



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**  
**Magistrado ponente**

**SL2282-2023**  
**Radicación n.º 95894**  
**Acta 34**

Bogotá, D. C., veintisiete (27) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por las partes, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, el 26 de abril de 2022, en el proceso que **LICINIO ALBEIRO BARRERA RENDÓN** adelantó contra **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.**

## **I. ANTECEDENTES**

El accionante reclamó su reintegro al cargo que venía desempeñando, por haber sido despedido cuando se hallaba protegido bajo los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En subsidio, pidió la indemnización por despido sin justa causa.

Adicionalmente, solicitó los salarios dejados de pagar desde el 1 de abril de 2017, cuando *«no se le dio más incapacidades laborales y se presentó a laborar, hasta la fecha del despido el día 1 de agosto de 2019»*. También, la reliquidación del *«ingreso base de cotización»; «las vacaciones causadas desde el año 2013 hasta el día del despido»*; la reliquidación de las prestaciones sociales *«desde el 6 de octubre de 2012 hasta el 1 de agosto de 2019»*; las indemnizaciones de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990, 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 26 de la Ley 361 de 1997; *«la indemnización por perjuicios materiales, morales, daño emergente lucro cesante y daño en relación en vida»* y las costas del proceso.

Informó que prestó servicios a la demandada desde el 6 de octubre de 2012 y que el 16 de abril de 2013 sufrió un accidente de trabajo, que le generó una *«pérdida de capacidad laboral de 0%»*; pese a ello, continuó incapacitado, pero no le han dado una calificación concreta aún, por manera que está en curso un proceso ordinario en busca del reconocimiento de la pensión de invalidez.

Acotó que, desde el 7 de marzo de 2017, la EPS dejó de expedir incapacidades, por lo que el 7 de abril siguiente se presentó ante el empleador, quien se negó a reincorporarlo y pagar su salario. En cambio, *«lo envió para su casa que hiciera unos estudios, para poder pagar su salario»*; luego, le envió correo electrónico para pedirle que ingresara *«a la plataforma powerYOU y escogiera el curso a estudiar»*. Adujo que, por su situación económica, no pudo adquirir el equipo

de cómputo requerido para acceder a las clases virtuales, ni la empresa lo suministró. Precisó que el 18 de abril de 2017, el empleador le solicitó tramitar la pensión de invalidez, que aún no ha podido obtener.

Relató que la empresa se limitó a pagarle el auxilio de cesantía y *«las primas, pero sin el verdadero salario que por ley le corresponde»*. Reconoció que llamó a la empresa para reclamar su salario y por la forma en que lo trataron, *«le tocó responder con grosería, pero sin amenaza»*. Por esto, el 11 de julio de 2019 fue citado a descargos y allí expuso *«todos sus argumentos»*; sin embargo, fue despedido el 1 de agosto siguiente sin *«una investigación de los hechos»*.

La demandada se opuso al éxito de las pretensiones y propuso las excepciones de prescripción, buena fe, pago de salarios, prestaciones sociales y al sistema de seguridad social integral. También, ausencia de prueba de lo que se pretende y *«contrato paralelo del señor Licinio»*. Admitió el inicio de la relación el 6 de octubre de 2012, el acaecimiento del accidente de trabajo que no generó secuelas, de suerte que la pérdida del 55% de la capacidad laboral se estructuró posteriormente a consecuencia de otros padecimientos de origen común.

Recalcó que, desde el 7 de marzo de 2017, la EPS dejó de expedir incapacidades al actor, por lo que en ese momento le ofreció reincorporarse para realizar ciertas actividades, para las que le suministraría todos los insumos. Sin embargo, el promotor del proceso nunca mostró interés en

ello, ni se presentó a retirar los elementos ofrecidos por la compañía. Sostuvo que si el trabajador no desarrolló labor alguna, ni *«se encontraba discapacitado, no había lugar al pago de Salarios, toda vez que ello es la contraprestación de frente a un servicio del trabajador»*.

Acotó que el demandante era el único responsable de su situación, porque *«si se hubiera realizado oportunamente su trámite pensional, a la fecha ya sería acreedor de su mesada pensional, garantizando así ingresos económicos mensuales para su subsistencia»*.

Negó que hubiera incumplido sus obligaciones en materia de remuneración y prestaciones sociales. Refirió que el despido provino de los malos tratos y amenazas proferidas por el actor al personal de la empresa, que fue objeto de indagación y quedó debidamente documentado.

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

El 23 de noviembre de 2020, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, del 28 de agosto de 2012 al 1 de agosto de 2019. Condenó a Manpower Ltda. a pagar al actor \$57.296.000 por salarios atrasados; también, un día de salario por cada día de mora posterior a la terminación del contrato, y los intereses de mora desde el 1 de agosto de 2021, a la tasa máxima certificada por la Superintendencia Financiera, sobre los salarios adeudados y hasta que se

efectúe el pago. Lo anterior, junto con las costas del proceso. Absolvió de lo demás.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Al resolver la apelación de las partes, el Tribunal confirmó la sentencia del *a quo*, sin costas para los litigantes.

