de 2012 –cuando expidió el informe técnico–, y la fecha del despido el 29 de mayo siguiente, transcurrieron 3 meses y 22 días, tardanza que calificó de injustificada. Advirtió que si bien la empresa dijo que adelantó un trámite ante el Ministerio de la Protección

Social, solo se prolongó por dos días. Además, dijo, no quedó demostrado que aquella hubiera adelantado diligencia de descargos o actuaciones necesarias para proceder a ello.

En consecuencia, consideró que no hubo «*contemporaneidad*» entre la fecha en la que la empresa conoció de la falta y el finiquito del contrato, y en consecuencia, al estar ausente el presupuesto de la inmediatez, presumió que la falta fue exculpada, y por lo tanto, decidió que la terminación del contrato de trabajo fue injustificada.

En línea con lo expuesto, es decir, en la medida en que el empleador no probó que la terminación del contrato obedeció a una causa objetiva, dijo que debía presumir que el motivo fue la discapacidad del actor. De esta manera, al estar constatados los tres requisitos para la protección de la estabilidad laboral reforzada, procedía la declaratoria de ineficacia del despido y el consecuente reintegro, por lo que estimó innecesario resolver los recursos del demandante y Asear Pluriservicios S.A.S. referidos a la pretensión subsidiaria de indemnización por despido injusto.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por Asear Pluriservicios S.A.S., 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 impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo*, y en su

lugar la absuelva de las condenas impuestas o, en subsidio, confirme dicha decisión.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, replicados por el demandante. Se resuelven conjuntamente, pues a pesar de orientarse por diferentes vías, denuncian similar conjunto normativo, persiguen un mismo fin y exponen una argumentación que se complementa.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida de los siguientes artículos: 26 de la Ley 361 de 1997, con la modificación introducida por el 137 del Decreto Ley 019 de 2012; 64 -modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002, numeral 6, 62 -modificado por el 7 del Decreto 2351 de 1965, numeral 3- 58, 127 -modificado por el 14 de la Ley 50 de 1990-, 140, 186, 249 y 306 del CST; 34 de la Ley 23 de 1981, literal a); 1º de la Resolución n.º 1995 de 1999; y 13, 47, 53 y 54 de la CP.

Le enrostra al Tribunal los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, contra la evidencia, que en el interregno comprendido entre el 01 de febrero de 2012 y el 29 de mayo de 2012 el empleador no adelantó las actuaciones y diligencias necesarias para proceder al despido.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que no se configuró el requisito de inmediatez para la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que no se cumplieron con los requisitos para efectuar el despido con justa causa.
4. Dar por demostrado, contra la evidencia, que el contrato de trabajo del demandante terminó por despido injusto y no por justa causa comprobada.

5. Dar por demostrado, sin estarlo, que la terminación del contrato de trabajo fue realizada en razón al estado de salud del trabajador, y no por justa causa comprobada.
6. No dar por demostrado, contra evidencia, que la motivación de la terminación del contrato de trabajo fue por justa causa.
7. No dar por demostrado, contra evidencia, la acreditación de una causal objetiva para fundar la terminación del contrato de trabajo.
8. No dar por demostrado, contra evidencia, que la terminación del contrato de trabajo con el actor no estuvo motivada en su estado de discapacidad.

Como pruebas apreciadas indebidamente relaciona las siguientes:

1. Carta de terminación del contrato de trabajo del 29 de mayo de 2012 (fls 286 y 287).
2. Informe técnico del 7 de febrero de 2012 (fls 256 al 259).
3. Solicitud de autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo (fls 250 al 254).
4. Respuesta del Ministerio de Trabajo a la solicitud (fl 255).
5. Escrito de la demanda (fls 1 al 15).

Y como medios de convicción dejados de valorar, refiere las incapacidades del 28 de marzo de 2012 (f.º 73) y del 11 de abril de ese año (f.º 74).

