



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoria Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
NÚMERO DE PROCESO	: 50650
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL1071-2021
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala de Descongestión Laboral de Bogotá
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 24/02/2021
DECISIÓN	: NO CASA
ACTA n.º	: 07
FUENTE FORMAL	: Código Sustantivo del Trabajo art. 62 núm. 7 lit. a / Código de Procedimiento Penal art. 39 / Ley 600 de 2000 / Decreto 2127 de 1945 art. 48

ASUNTO:

El Demandante interpone acción laboral en contra de Bavaria S.A., para que se reconozca y pague la pensión de jubilación establecida en la convención colectiva de la empresa por haber laborado por más de 20 años y tener más de 50 años, así como las mesadas de percibir, la indemnización por justa causa, y las cosas procesales. Como supuesto fáctico señaló que le prestó sus servicios a la empresa entre el 14 de julio de 1980 y el 8 de febrero de 2002, fecha en la que fue despedido por encontrarse detenido o privado de la libertad por más de 30 días, precisando que el 17 de octubre de 2007, el Tribunal Superior de Bogotá declaró la “prescripción de la acción penal” y en consecuencia fue absuelto de los cargos que se le imputaban, además manifestó que era afiliado a la organización sindical Sinaltrabavaria y beneficiario de la convención colectiva de trabajo.

PROBLEMA JURÍDICO I:

La censura cuestionó la conclusión del Tribunal referente a que el trabajador fue despedido por faltar al trabajo desde el 27 de noviembre de 2001, que no existía prueba en el expediente que indicara hasta cuando duró esa detención y si la misma superó los 30 días. Sostuvo que, si el juez de la alzada hubiere apreciado bien la decisión penal de 7 de octubre de 2007, habría visto que los delitos que le fueron imputados al trabajador no eran excarcelables, por el contrario, fueron motivo de reclusión carcelaria,

aunado a que el tiempo de detención fue desde el 17 de noviembre de 2001 al 7 de octubre de 2007, lo que, para ella, mostraba con creces que fueron superados los 30 días de detención que exige la norma.

PROBLEMA JURÍDICO II:

La interpretación errónea del numeral 7.º de la parte A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo fue sustentada por la censura en que, de ese precepto, no se evidencia que allí se establezca diferencia entre prescripción y absolución; ni que la inocencia del trabajador incurso en investigación penal se ve comprometida cuando opera la prescripción; ni que por falta de agotamiento de las instancias procesales que conduzca a la prescripción se mantenga presunta la culpabilidad; ni que el trabajador procesado deba renunciar a la prescripción para efectos de la absolución y demostrar su inocencia. Así, el recurrente sostuvo que la norma acusada consagra, con toda claridad y precisión, que la absolución deja sin efecto jurídico la causal invocada por la demandada, cuando posteriormente se absuelve al trabajador procesado penalmente, de donde surge el despido injusto.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR POR MÁS DE 30 DÍAS » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al concluir que la declaración de prescripción de la acción penal no era equivalente a una absolución y al considerar que la terminación del contrato de trabajo fue por justa causa, pues el trabajador no cumplió con la carga de probar que su detención se extendió por más de treinta días, que esta fue la razón por la que no acudió al trabajo y que finalmente fue absuelto; por lo tanto, ante la ausencia de prueba, el despido obedeció a una causa objetiva basada en la ausencia física del trabajador para cumplir con la prestación del servicio

Tesis:

«La denuncia del recurrente de tales yerros fácticos no cobra éxito, por las razones que seguidamente se exponen. De la providencia de fs. 30, 90 y ss. se desprende que la Sala Penal del Tribunal de Bogotá debía decidir el recurso de apelación contra el fallo de primera instancia de 5 de marzo de 2007, mediante el cual el trabajador fue condenado a 48 meses de prisión y multa de dos salarios mínimos legales, como autor del delito de tráfico, fabricación o porte de estupefacientes, y fue absuelto el segundo procesado por el mismo cargo.