Centró su competencia en verificar si, *i)* al momento del despido, el actor se hallaba cobijado por la garantía de estabilidad laboral reforzada; *ii)* procedía la reliquidación de las prestaciones sociales y pago de vacaciones reclamadas; y *iii)* había lugar a la condena al pago de salarios junto con la indemnización moratoria o, en su lugar, a la compensación con lo pagado por el empleador.

No halló controversial que las partes «*suscribieron dos contratos de trabajo por obra o labor, desde el 28 de agosto de 2012 hasta el primero (1º) de octubre de 2012, y desde el seis (6) de octubre de 2012 hasta el primero (1º) de agosto de 2019*». Tampoco, que el actor sufrió un accidente de trabajo el 16 de abril de 2013 y estuvo incapacitado continuamente, desde el 24 de abril de 2013 hasta el 3 de abril de 2017.

Tampoco, que le fue dictaminada una pérdida del 55.1% de su capacidad laboral, de origen común y fecha de estructuración 2 de septiembre de 2014, por trastorno depresivo recurrente, trastorno de dolor persistente, deficiencia de columna lumbar, hipoacusia neurosensorial bilateral, diabetes mellitus y cervicalgia, según dictamen de

28 de diciembre de 2015. Finalmente, que el segundo contrato referido fue terminado por la empresa, *«invocando como justa causa de despido la violación del numeral 2º del artículo 61 del reglamento interno de trabajo»*.

En ese orden, dio respuesta negativa al primer interrogante, como quiera que el despido se produjo por justa causa comprobada. Tras remitirse a la carta de terminación del contrato, el informe rendido por los trabajadores involucrados y los testimonios de Zully Machuca Vargas, Anett Sarabia Gómez y Diana Carolina Cruz Carvajal, asentó que la conducta del actor encajaba en la causal prevista en el numeral 2, literal A, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Consideró demostrado que el demandante fue oído en descargos en su oportunidad, e incurrió en actos de agresión e injuria contra el personal de la empresa.

Descartó que el comportamiento del trabajador pudiera justificarse por *«haberse presentado en un estado de alteración psíquica derivado de su cuadro depresivo, exacerbado ante el impago de sus prestaciones laborales»*. Recordó que la posibilidad de reclamar derechos laborales *«no llega al punto de permitir tratos hirientes, injuriosos y violentos contra sus compañeros y superiores, puesto que ello quebranta frontalmente los valores de respeto que deben reinar en las relaciones de trabajo»*.

De otro lado, descartó la posibilidad de reliquidar las prestaciones sociales, porque la pretensión se fundó en la adopción del salario *«promedio devengado por el actor hasta*

*la fecha en que sufrió el accidente laboral, el cual se refiere en la suma de \$3'011.781 desde el seis de octubre de 2012 hasta el 26 de abril de 2013, periodo en el que se constata que fueron reconocidas y pagadas algunas horas extras y recargos legales en los desprendibles de nómina»; estimó que ello no se abría paso, en la medida en que se trata de lapsos posteriores, en los que «no se causó dicho trabajo suplementario, esto son los años 2016, 2017 y 2019, por lo cual no es procedente esta pretensión».*

Otro tanto dijo de la reliquidación de la compensación por vacaciones. Acotó que el *a quo* no se equivocó al colegir prescrito lo causado y exigible antes del 6 de octubre de 2016. Explicó que las causadas por el tiempo trabajado entre el 6 de octubre de 2015 y el 5 del mismo mes, pero del año siguiente, podían ser reclamadas hasta el 6 de octubre de 2020, «lo cual hizo en sede judicial con la presentación de la demanda el 22 de octubre de 2019, por lo cual las vacaciones de tal periodo en adelante se encuentran exentas de prescripción».

Tras calcular lo no prescrito, «teniendo como salario base de liquidación la suma de \$2'046.000», obtuvo \$3'912.975 y lo contrastó con la liquidación final de prestaciones sociales allegada con la demanda; concluyó que, «por concepto de vacaciones, le fue reconocida al demandante la suma de \$6'986.897, por lo cual no existen diferencias a favor del actor sobre los cuales elevar condena».

De cara al último punto, indicó que la inconformidad del demandado apuntó a la condena por salarios desde la fecha en que el accionante dejó de estar incapacitado, y la indemnización moratoria. Descartó que la invalidez del actor le impidiera laborar, ni exonerara al empleador del deber de pagar salarios y dejara en cabeza de las entidades de la seguridad social la carga de «mantener el ingreso del trabajador». Recordó que el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo es aplicable cuando la prestación no se cumple por decisión o culpa del empleador.