Para sustentar el cargo, sostiene que solo desde el momento en que el Ministerio del Trabajo respondió a su solicitud el 16 de marzo de 2012, fue que tuvo la potestad discrecional para terminar el contrato con justa causa, es decir, 2 meses y 15 días antes de efectuar el despido.

Aduce que el *ad quem* pasó por alto, además, que en este último periodo el trabajador estuvo incapacitado por 20 días, término durante el cual no era posible adelantar el procedimiento disciplinario. Agrega que aunque el Tribunal no encontró probado que se llevaran a cabo los descargos,

ello sí estaba acreditado con la carta de despido, y el actor no lo negó en su demanda.

Arguye que el tiempo del que realmente dispuso para el despido fue de 1 mes y 25 días, por lo que insiste en que fue equivocada la conclusión del colegiado de no encontrar cumplido el requisito de inmediatez, y consecuentemente, la de presumir que la relación laboral terminó por razón de la discapacidad del actor.

Puntualiza que el precedente jurisprudencial invocado por el fallador de la alzada no fija la regla de prontitud dentro de un término específico, pues tan solo señala que debe ser razonable. Arguye que, aun cuando se entendiera que transcurrieron 3 meses y 22 días entre la falta cometida y la terminación del contrato, como lo sostuvo el colegiado, habría que tener en cuenta que la única sentencia que aquel citó fue una en la que la Corte dedujo que no se cumplió el requisito de inmediatez porque el despido se había hecho casi medio año después del conocimiento de la falta.

Expresa que la jurisprudencia de esta Sala ha dado por cumplido dicho requisito en periodos similares a los reprochados por el Tribunal. En concreto, cita tres providencias: (i) la CSJ SL1103-2023, en la cual se tuvo por probada la inmediatez por transcurrir un tiempo de 3 meses y 16 días desde el conocimiento de las conductas imputadas al trabajador hasta el despido; (ii) la SL3634-2021, en la que trascurrió un lapso «*de casi 3 meses*»; y (iii) la CSJ SL3581-2021, en la que se consideró incumplido el requisito por haber transcurrido más de diez meses. Por todo esto

concluye que un periodo de 2 meses y 25 días era razonable a la luz de la jurisprudencia, lo que evidenciaba el error del colegiado.

Aduce que, aun si aceptara que faltó la aludida cercanía en la toma de la decisión, ello no constituía un requisito *sine qua non* para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio por discapacidad, toda vez que lo que se debe acreditar es la existencia de una causal objetiva. En esa medida, la única consecuencia que deriva de la falta de actuar con prontitud en el despido es la desaparición de su justeza, lo que conduciría al pago de la indemnización correspondiente, pero no a considerar que la terminación del contrato devino por razón del estado de salud del trabajador.

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Por la vía directa acusa la interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con la modificación introducida por el 137 del Decreto Ley 019 de 2012; 62-6 del CST, modificado por el 7 del Decreto 2351 de 1965; y 58-3 de la citada codificación.

Para sustentarlo, reitera que el incumplimiento del requisito de inmediatez no conlleva necesariamente a acreditar que la motivación del despido fue la condición de discapacidad del trabajador, en tanto la protección conferida por la Ley 361 de 1997 es independiente de que pueda o no configurarse una justa causa cuando no se cumple la susodicha exigencia. Seguidamente indica que una interpretación teleológica de la mencionada ley, permite

evidenciar que la disposición protege al trabajador en situación de discapacidad en la fase de extinción del vínculo laboral y, de esta forma, evita que sea terminado el contrato por su estado de salud, de tal forma que cuando la decisión es justificada, la extinción del vínculo laboral se torna legítima. Apoya su premisa en la sentencia CSJ SL4189-2021.

Distingue entre lo que es una causal objetiva y una justa causa, en cuanto la primera es el género y la segunda la especie, de tal forma que la última es una razón objetiva, pero no siempre esta es necesariamente un motivo razonado.

Razona en consecuencia que, si bien para la finalización del vínculo por justo motivo se requiere el cumplimiento de unos requisitos adicionales y su incumplimiento no hace que deje de ser una causal objetiva, pues existe si está demostrada, y en esa medida, habría lugar a la indemnización por no haberse respetado el debido proceso.