De la citada providencia no se desprende, de forma evidente, cuánto tiempo permaneció vigente la detención preventiva del trabajador. Solo se sabe que, ante el conocimiento de las autoridades de una red de vendedores de sustancias estupefacientes y como resultado de diversos allanamientos, se capturó al trabajador Calderón Barreto por haberse encontrado, en su residencia, 9.5 gramos de cocaína. Mediante decisión de 10 de mayo de

2002, fue proferida resolución de acusación en contra del aquí demandante y otra persona, como presuntos autores del delito atrás identificado. Esa resolución fue confirmada en segunda instancia y, en la etapa del juicio, se produjo la sentencia de primera instancia condenatoria para el trabajador demandante.

Ahora, el Tribunal ciertamente se refirió a la falta de prueba del tiempo que permaneció detenido el trabajador, pero también hay que ver que lo hizo como una consideración adicional en el examen de la justificación del despido, luego de concluir que la declaración de la prescripción de la acción no era equivalente a la absolución para que el despido se tornase injusto. Conclusión esta que, se itera, está al margen de cualquier análisis en un cargo presentado por la vía indirecta.

La referencia de la falta de prueba sobre la permanencia de la detención preventiva del trabajador que hizo el Tribunal fue con relación a que el trabajador no solo fue despedido por la detención preventiva, sino también por la ausencia a laborar a partir del 17 de noviembre de 2001 (el Tribunal incurrió en un lapsus al decir 27). Por esto, al considerar que, si la justificación de la ausencia fue la detención preventiva que no se discutió, se preguntó a partir de qué fecha terminó la detención para que el trabajador se reivindicara a sus labores, y le asignó la carga probatoria de ese hecho al demandante.

En ese orden, observa la Sala que el juez colegiado también estudió el despido del actor desde la perspectiva de la suspensión del contrato, cuando dijo que la ley es permisiva hasta por 30 días de detención, y que, después de ese tiempo, se genera incumplimiento de las labores por parte del trabajador al no presentarse a laborar. Por tanto, determinó que era deber del trabajador probar que la detención se extendió por más de 30 días, que fue esta la razón por la que no acudió al trabajo y que finalmente resultó absuelto. Como encontró que el actor no cumplió con esta carga probatoria, el juzgador determinó que el despido fue con justa causa.

En este orden de ideas, concluye la Sala que el Tribunal no incurrió en yerro fáctico alguno en la apreciación de la decisión penal que declaró la prescripción.

Resta decir que, en los hechos de la demanda, el actor no dijo cuánto tiempo permaneció con detención preventiva, por lo que no se puede decir que la demandada no refutó o aceptó este hecho. Por otra parte, si no aparece la firma del trabajador en la carta de despido, esta circunstancia solo prueba que la citada comunicación no fue recibida personalmente por el trabajador, sino por la persona que firmó en señal de recibido, Sra. Marisol Castro Lancheros, f.116.

Por lo anterior, el cargo no prospera, sin que la Sala deba pronunciarse sobre los demás argumentos contenidos en la acusación por ser de orden jurídico».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR POR MÁS DE 30 DÍAS » FINALIDAD - La detención preventiva del trabajador por más de treinta días que decreta una autoridad judicial, como causal de terminación del contrato -salvo absolución posterior-, tiene como fin proteger los derechos del empleador ante la imposibilidad física del trabajador de prestar efectivamente el servicio, que es el objeto mismo del vínculo laboral

Tesis:

« Para concluir que la razón está del lado del Tribunal, debe recordarse el texto del numeral 7°, literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

“7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. (Resalta la Sala)”.

Esta Corporación ha indicado que la intención del legislador fue la de autorizar al empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa por el hecho de verse privado de la prestación de los servicios del trabajador, que es el objeto mismo del vínculo, debido a la ejecución de una medida de detención preventiva por más de 30 días decretada por las autoridades judiciales. Precisamente en la sentencia CSJ SL, 17 oct. 1989, rad.3327, señaló:

"[...] la detención preventiva del trabajador por más de treinta días como causal de rompimiento del contrato de trabajo, salvo la ulterior absolución, está encaminada a tutelar los derechos del patrono ante la imposibilidad física de que su trabajador le preste efectivamente el servicio".

Así, el empleador asume el riesgo de despedir al trabajador con justa causa por dicha situación, pero queda sujeto a que esa calificación varíe en función del resultado del proceso penal con una sentencia absolutoria y que, en consecuencia, el despido sea calificado como injusto con las respectivas consecuencias jurídicas.