Halló perfectamente posible que *«un trabajador con un grado de limitación profunda, esto es superior al 50% de pérdida de capacidad laboral, continúe prestando su fuerza laboral»*, como se explicó en la sentencia CSJ SL3610-2020. En ese orden, no halló prueba de que las enfermedades padecidas por el accionante le imposibilitaran desempeñarse en las actividades que realizaba, ni de que la enjuiciada hubiese garantizado su reinserción laboral en un puesto acorde a su condición de salud. Por lo anterior, concluyó que *«si no se dio la efectiva prestación del servicio por el trabajador, fue porque la empresa demandada no agotó las readaptaciones y reubicaciones del caso»*, lo que obligaba a esta última a responder por los salarios desde el fin de la incapacidad hasta la terminación del vínculo.

Por eso mismo, consideró que el ente demandado *«no actuó de buena fe con su trabajador, al prescindir de sus servicios, aun cuando el nexo lo mantuvo vigente, bajo el argumento de que por ser una persona inválida no se*



*encontraba en condiciones aptas para laborar, sustrayéndose de este modo del pago de los salarios». Desestimó la posibilidad de compensar «las sumas condenadas», porque el demandado no propuso esa excepción.*

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA**

Interpuesto por Manpower de Colombia Ltda., fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Mediante un cargo, replicado en tiempo, pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, la absuelva de todas las pretensiones.

#### **VI. CARGO ÚNICO**

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 65, 127 y 140 del Código Sustantivo del Trabajo y 26 de la Ley 361 de 1997.

A título de errores manifiestos de hecho, denuncia:

- Dar por demostrado, sin estarlo, que la razón por la cual el señor Licinio Barrera no prestó servicios personales entre el 1ro. de abril de 2017 y el 1ro. de Agosto de 2019 es imputable a un hecho, disposición o culpa de MANPOWER COLOMBIA LTDA. y por esa razón había lugar al pago de salarios.

- No dar por demostrado, estándolo, que la razón por la cual el señor Licinio Barrera no prestó sus servicios personales entre el 1ro. de abril de 2017 y el 1ro. de Agosto de 2019, fue por su deteriorado estado de salud, que le impedía trabajar.
- Dar por demostrado, sin estarlo, que MANPOWER COLOMBIA LTDA. no agotó con el señor Licinio Barrera las readaptaciones o reubicaciones para procurar la prestación personal de sus servicios, a pesar de su Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) del 55.1%.
- No dar por demostrado, estándolo, que por motivos de la discapacidad del señor Licinio Barrera, calificada en una PCL del 55.1%, aquel no podía desempeñar ninguna actividad remunerada en MANPOWER COLOMBIA LTDA., aún si se hicieran ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones para este caso.
- No dar por demostrado, estándolo, que las enfermedades del señor Licinio Barrera, le imposibilitaban desempeñarse en las actividades que realizaba.
- No dar por demostrado, estándolo, que hay pruebas suficientes en el proceso para concluir que el señor Licinio no estaba en condiciones para trabajar.
- Dar por demostrado, sin estarlo, que MANPOWER dejó de pagar salarios por el simple hecho de la invalidez del trabajador.
- No dar por demostrado, estándolo, que MANPOWER dejó de pagar salarios, porque el trabajador no podía realizar una actividad remunerada, pues su estado de salud le impedía realizar cualquier actividad.
- Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor Licinio Barrera tenía derecho al salario, a pesar no prestar personalmente sus servicios, precisamente por sus enfermedades que le impedían prestar dichos servicios.
- Dar por demostrado, sin estarlo, que MANPOWER COLOMBIA LTDA. obró de mala fe al no pagar salarios al señor Licinio Barrera entre abril de 2017 y agosto de 2019 y por esa razón hay lugar a la condena de la sanción moratoria del artículo 65 del CST.
- No dar por demostrado, estándolo, que MANPOWER COLOMBIA LTDA., de buena fe, asumió como empleador el pago de las obligaciones que sí estaban a su cargo durante la vigencia del contrato de trabajo, excepto la referida al pago del salario, en tanto no hubo prestación del servicio en razón al estado de salud del empleado.

Asegura que los dislates descritos, son resultado de la apreciación equivocada del certificado de incapacidades laborales desde el 24 de abril de 2013 hasta el 3 de abril de 2017, expedido por Coomeva EPS S.A.; y del dictamen de pérdida de capacidad laboral proferido por la ARL Sura el 28 de diciembre de 2015.

También, de la preterición de los certificados médicos, las *«incapacidades pagadas»* al actor, el acta de seguimiento de folios 48 a 53, el *«requerimiento por cumplimiento de requisitos para acceder a la pensión de invalidez»* (fls. 57 y 58), la confesión de Barrera en interrogatorio *«cuando advierte que no se ha negado a pensionarse, que desea pensionarse, y que ojalá se pensionara»* y que *«luego de terminar el contrato con Manpower no ha podido trabajar por su situación de salud»*; también, de los certificados de aportes a seguridad social de 2015 a abril de 2019, así como del auxilio de cesantía.