Al hilo de lo anterior, expone que la presunción de la Ley 361 de 1997, implica invocar un motivo comprobado, en aras de enervarlo, mas no la de acreditar que se cumplieron los requisitos del debido proceso para que se configure una justa causa para la terminación del nexo, como erróneamente lo interpretó el Tribunal, pues, a su juicio, se trata de dos situaciones completamente diferentes.

Advierte que en el caso bajo estudio quedó probada la existencia de una causal objetiva, es decir, la justificación a la que refiere el numeral 6 del artículo 62 del CST, modificado

por el 7 del Decreto 2351 de 1965, en razón al incumplimiento de la obligación contenida en el numeral 3 del precepto 58 del CST, la que no deja de serlo por haberse omitido alguno de los requisitos tendientes a garantizar el debido proceso dentro del procedimiento disciplinario.

### **VIII. RÉPLICA**

El demandante sostiene que la apreciación errónea de las pruebas no es una modalidad de violación de la ley sustancial por la vía indirecta, en tanto la transgresión bajo este sendero solo es posible, por regla general, por aplicación indebida y, excepcionalmente, por infracción directa.

Esgrime que el ataque incumple los requisitos de técnica, debido a que no plantea un ejercicio dialéctico que procure exponer una genuina comprobación de la equivocación enrostrada, como tampoco distingue entre el error fáctico y la causa que lo origina.

Añade que el embate se funda en pruebas que no son hábiles en casación, como el informe técnico, además de que denuncia la falta de apreciación de evidencias que sí fueron tenidas en cuenta por el *ad quem*, como las incapacidades médicas.

En lo concerniente al cargo orientado por el sendero jurídico, afirma que la censora omite explicar por qué la comprensión propuesta en su demanda es la correcta, y solo se limita a efectuar una interpretación de lo que indican ciertas pruebas. Enseguida, sostiene que la parte recurrente, al argumentar la apelación contra el fallo de primer grado, en

ningún momento expuso los que enarbola ahora en el recurso extraordinario, sobre todo el relativo a la razonabilidad del término transcurrido entre la fecha de la supuesta causal alegada como justificativa y la de terminación efectiva del contrato de trabajo, y «*mucho menos se manifestó que no se probó la no existencia de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo [...]»*. Dice que, por consiguiente, no es posible estudiar los argumentos sorpresivos que se exponen en la demanda de casación, porque se estaría vulnerando el principio de consonancia y con ello, sus derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa.

Por último, asegura que la impugnante no cumplió el deber de atacar todos los pilares fundantes de la sentencia de segunda instancia.

## **IX. CONSIDERACIONES**

Es evidente el desvarío del opositor, pues salta a la vista que el cargo orientado por la senda de los hechos sí denunció la aplicación indebida de las normas vertidas en la proposición jurídica, enumeró los yerros fácticos atribuidos al raciocinio del *ad quem*, y el deficiente ejercicio probatorio que dio lugar a aquellos dislates, todo acompañado de una seria argumentación, propia de las que se exigen por esta vía de ataque.

A su turno, en el cargo jurídico la impugnante mostró plena conformidad con las conclusiones fácticas, indicando los reparos desde la perspectiva de pleno derecho, y

exponiendo en forma coherente cuál debió ser el recto entendimiento que, a su juicio, debió dársele a la norma aplicada.

Dicho esto, y a pesar de que uno de los embates se enderezó por la senda fáctica, no se discuten en casación los siguientes hechos: i) la existencia del contrato de trabajo y su terminación el 28 de mayo de 2012 alegándose una justa causa; (ii) el fuero de estabilidad laboral del demandante contenido en la Ley 361 de 1997 y; (iii) que entre el 6 y el 11 de abril de 2012 estaba incapacitado.