Por otra parte, advierte la Sala que la Corte Constitucional declaró exequible la citada justa causa, sin ningún condicionamiento, bajo las siguientes consideraciones:

"Ahora bien, en cuanto hace referencia a la detención preventiva del trabajador como causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de que trata el artículo 7o. numeral 7o. literal a) del Decreto 2351 de 1965 demandado, por una lapso superior a treinta (30) días, es claro que si el proceso penal termina con sentencia absolutoria y se ha producido el despido del trabajador detenido, éste deviene injusto por disponerlo así la norma citada, pues debe observarse cómo el mismo precepto señala como causal justificativa de la terminación unilateral del contrato respectivo de trabajo, la detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días "a menos que posteriormente sea absuelto" lo que indica que en éste caso, es decir, cuando el proceso penal termina con sentencia absolutoria con posterioridad al despido, se configura una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa que da lugar al pago de los derechos e indemnizaciones consagradas en las mismas normas laborales mencionadas (Decreto 2351 de 1965, Ley 50 de 1990).

Así pues, la Ley traslada al juez penal el hecho determinante del despido y su calificación como justo o como injusto, según el resultado de la investigación o del proceso criminal correspondiente, sin que la demora en la definición en el proceso penal; sea presupuesto de la norma acusada, que lo que más bien exige como única condición para que se consolide o no la justa causa es la culpabilidad o inocencia del trabajador en el respectivo proceso penal, por ello se dice que es justa causa para dar por terminado el contrato la detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días "a menos que posteriormente sea absuelto", sin limitación temporal en cuanto a la definición del proceso criminal.

[...]

En cambio, con respecto al trabajador particular, como quiera que existe una obligación recíproca entre el trabajador de prestar el servicio personal al empleador y de éste de remunerar a aquél, al no poder el trabajador cumplir con su obligación de laborar en virtud de una detención preventiva prolongada por un lapso superior a treinta días, no es contrario a los preceptos constitucionales que ello configure una causal justa para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral, ante la imposibilidad como se ha expresado del trabajador de seguir prestando el servicio y más aún cuando como lo señala el mismo precepto demandado, la justa causa desaparece en el evento de que el trabajador posteriormente sea absuelto en el proceso penal respectivo, lo que da lugar a los derechos del mismo de carácter laboral, como consecuencia del despido injusto. CC C079-1996".

Conforme a lo anterior, la Sala considera que, en el numeral 7.º, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se prevé expresamente que la justa causa se convierte en injusta cuando el trabajador es absuelto y no, cuando el proceso penal termina de cualquier otra forma (art. 39 del CPP, Ley 600 de 2000), por ejemplo, se decreta la cesación de procedimiento, por haber operado la prescripción de la acción, como sucedió en este caso. Si el legislador hubiese querido ser omnicompreensivo como lo pretende el recurrente, habría dicho que la justa causa desaparece cuando el proceso penal termine sin que el trabajador haya sido condenado.

Lo cierto es que el supuesto de la norma para que la justa causa se diluya es que el trabajador sea absuelto, lo cual, en el campo del derecho penal, tiene su propio significado jurídico y es incompatible con una decisión que declara la prescripción en la acción penal. No le corresponde al juez laboral hacer disquisiciones sobre su contenido, para efectos de plantear conflictos hermenéuticos y habilitar la aplicación del principio de favorabilidad, que es lo que en el fondo pretende la censura».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA
CAUSA » DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR POR MÁS DE 30
DÍAS** - La justa causa del despido del trabajador por detención preventiva por más de treinta días se convierte en injusta cuando el trabajador es absuelto y no cuando el proceso penal termina de cualquier otra forma - cesación de procedimiento, por operar la prescripción de la acción-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Numeral 7, literal a) del artículo 62 del CST

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA
CAUSA » DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR POR MÁS DE 30
DÍAS** - Frente a la justa causa de terminación del contrato por detención preventiva del trabajador por más de treinta días, la prescripción del proceso penal no es jurídicamente igual a la absolución

Tesis:

«Para ver la diferencia e incompatibilidad entre la absolución y cesación de procedimiento por prescripción de la acción, basta ver que, en la jurisprudencia de la homóloga de esta Sala, de la especialidad penal, se "ha sostenido que en los eventos en los que se enfrentan la absolución y la prescripción, en garantía de los derechos del procesado, especialmente la recuperación moral y el buen nombre, prevalece la primera sobre la segunda". SP2956-2018, no. 46740.