Explica que en contra de lo inferido por el *ad quem*, obra prueba suficiente de que el señor Barrera *«no podía prestar sus servicios personales por su estado de salud»*, que no por *«una disposición, orden o culpa del empleador»*. Explica que, por esa razón, no procedía el pago de salarios, pues no hubo prestación del servicio por imposibilidad de hacerlo. De ahí, dice, se suscita la indebida aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sostiene que mucho antes del 1 de abril de 2017, el actor no trabajaba por su incapacidad, como se desprende

de las múltiples incapacidades que se le dictaminaron hasta esa fecha y *«que duraron más de 360 días»*. Que así lo confesó, cuando reconoció que *«no pudo trabajar, y que se encontraba mendigando para poder acceder a recursos económicos, todo ello, a pesar de contar con presupuestos para acceder a su pensión de invalidez»*.

Arguye que, según las pruebas denunciadas, el trabajador padecía *«una multiplicidad de complicaciones que simplemente le impedían trabajar»*. Sostiene que de allí fluye *«una gran cantidad de enfermedades, complicaciones y alteraciones relevantes del estado de salud, que impedían una reubicación, reasignación o readaptación del trabajador»*.

En ese orden, dice, *«eran las entidades de la seguridad social, las que debían garantizar un ingreso al demandante, a través de las prestaciones económicas a su cargo»*. Hace énfasis en que el propio actor acudió a la jurisdicción para obtener pensión de invalidez, y obtuvo fallo favorable que dispuso reconocer esa prestación desde mayo de 2017.

Recuerda que según el artículo 127 del estatuto laboral, el salario es la contraprestación directa por el servicio prestado, de suerte que, sin este, aquel no se causa, a menos que se deba a culpa del empleador, según el artículo 140 *ibídem*. Que este no es el caso, pues no hubo prestación del servicio por las limitaciones físicas del actor *«al punto de no existir recomendaciones, reubicaciones o readaptaciones que fueran procedentes, que permitieran su reincorporación a la vida laboral»*.

Acota que, aunque es viable que un trabajador con un grado de limitación profunda de su capacidad laboral pueda reincorporarse al mundo laboral, tal situación *«no es automática ni generalizada para todos los trabajadores, debiéndose aplicar esta regla de la reincorporación, dependiendo del estado de salud de cada empleado individualmente analizado»*. Expone que un análisis del estado de salud del actor, habría implicado entender *«que no era procedente su reubicación o la reasignación de funciones que permitieran adaptarlo nuevamente a otro y otros oficios que pudiera desempeñar»*. Agrega que:

Todo lo anterior debe llevar a pensar que no existió una razón imputable al capricho, al descuido o a un hecho simplemente deliberado de MANPOWER COLOMBIA LTDA. que justificara el no pago de salarios y que permitieran calificar su comportamiento de mala fe, en tanto y como se ha dicho ya, la razón del no pago fue la no prestación del servicio por el estado de salud del señor Licinio. A pesar de que el contrato se encontraba vigente entre abril de 2017 y agosto de 2019, última fecha en la cual sí se materializó una justa causa para su terminación por parte del empleador, MANPOWER no pudo exigir a su trabajador que prestara sus servicios en tanto el estado de salud de aquel no lo permitía. El hecho de existir una razón para la no prestación del servicio, fundada en las enfermedades, patologías, limitaciones y problemas de salud del trabajador, descartan que exista una conexión causal entre la no prestación y un hecho imputable a MANPOWER, situación que permite descartar una mala fe en el comportamiento de aquella como empleadora.

## **VII. RÉPLICA**

El actor defiende la intangibilidad del fallo de segundo grado. Destaca que el recurrente busca confundir con argumentos infundados, como quiera que están probados los

problemas de salud que padece desde la época en que laboró para la accionada, como consecuencia del accidente laboral.

### **VIII. CONSIDERACIONES**

El Tribunal dedujo que el actor estuvo incapacitado desde el 24 de abril de 2013 hasta el 3 de abril de 2017 y que el 28 de abril de 2015, le fue dictaminada una pérdida de capacidad laboral (PCL) del 55.1% de origen común, estructurada el 2 de septiembre de 2014, por trastornos depresivo recurrente y de dolor persistente, deficiencia de columna lumbar, hipoacusia neurosensorial bilateral, diabetes mellitus y cervicalgia. Así mismo, que el empleador puso fin al contrato de trabajo el 1 de agosto de 2019, motivado por las amenazas e injurias del trabajador hacia el personal de la empresa.