Así, le corresponde a la Corporación determinar si erró el Tribunal al considerar que el despido no observó el requisito de prontitud y, si en tal caso, ese incumplimiento conduce a presumir que estuvo motivado en la situación de discapacidad del trabajador.

Sobre la inmediatez como requisito para el despido con justa causa, se pronunció esta Sala en la sentencia CSJ SL, 24 jul. 2013, rad 41155, reiterada en SL15492-2017, así:

(...) en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido, conviene recordar la Corte lo que en múltiples ocasiones ha enseñado, en torno a que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta. Aun cuando también es cierto que habrá eventos o situaciones que ameritan un lapso razonable para esclarecer con certeza las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los

hechos (Sentencias de la CSJ Laboral, 17 de mayo de 2011 y 28 de agosto de 2012, radicación 36.014 y 38855, respectivamente).

A su vez, en el fallo CSJ SL18110-2016, reiterado en SL3317-2019, recordó:

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.

Conforme a los precedentes invocados, se tiene que el despido debe ser inmediato a la falta, o decidirse en un término prudencial, pues de lo contrario se entenderá que el empleador la perdonó. Para ello, son las circunstancias fácticas de cada caso las que permiten valorar la razonabilidad del tiempo tomado por cada empleador para materializar la terminación del contrato, y es por eso que no le es útil a la recurrente acudir a las distintas providencias de la Corte a las que se refiere, pues las circunstancias varían en cada caso y es el juez, conforme a la libre apreciación de la prueba, quien está verdaderamente calificado para realizar el juicio de ponderación que existe entre los hechos y las pruebas traídas al plenario (art. 61 CPTSS).

Así, analizados los medios de convicción, no se aprecia error alguno en las consideraciones del Tribunal en su decisión, conforme pasa a explicarse:

No existe discusión, y la carta de terminación del contrato lo reafirma (f.º 94 y 95 cuaderno digital), en que los hechos que generaron la terminación del contrato ocurrieron el 1º de febrero de 2012. Dicho documento permite constatar que la compañía adelantó «*las averiguaciones del caso*» y las respectivas diligencias tendientes a respetar el derecho a la defensa al «*recibirlo en diligencia de descargos*», tal y como se desprende de la misiva en cita:

[...] Sin embargo pese a lo anterior, luego de adelantar las averiguaciones del caso, y recibirlo en diligencia de descargos la empresa pudo comprobar que el vehículo de placas STR 885 de propiedad de la empresa cliente INTERASEO S.A. E.S.P., el cual le fuera asignado de manera expresa para el cabal cumplimiento de sus obligaciones, sufrió serios daños el día 01 de Febrero de 2012, durante la operación llevada a cabo por usted, lo anterior según concluyó los estudio técnicos adelantados por el área de mantenimiento, en razón a una inadecuado uso del mismo (...).

Sin lugar a duda, el informe técnico de fecha 7 de febrero de 2012 (f.º 295 a 298 cuaderno digital), constituyó la prueba sobre la que la pasiva sustentó la terminación del vínculo, lo que quiere decir que ese documento soportó su afirmación de haber realizado las averiguaciones respectivas para tomar la decisión que informó en la carta.

Los anteriores medios probatorios indican que el empleador, desde el 7 de febrero de 2012, tenía plena seguridad de la falta cometida por el trabajador, lo que supone que transcurrieron 3 meses y 22 días para tomar su decisión, sin que ninguna de las evidencias singularizadas acredite la razonabilidad de ese tiempo.

En efecto, si bien en la carta se aduce que se adelantó la respectiva audiencia de descargos, era carga procesal del

empleador demostrar que dicho procedimiento demandó alargar la decisión, bien por respetar los términos propios del procedimiento alegado, ora por circunstancias ajenas a su voluntad que impidieron realizarlo de manera celeré y eficaz.

Sin embargo, en el juicio no se demostró siquiera que el mismo se hubiere llevado a cabo, y el demandante expresamente señaló en los hechos 49 y 50 (f.º 4 cuaderno digital) que no se le permitió intervenir en la verificación de las circunstancias, violándose el debido proceso, de suerte que no es cierta la alegación del censor conforme a la cual el actor no desmintió tal omisión, sin que exista la errada valoración que se le achaca al libelo introductorio.