Con la interpretación dada al nl. 7° de la parte A) del art.62 del CST, en la sentencia impugnada, el Tribunal no hizo nada distinto a seguir la postura de esta Sala sobre que la extinción de la acción penal por prescripción no es jurídicamente igual a la absolución, frente a esa justa causa de despido. Si bien, en la sentencia CSJ SL, 30 en. 2006, rad. 24901, la Sala se pronunció respecto de la justa causa de los trabajadores oficiales regulada en el nl. 7° del art. 48 del D.2127 de 1945, ese razonamiento es también aplicable en este caso, puesto que se trata de una justa causa que fue redactada de igual manera para los trabajadores oficiales y privados, a saber:

“[...]

En similares términos a los antes transcritos, el artículo 57 del Código del Procedimiento Penal (Ley 600 de 2000) que regía para la fecha en que se proferieron, en este asunto, los fallos de instancia: agosto 5 de 2002 y junio 25 de 2004, se refiere a los efectos de la cosa juzgada penal absolutoria, con el único agregado, respecto a la normatividad antes citada, de la expresión “estricto”, para aludir al caso en que se obra en cumplimiento de un deber legítimo.

En consecuencia, frente al diáfano texto de la norma penal, que indica en qué casos se estima que una persona fue absuelta en un proceso de esa clase, no se requiere de análisis alguno para que se concluya que el Tribunal no incurrió en desacierto jurídico al afirmar que la providencia que declara la prescripción de la acción penal, no se asimila a la absolución y, por consiguiente, que para los efectos del numeral 7° del artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, dicha prescripción que se aplicó en el asunto en el que se decretó la detención preventiva del demandante, no implica que la justa causa en ella prevista se torne en injusta.

Deducción a la que inclusive también se llega, con la sola consideración que cuando se declara prescrita la acción penal, dicho pronunciamiento no define la inocencia o responsabilidad del acusado, sino que acaba con una incertidumbre jurídica que por el paso del tiempo no se ha podido despejar; pero sin que aquél pueda aducir que con el mismo se le absolvió, que es el supuesto que exige el precepto legal antes citado para calificar lo que en principio fue justa causa de terminación de contrato de trabajo, de injusta.

Las razones de orden legal y lógica antes expuestas, a su vez, permiten anotar que los planteamientos del censor para sustentar la posición jurídica que esgrime en los cargos, no son de recibo, ya que lo que la norma exige, se repite, es la absolución, y es por ello que ninguna incidencia tiene establecerse si con la conducta de algunos de los sujetos del proceso penal se pudo haber evitado la prescripción; como tampoco que en virtud del principio constitucional y legal de la presunción de inocencia, aquella tiene

ese efecto, ni invocarse con tal fin, la regulación que existe para la pérdida de la cesantía, porque a pesar que para esa situación la norma legal solo expresa que hasta que la justicia decida, debe entenderse, para el caso del acto delictuoso, que se requiere que el proceso penal finalice con sentencia condenatoria, lo que obviamente implica que si termina por prescripción, no se pierda esa prestación social”.

Del estudio de exequibilidad de la norma en comento que hizo la Corte Constitucional en la sentencia CC C079-96, se puede colegir que no se viola el principio del debido proceso ni la presunción de inocencia, si la justa causa de despido objeto de estudio solo desaparece con la decisión absolutoria en el proceso penal, pues con esta medida se busca conciliar de forma razonable y proporcionada los derechos del empleador con los del trabajador. Entendida así la justa causa de despido, de manera alguna se está poniendo en entredicho la presunción de inocencia del trabajador frente a los tipos penales que le fueron imputados y dieron lugar a la detención preventiva por más de 30 días, cuando el proceso penal le es terminado por razones distintas a una sentencia absolutoria, como sucede con la prescripción de la acción penal.

No puede perderse de vista que la justa causa de autos se configura por la imposibilidad física del trabajador de cumplir con la prestación del servicio, elemento esencial del contrato de trabajo. No se trata de una consecuencia sancionatoria al trabajador por una supuesta conducta penal ni es una medida preventiva impuesta en su contra dentro del proceso penal en el que está siendo investigado. Por tanto, si la justa causa de despido persiste luego de terminarse el proceso penal por razones distintas a una sentencia absolutoria, no es porque se ponga en duda la presunción de inocencia del trabajador, sino porque el legislador consideró que, en esos casos, era razonable que el empleador no tuviera que pagar la indemnización por despido. Solo lo es, cuando el trabajador es absuelto.