En ese contexto, consideró que durante el periodo que transcurrió entre el fenecimiento de la última incapacidad y la terminación del vínculo, el trabajador tenía derecho a percibir salarios, porque su grado de limitación no conllevaba automáticamente la imposibilidad de laborar; además, que no estaba demostrado que las enfermedades que padecía, le imposibilitaran desempeñarse en las actividades que realizaba, ni que la enjuiciada le hubiera garantizado su reinserción laboral, por vía de reubicarlo en funciones compatibles con su condición de salud.

Por eso mismo, consideró indemostrado que el empleador hubiera actuado de buena fe por abstenerse de

pagar la remuneración durante el periodo antedicho, con el argumento de que se trataba de *«una persona inválida [que] no se encontraba en condiciones aptas para laborar, sustrayéndose de este modo del pago de los salarios»*.

En contra de esas inferencias, la censura sostiene que si bien, la ley y la jurisprudencia admiten que una persona inválida pueda incorporarse a la vida laboral, el Tribunal desapercibió que el trabajador no se hallaba en condiciones de salud para hacerlo, ni siquiera por vía de la *«reubicación o la reasignación de funciones»*. De ahí que, en su parecer, no podía exigírsele el pago de la contraprestación por un servicio no suministrado; menos, considerar que no actuó de buena fe por dejar de solucionar el salario entre el 3 de abril de 2017 y el 1 de agosto de 2019.

En ese orden, la Sala resolverá si del contenido objetivo de las pruebas denunciadas, afloran evidentes los desaciertos endilgados al fallador de segundo grado.

De la documentación asociada a la historia clínica del actor, no emerge un escenario diferente al que dedujo el colegiado de instancia. Lo allí consignado corrobora que, tal cual lo infirió el Tribunal, el trabajador no estuvo incapacitado después de abril de 2017, como para asumir en forma unívoca y concluyente que luego de esa fecha no le era posible laborar, bajo ninguna circunstancia.

Las constancias de aportes al sistema de seguridad social integral y al fondo de cesantías, dan cuenta de los

pagos efectuados con ese destino, como cumplimiento de las obligaciones del empleador en cuanto concierne a tales derechos y prestaciones. Por tanto, en nada contribuyen a despejar lo que aquí se discute, esto es, el pago de salarios y demás conceptos laborales, o las razones para no hacerlo.

Los requerimientos de la empresa para que el trabajador tramitara las prestaciones ante la seguridad social, solo registran las solicitudes en ese sentido. La imposibilidad de que el actor prestara servicios y la negativa a reconocerle el salario allí manifestada, representa la postura o criterio de la empresa en torno a ello, pero no puede tomarse como plena prueba de que así fuese, por la simple razón de que nadie puede constituir su propia prueba. Menos aún, dada la ausencia en el documento de criterios médicos que lo corroboren.

La Sala tampoco percibe que el demandante hubiera confesado que simplemente decidió dejar de prestar servicios a su empleador, sin más acotaciones. Como lo reconoce la censura, sus manifestaciones estuvieron encaminadas a insistir en lo expuesto desde la presentación de la demanda, esto es, que si bien, aspiraba a obtener la pensión de invalidez, mientras pervivió el vínculo laboral su subsistencia dependía de Manpower de Colombia Ltda y que *«luego de terminar el contrato con Manpower no ha podido trabajar por su situación de salud»*. Desde luego, tal escenario no riñe con la posibilidad de que se le hubieren asignado funciones acordes a su estado de salud, mientras el contrato de trabajo estuvo vigente u obtenía el reconocimiento de la prestación a



cargo del sistema, que fue lo que echó de menos el colegiado de instancia.

Otro tanto puede afirmarse del acta de seguimiento de 7 de abril de 2017. En ella, el actor informó que no contaba con más incapacidades, y que estaba discutiendo en sede judicial la pensión de invalidez. Y agregó que:

Me preocupa quién va a generar las incapacidades y si no me generan las incapacidades [¿] me vengo para Manpower? Qué solución me puede dar la empresa. Por lo tanto estoy atento a la decisión que tome la empresa sobre mi situación ya que las lesiones del accidente me las están tratando porque el médico de la clínica del dolor me dijo que debía acostumbrarme al dolor posterior al accidente laboral y mi situación económica no es buena y tengo dos hijos estudiando.

Como se ve, antes que expresiones que indiquen una decisión autónoma o deliberada de sustraerse de la prestación del servicio, solo se aprecian las razones que el trabajador expuso sobre su situación, en forma clara y consistente. Asimismo, quedó atento a las instrucciones de la empresa, como gestora y directora del recurso humano a sus órdenes, así como responsable de la remuneración que le proporcionara el sustento a aquel, al menos, mientras se mantuviera vigente el vínculo laboral.

Ante tal escenario, la Sala no puede analizar los demás medios de convicción denunciados. Las certificaciones emitidas por la EPS sobre las incapacidades dispensadas al actor y el dictamen de pérdida de capacidad laboral, no son pruebas calificadas en la casación laboral (art. 7 Ley 16 de 1969).