La solicitud de autorización al Ministerio del Trabajo y su respectiva respuesta tampoco fueron mal apreciadas (f.º 289-294 cuaderno digital), en tanto de ellas se extrae que tan solo se radicó la petición el 14 de marzo de 2012, es decir, un 1 mes y 7 días después de tener convencimiento pleno de haberse cometido la falta imputada, aunado a que la respuesta de la autoridad pública llegó solo cinco días después, demostrándose que, aun en esa eventualidad, el empleador tuvo certeza de la viabilidad del despido y siguió esperando sin ninguna justificación.

En todo caso, bajo el supuesto de la existencia y validez de la justificación invocada, la pasiva no estaba obligada a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, pues la determinación se fundamentaba en la configuración de una justa causa de despido (CSJ SL679-2021), tal y como se lo

comunicó el propio ministerio en su respuesta, de suerte que, alegar este procedimiento como justificación de la violación a la inmediatez tampoco es valedero.

Asimismo, como lo resalta la censura, la incapacidad médica del 28 de marzo de 2012 (f.º 89 cuaderno digital) no se dejó de apreciar por el juez de apelaciones, pues este dio por probado y fuera de discusión que lo estuvo entre el 27 de marzo y 5 de abril de 2012 cuando resolvió el reclamo de alzada referente a la suspensión del contrato de trabajo; y si bien nada dijo frente a la que corrió entre el 6 y 12 de abril de 2012, ello en modo alguno supone un error que desquicie la decisión que tomó.

En realidad, el equívoco que le endilga la recurrente al colegiado frente a la valoración y falta de apreciación de pruebas no existe. Lo anterior, pues i) desde el 7 de febrero de 2012 aquella tenía certeza de la falta; ii) no probó que adelantara proceso de descargo alguno; iii) no existía obligación legal para solicitar permiso para despedir; iv) entre el 7 de febrero y el 27 de marzo de 2012, esto es, 1 mes y 20 días, no estaba incapacitado el trabajador; v) tampoco lo estuvo entre el 12 de abril y 28 de mayo de 2012, es decir, 1 mes y 16 días, siendo perfectamente plausible en estos últimos interregnos adelantar el procedimiento disciplinario.

Ahora, la Sala tampoco observa ningún error jurídico en la hermenéutica que el Tribunal le imprimió a la Ley 361 de 1997, por cuanto la garantía de estabilidad laboral e igualdad prevista en la norma presume que el despido de una persona en estado de debilidad manifiesta es discriminatorio, cuando

se da sin autorización del Inspector del Trabajo, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que su decisión de terminar el contrato de trabajo se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos y la sanción de 180 días de salario (CSJ SL1360-2018).

Así, al no estar en discusión en casación el cobijo del fuero de estabilidad laboral que le brinda la norma al demandante, y en concordancia con la jurisprudencia expuesta sobre el requisito de inmediatez en el despido, debe comprender la Sala que, por el paso del tiempo, el empleador dispensó la falta, y por contera, ya no podía alegarla posteriormente como una justa causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo. De lo anterior se sigue entonces que, al carecer de un motivo justificativo para finalizar el vínculo, estaba obligado, en esas condiciones, a solicitar el permiso al Ministerio del Trabajo, y como no lo hizo, tiene plenos efectos de reintegro la norma censurada.

A no dudar entonces, que al estar por fuera de discusión la inexistencia de una razón justa en la hubiera incurrido el actor, el fuero de salud del que gozaba el demandante impedía su despido. Al respecto en sentencia CSJ SL2834-2023 dijo la Corte:

Como desarrollo de lo anterior, para la Corte, por principio, dentro de lo que se considera una *causa objetiva* de terminación del contrato de trabajo se deben incluir las *justas causas* previstas en el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto se refieran a incumplimientos contractuales, faltas a la disciplina o situaciones ajenas a la voluntad del empleador que impactan el desarrollo del contrato de trabajo, en

condiciones regulares.