Por otra parte, no se equivocó el juez de la alzada cuando advirtió que el trabajador tenía la posibilidad de renunciar a la prescripción de la acción en busca de una sentencia absolutoria, pues los arts. 44 del CPP (Ley 600 de 2000 vigente para la época de los hechos) y 85 del CP (Ley 599 de 2000) prevén la renuncia a la prescripción.

De todo lo antes expuesto, se concluye que el Tribunal no incurrió en la interpretación errónea que se le atribuyó.

Al no prosperar los cargos, no se casará la sentencia».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA**

CAUSA » DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR POR MÁS DE 30 DÍAS - Si la justa causa de la terminación del contrato -detención preventiva por más de treinta días-, solo desaparece con la decisión absolutoria en el proceso penal, no se viola el principio del debido proceso ni la presunción de inocencia, pues con esta medida se busca conciliar de forma razonable y proporcionada los derechos del empleador con los del trabajador

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » DETENCIÓN PREVENTIVA POR MÁS DE 30 DÍAS - La justa causa para la terminación del contrato se configura por la imposibilidad física del trabajador de cumplir con la prestación del servicio, elemento esencial del contrato de trabajo

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA DIRECTA - En el recurso de casación si la inconformidad radica en temas jurídicos, el ataque debe orientarse por la vía directa

Tesis:

«Por tratarse de un cargo por la vía indirecta, la Sala solo estudiará los yerros en que pudo incurrir el juzgador de la alzada en la apreciación de las pruebas calificadas, conforme a la sustentación presentada por la censura con base en inferencias probatorias.

La censura se lamentó de la valoración que hizo el juez colegiado de la decisión penal (fs.º30 y 93), pues i) en ella no se estableció que, por declarar la prescripción de “la conducta” por la cual se investigó al trabajador, no se le declaraba inocente, como lo concluyó el sentenciador; ii) además, no se dio cuenta que el juez colegiado penal, de forma legal y sin que lo hubiese pedido el procesado, no solo dio por terminado el procedimiento investigativo, sino que también declaró la extinción de la acción penal y ordenó realizar las anotaciones correspondientes y cancelarlas, lo que significó la absolución. Por tanto, en su criterio, la conclusión del sentenciador de segundo grado de que la prescripción no es sinónimo de absolución carece de apoyo probatorio.

La censura no acertó en el planteamiento de los precitados yerros como fácticos. Definir si el Tribunal se equivocó al considerar que la prescripción de la acción penal (no de la conducta) en momento alguno es sinónimo de absolución y que el trabajador podría haber renunciado a la prescripción para demostrar su inocencia son discusiones que no corresponden a yerros fácticos, como fueron planteados por la censura, pues, para dilucidar esos cuestionamientos, se requiere de razonamientos jurídicos, al margen de cualquier análisis probatorio. En consecuencia, se desestiman tales yerros».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA - En el recurso de casación la vía indirecta sólo admite discusiones netamente fácticas

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA > DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR POR MÁS DE 30 DÍAS - La justa causa del despido del trabajador por detención preventiva por más de treinta días se convierte en injusta cuando el trabajador es absuelto y no cuando el proceso penal termina de cualquier otra forma -cesación de procedimiento, por operar la prescripción de la acción- / Frente a la justa causa de terminación del contrato por detención preventiva del trabajador por más de treinta días, la prescripción del proceso penal no es jurídicamente igual a la absolución / Si la justa causa de la terminación del contrato -detención preventiva por más de treinta días-, solo desaparece con la decisión absolutoria en el proceso penal, no se viola el principio del debido proceso ni la presunción de inocencia, pues con esta medida se busca conciliar de forma razonable y proporcionada los derechos del empleador con los del trabajador

JURISPRUDENCIA RELACIONADA:

CSJ SL 3327 | Fecha: 17/10/1989 | LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA > DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR POR MÁS DE 30 DÍAS > FINALIDAD

CSJ SL 24901 | Fecha: 30/01/2006 LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA > DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR POR MÁS DE 30 DÍAS

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

SALVAMENTO DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