En cualquier caso, de allí solo podría colegirse que el trabajador estuvo incapacitado desde el 24 de abril de 2013 hasta el 3 de abril de 2017; y que el 28 de abril de 2015, le fue dictaminada una PCL del 55.1%, de origen común y fecha de estructuración 2 de septiembre de 2014. El Tribunal tuvo en cuenta tales circunstancias, como se indicó al comienzo de estas consideraciones.

En ese contexto, queda claro que el fallador de segundo grado no se equivocó de la manera indicada por la censura. Es decir, las afirmaciones de esta última acerca de la imposibilidad absoluta de reubicar o reasignar funciones al accionante, están desprovistas de respaldo con pruebas susceptibles de análisis en sede extraordinaria. El planteamiento de la recurrente se reduce, entonces, a su propia percepción sobre el entorno del litigio; en especial, los padecimientos del trabajador; en sí mismo, ello no constituye o representa un error manifiesto de hecho.

En cambio, queda claro que, al no estar en discusión que el contrato de trabajo estuvo vigente entre el 3 de abril de 2017 y el 1 de agosto de 2019, sin rastro palmario de obstáculos para su cumplimiento efectivo por razón de incapacidades médicas u otras circunstancias asociadas, el Tribunal no pudo equivocarse al exigir que el empleador acreditara que intentó como mínimo la reubicación del trabajador y los ajustes razonables en ese sentido, en el propósito de lograr su reincorporación; por lo menos, hasta que se produjo el retiro con justa causa.

De esta suerte, la recurrente pretende desligarse de la carga remuneratoria sobre la base de que el trabajador no le prestó servicios, como principal fundamento de la contraprestación; empero, no demuestra con prueba calificada en casación laboral, que le hubiera asignado funciones que, incluso, teniendo en cuenta sus limitaciones de salud, aquel se hubiera resistido a cumplir.

En ese orden y a manera de corolario, importa recordar que tal cual lo acotó el Tribunal, la estructuración de una invalidez e, inclusive, el reconocimiento de la pensión por dicho estado, no implican, inexorablemente, la aniquilación de la posibilidad de laborar (CSJ SL11411-2017), salvo que *«por razón de la discapacidad sea evidente que la persona no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa, aún si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso»* (CSJ SL3610-2020), supuestos que, se insiste, la censura no acreditó.

Sobre dichos ajustes razonables, conviene acotar también que en reciente pronunciamiento, la Corte señaló que el trabajador tiene derecho a su realización por parte del empleador, a fin de eliminar o mitigar las barreras que le impidan el ejercicio de sus derechos. Esta Corporación indicó que *«el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención)»*, al paso que la determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podría variar, según cada situación, *«lo*

*que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador»* (CSJ SL1152-2023). Emerge palmario que, en el escenario acreditado en el proceso, y que la censura no desvirtúa, no se satisficieron los referidos parámetros.

Así las cosas, el cargo no prospera.

Costas del recurso a cargo de la demandada y a favor del actor. Se fija la suma de \$10.600.000 a título de agencias en derecho, que deberá ser tenida en cuenta dentro de la liquidación que realice el juez de conocimiento, en los términos del artículo 366 del Código General del Proceso.

#### **IX. RECURSO DE CASACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE**

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

#### **X. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Mediante dos cargos, replicados en tiempo, pretende que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* en cuanto le resultó desfavorable y, en su lugar, ordene el reintegro, la

reliquidación de las prestaciones sociales y el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## **XI. CARGO PRIMERO**

Acusa violación directa, por aplicación indebida, de los artículos 62, literal a, numeral 2, y 115 del Código Sustantivo del Trabajo y 26 de la Ley 361 de 1997.

Reprocha que el Tribunal hallara demostrado que incurrió en la causal prevista en el artículo 62, literal a, numeral 2, del Código Sustantivo del Trabajo, sin percatarse de que no se adelantó *«un procedimiento disciplinario con base al artículo 115 del C.S.T (...) y las directrices de la sentencia C-593 de 2014, violando flagrantemente las normas anteriores y más el derecho Fundamental al debido proceso»*. Considera que ello deja sin respaldo el despido *«debiendo ordenarse su reintegro y pago de las prestaciones que por ley le corresponde, además del pago de la indemnización establecida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997»*.

## **XII. RÉPLICA**

La demandada anota que la censura mezcla disquisiciones fácticas y jurídicas y que, en cualquier caso, no demuestra los desaciertos jurídicos endilgados al Tribunal.

### **XIII. CONSIDERACIONES**

De manera concreta, la censura reprocha que el Tribunal prohiciera la justeza del despido, sin exigir el agotamiento riguroso de un procedimiento disciplinario al interior de la empresa, con lo que comprometió el derecho fundamental al debido proceso.