Para la Sala los referidos supuestos no solo son *neutrales* o independientes de la discapacidad del trabajador, sino que, además, permiten descartar cualquier factor o criterio discriminatorio en la decisión, por lo menos de manera directa.

En ese sentido, hasta este punto, el Tribunal no incurrió en error jurídico alguno, al determinar que la relación laboral había terminado por una *causa objetiva*, por fundamentarse en una de las *justas causas* previstas en el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, 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.

Finalmente, recordar lo dicho por esta Sala en la sentencia CSJ SL3299-2022, al referir que los medios de convicción valorados por los jueces de instancia bajo la égida del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, les permite formar libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba.

Se sigue de lo anterior, ineludiblemente, el acierto de la providencia impugnada.

Costas en el recurso extraordinario a cargo del recurrente y a favor de la opositora. Fíjese como agencias en derecho la suma de once millones ochocientos mil pesos (\$11.800.000), 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.

## **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 proferida por la Sala Civil, Familia y Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar el ocho (8) de agosto de dos mil veintidós (2022), dentro del proceso ordinario laboral seguido por **BRAULIO LUGO MESTRE** en contra de **ASEAR PLURISERVICIOS S.A.S.** e **INTERASEO S.A. E.S.P.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

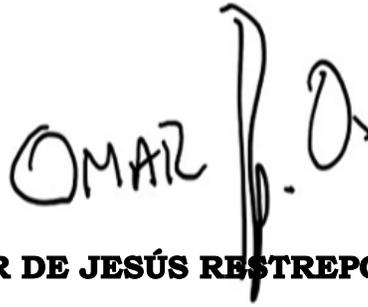
Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

Salvamento de voto



**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: 3AD511858662B2E2C14A9F81915C190019699193DADAF83B1CFA0C26FC84CC4A

Documento generado en 2024-05-27



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

## **SALVAMENTO DE VOTO**

**SL1215-2024**

**Radicación n.º 97999**

**Acta n.º 17**

**Demandante:** Braulio Lugo Mestre.

**Demandada:** Asear Pluriservicios S.A.S. e Interaseo S.A. E.S.P.

**Magistrado Ponente:** Dr. Giovanni Francisco Jiménez Rodríguez.

Con el debido respeto de siempre, presento salvamento de voto en la decisión tomada por la mayoría de la Sala, con base en las siguientes consideraciones:

En principio, de acuerdo con los antecedentes y la sentencia de segunda instancia, la discusión del litigio se centró en el permiso para despedir y en su inmediatez, no en la justa causa como tal, de manera que la Corte debía referirse a la existencia o no de un hecho nuevo en casación.

Por otro lado, y más allá de la discusión sobre la pertinencia y el tiempo transcurrido entre la falta y el despido, que a mi juicio es cuestionable que no se entendiera como razonable, aun así, el empleador hubiera podido despedir sin justa causa al trabajador y con el pago de la indemnización legal, bajo el entendido de que no está probada la discapacidad de este último.

Tampoco creo que sea cierto que todos los despidos injustos son en razón de la situación de salud del trabajador, como se afirma en la decisión, porque el empleador puede demostrar que aun estando afectado el estado de salud de aquel, no tenía conocimiento de las barreras porque nunca se lo hizo saber y los resultados frente a la protección foral variarían entonces.

Además, en el presente caso, si bien es cierto el Tribunal asumió la teoría del 15% vigente previamente en la jurisprudencia, no creo que fuera posible concluir la presencia de una situación de discapacidad, donde a lo sumo se generaría una indemnización por el despido sin justa causa, pero no el reintegro ordenado.

Fecha *ut supra*,

  
**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Documento firmado electrónicamente por:**

**Ana María Muñoz Segura**

**Código de verificación: B297478C9EFE68CC731CF336617017F56EF3CB33C2D7C26ED774B88A9749828A**

**Fecha: 2024-06-18**