Al respecto se ha dicho que para garantizar de mejor manera la dignidad del trabajador y su derecho al debido proceso, debe ampararse el derecho a dar su propia versión de los hechos invocados como justa causa para despedir, mediante un trámite espontáneo e informal, ora con el agotamiento del procedimiento previo al desahucio, en caso de existir (CSJ SL15245-2014, CSJ SL2351-2020 y CSJ SL679-2021).

Sin embargo, a la luz de esos parámetros, la Sala advierte que, conforme las inferencias fácticas del Tribunal, que la censura no discute, el trabajador fue citado y oído en descargos en su oportunidad; luego de ello, el empleador lo despidió por considerar que incurrió en actos de agresión e injuria en contra del personal de la empresa. Adicionalmente, el *ad quem* acotó que los motivos del despido quedaron plenamente acreditados, de acuerdo con los informes allegados y los testimonios recaudados.

Desde esa perspectiva, la acusación es infundada, en la medida en que emerge evidente que el trabajador sí fue escuchado previamente al despido. Así mismo, la censura no

demuestra, por la senda correspondiente, que existiera un procedimiento reglado al interior de la empresa, que debiera agotarse en casos como el estudiado.

Por tanto, la acusación no prospera.

#### **XIV. CARGO SEGUNDO**

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 5 de la Ley 1562 de 2012, 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del de Procedimiento Laboral.

A título de errores manifiestos de hecho, reprocha al Tribunal:

1-. Dar por demostrado, sin estarlo que la liquidación se basó en lo que aparece liquidado por la empresa, sin tener en cuenta la prueba documental aportada como son los desprendibles de pago de los meses octubre de 2012 hasta abril de 2013, que laboró antes del accidente laboral y más nunca ingresó a laborar con otro sueldo.

2-. No dar por demostrado los pagos a sus prestaciones sociales como cesantías, vacaciones, primas de servicios y salario con el verdadero ingreso base de liquidación. De conformidad con los desprendibles de pago de octubre de 2012 hasta abril de 2013.

Asegura que los anteriores dislates fueron resultado de la apreciación equivocada *«del sustento de la apelación del señor LICINIO ALBEIRO BARRERA RENDON, contra la sentencia de primer grado de fecha 23 de noviembre de 2020»*.

Reprocha que el Tribunal considerara imposible tomar *«el promedio del IBC de \$3.011.781, porque ese se pagó por*

*unas horas extras y recargos legales y, para posteriores periodos no se puede aplicar porque no se causaron». Asegura que aquel desconoció «el concepto de Ingreso base de liquidación». Explica que:*

Se entiende por ingreso base para liquidar las prestaciones económicas lo siguiente: a) Para accidentes de trabajo El promedio del Ingreso Base de Cotización (IBC) de los seis (6) meses anteriores a la ocurrencia del accidente de trabajo, o fracción de meses, si el tiempo laborado en esa empresa fuese inferior a la base de cotización declarada e inscrita en la Entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado; no hay prueba alguna al respecto, pero si hay prueba con las nóminas de pago anexadas que demuestran lo que devengó desde octubre de 2012 hasta el mes de abril de 2013, esa es la prueba reina que demuestra fehacientemente el verdadero valor devengado antes del accidente y como no trabajó más, ese promedio es el valor a cancelar más los reajustes de ley para los salarios, como este es más del mínimo legal, debió liquidarse con lo establecido por el gobierno nacional que es el Índice de Precios al Consumidor IPC, para tener en cuenta sobre la devaluación del peso.

Sostiene que *«lo equivocado del Tribunal es que al no aplicar lo anterior fuera que estuviera prescrito, las prestaciones de los años 2016, 2017, 2018 y 2019 no estaban declaradas prescrita»* (sic). También, que si el colegiado de instancia *«hubiera tenido en cuenta estas circunstancias, es decir esta prueba, más las demostradas anteriormente, (...) tenía derecho al reintegro por las circunstancias anotadas, a la reliquidación del Ingreso base de Cotización»*; esto último, con lo que *«devengó hasta el día en que se reintegró a su trabajo y que no le pagaron nada, el cual el empleador nunca le reajustó su salario, perjudicando en lo que verdaderamente devengaba, se confirmó la sentencia del a-quo»*.



## **XV. RÉPLICA**

La demandada sostiene que el recurrente no cuestiona el verdadero fundamento de la decisión; menos, ataca la valoración de las pruebas de las que se valió el Tribunal para adoptar su decisión.

## **XVI. CONSIDERACIONES**

Del confuso y deshilvanado discurso de la censura, la Sala no vislumbra algún reproche que pueda ser estudiado en sede extraordinaria.

Así se afirma porque, para empezar, pregona la transgresión del artículo 5 de la Ley 1562 de 2012 e insiste en la reliquidación de sus salarios y prestaciones sociales con base en la noción de *ingreso base* allí contenida, que evidentemente aplica para la liquidación de las prestaciones del subsistema de riesgos laborales, pero nada tiene que ver con lo que es objeto de discusión.

Asimismo, cuestiona la aplicación de las disposiciones que regulan la prescripción de las acciones laborales, pero nada explica al respecto, más allá de una inentendible apreciación en el sentido de que *«lo equivocado del Tribunal es que al no aplicar lo anterior (los preceptos del artículo 5 de la Ley 1562 de 2012) fuera que estuviera prescrito, las prestaciones de los años 2016, 2017, 2018 y 2019 no estaban declaradas prescrita»* (sic).

Por otro lado, cimienta la acusación en la apreciación equivocada del escrito de apelación, pero al desarrollar el cargo no hace mínima referencia al punto. Asimismo, su mención de *«los desprendibles de pago de los meses octubre de 2012 hasta abril de 2013»*, no va en camino de demostrar desaciertos en su valoración, sino de insistir en su infundado propósito de que se tengan en cuenta para la conformación del ingreso base, las disposiciones del sub sistema de riesgos laborales.

Conforme lo dicho, la acusación no es estimable.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del actor y a favor de la demandada. Se fija la suma de \$5.300.000 a título de agencias en derecho, que deberá ser tenida en cuenta dentro de la liquidación que realice el juez de conocimiento, en los términos del artículo 366 del Código General del Proceso.

## **XVII. 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 26 de abril de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LICINIO ALBEIRO BARRERA RENDÓN** contra **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.**

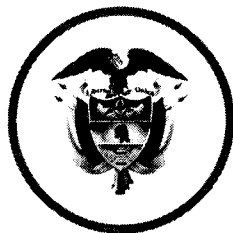
Costas, como se dijo.

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

**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**

**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**  
DECLARO EL VOTO

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

## **ACLARACIÓN DE VOTO**

**Radicación n.º. 95894**

Magistrado Ponente: **JORGE PRADA SÁNCHEZ**

**LICINIO ALBEIRO BARRERA RENDÓN** contra  
**MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.**

Con el acostumbrado respeto por las decisiones que toma esta Corporación, a continuación, presento los argumentos que me llevan a aclarar el voto en la sentencia proferida en el asunto de la referencia.

Si bien acompaño el sentido de la decisión adoptada, pues el recurso no tenía vocación de prosperidad, no comparto la consideración según la cual:

De manera concreta, la censura reprocha que el Tribunal prohiciera la justeza del despido, sin exigir el agotamiento riguroso de un procedimiento disciplinario al interior de la empresa, con lo que comprometió el derecho fundamental al debido proceso.

Al respecto se ha dicho que, en efecto, para garantizar de mejor manera la dignidad del trabajador y su derecho a un debido proceso, **debe ampararse el derecho** a dar su propia versión de los hechos invocados como justa causa para despedir mediante

un trámite espontáneo e informal, ora con el agotamiento del procedimiento previo al desahucio, en caso de existir (CSJ SL15245-2014, CSJ SL2351-2020 y CSJ SL679-2021).

De manera comedida, estimo que esta afirmación llama a confusión y en el contexto señalado resulta contraria a la posición pacífica que ha sostenido la Sala de Casación Laboral, que se expresa en las mismas sentencias que se citan como sustento, entre otras, en la CSJ SL2351-2020, en la que se claramente se enseñó:

Por el contrario, esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa **no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general**. Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: *«Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)*».

Por lo anterior, tampoco tiene razón la recurrente cuando dice que esta Corte ha distinguido las justas causas de despido en «liberatorias» y «sancionatorias». **La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario**, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.

Sobre la constitucionalidad de la distinción entre despido y sanción que la censura pone en tela de juicio, basta leer la sentencia T-546 de 2000 citada por la misma recurrente, para encontrar que la postura de vieja data de esta Corporación que

diferencia entre despido y sanción ha sido acogida por la Corte Constitucional. Ver también la sentencia CC T-075A-11 (CSJ SL2351-2020)

Y posteriormente, en la misma sentencia, afirmó:


En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa **es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST**, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9º al 15º del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9º al 15º.

(Negrita propia).

Así las cosas, no es posible afirmar de manera contundente, como se hace en el acápite señalado de la sentencia, que para garantizar el derecho al debido proceso del trabajador, **en todos los eventos, debe permitírsele dar versión de los hechos** configurativos de la justa causa para despedir pues, se insiste, ello solo resultaría obligatorio «en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST» y « De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9º al 15º del art. 62 del CST» y, cuando así se hubiere establecido previamente en la reglamentación interna y particular del empleador, no, se reitera, en todos los eventos en los que el empleador decida poner fin

unilateralmente al vínculo contractual con justa causa distinta a aquellas, que es la conclusión que se extrae de lo afirmado en aquella parte que no comparto.

*Fecha ut supra,*



**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**

Magistrada