



República de Colombia  
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

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

**SL3524-2022**  
**Radicación n.º 90326**  
**Acta 37**

Bogotá, D. C., once (11) de octubre de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **RICARDO GARZÓN ROMERO**, contra la sentencia proferida el 25 de junio de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso que promovió contra **BAVARIA S.A.**

Se admite el impedimento presentado por la magistrada Jimena Isabel Godoy Fajardo, con fundamento en la causal 12 del artículo 141 del Código General del Proceso (fl. 133 Cdo. Corte).

## **I. ANTECEDENTES**

Ricardo Garzón Romero llamó a juicio a Bavaria S.A., para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo, finalizado por despido indirecto. Pidió el pago indexado de la indemnización por despido injusto, la

pensión de los artículos 52 de la convención colectiva de trabajo 2001-2002, suscrita entre Sinaltrabavaria y la demandada, y 6 del Laudo Arbitral de 14 de noviembre de 2003, junto con las mesadas «*no disfrutadas debidamente indexadas, desde el 05 de septiembre de 2017*», en «*cuantía del 75%*». Pidió el reconocimiento de la bonificación especial y su «*incremento por tiempo servido*», la indemnización moratoria, los intereses de mora y las costas del proceso (fls.245-269).

Como fundamento de las pretensiones, relató que laboró como envasador de cerveza y sifón para la demandada, del 12 de agosto de 1977 al 21 de octubre de 2003, cuando fue despedido por razones no ciertas. Que por sentencia CSJ SL11076-2017, luego de casar la del Tribunal, esta Sala de la Corte confirmó el fallo emitido el 30 de noviembre de 2009 por el Juzgado Noveno de Descongestión Laboral del Circuito de Bogotá D.C., que ordenó el reintegro.

Informó que los días 31 de julio, 1, 2 y 3 de agosto de 2017, elevó peticiones a la demandada para que cumpliera la providencia referida. Que el 30 de agosto de igual año, la empresa le anunció que sería reincorporado a laborar a «*partir del 22 de octubre de 2003*», en el mismo puesto de trabajo que tenía al momento de la «*desmejora*», de suerte que debía realizarse los exámenes de ingreso y aportar algunos documentos personales, a pesar de que la Corte así no lo dispuso. Por tal razón, al día siguiente manifestó su inconformismo y el día 4, dio por finalizado el contrato

de trabajo, y autorizó a su apoderado para *«recibir el pago de la condena judicial»*.

Sin embargo, dijo, la compañía no ha pagado suma alguna por las condenas impuestas *«menos, por salarios y prestaciones sociales»* y cumplió 61 años el 4 de septiembre de 2017. Expuso que, durante la vigencia de la relación laboral, la convocada a juicio no denunció la convención colectiva de trabajo 2001-2002, ni el laudo arbitral del 14 de noviembre de 2003. Que Sinaltrabavaria fue disuelta mediante fallo del 31 de agosto de 2010, del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, confirmado el 6 de diciembre de igual año.

Bavaria S.A. se opuso al éxito de las pretensiones, propuso la excepción previa de inepta demanda y, de fondo, las de inexistencia de la obligación, compensación, buena fe, cobro de lo no debido, prescripción y cosa juzgada (fls.298-313).

Aceptó los extremos temporales del contrato, la emisión de la sentencia CSJ SL11076-2017, las solicitudes de cumplimiento de la orden judicial, el sentido del fallo proferido por el Juzgado Noveno Laboral de Descongestión, la fecha del finiquito contractual y la autorización extendida por el actor a su apoderado.

Argumentó que el cumplimiento de los fallos judiciales debe tramitarse a través de un proceso ejecutivo, *«cuya característica no es la declaración de un derecho, sino su*

*realización efectiva», de suerte que el demandante no podía fundar su auto despido en el desacato de la demandada, toda vez que «el legislador no tiene prevista esa causal de terminación de la relación laboral».*

Advirtió que mediante carta de 29 de agosto de 2017, comunicó al trabajador que sería reintegrado y que para ello, debía practicarse el examen de ingreso y allegar una documentación personal. Estima que lo anterior hace evidente que se pusieron *«en marcha los mecanismos para cumplir lo dispuesto por la justicia».*

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

El 18 de septiembre de 2018, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá D.C. declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 2 de agosto de 1977 y el 4 de septiembre de 2017, finalizado por *«voluntad del demandante»* (fls.329)

Absolvió a la convocada a juicio, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido e impuso costas al actor.

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

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, el Tribunal confirmó el fallo de primer nivel (fl.346). Gravó con costas al promotor del juicio.

Tras ubicar el problema jurídico en dilucidar si el contrato de trabajo había terminado por despido indirecto, estimó no controversial que el 2 de agosto de 1977, Garzón Romero y la demandada firmaron uno a término indefinido que finalizó por decisión unilateral del actor, el 4 de septiembre de 2017 (fls.85-86).

Memoró que el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, consagra las justas causas para poner fin al contrato de trabajo por iniciativa de las partes, según los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. También, que adoctrinado está que sobre el trabajador gravita la carga de demostrar el despido y el empleador debe probar la justa causa. Que la terminación unilateral de la relación subordinada de trabajo debe fundarse en una de las causales previstas en la ley y probarse *«la veracidad de la misma»* y, además, cumplirse con las especificidades consagradas en las normas del trabajo, convenciones colectivas o reglamentos internos; de lo contrario, deviene *«ilegal»*.

Aseveró que esta Corporación ha reflexionado que si un trabajador termina su contrato de trabajo, motivado en un incumplimiento del empleador, así debe manifestarlo y acreditarlo pues, de no, *«habrá una simple terminación del contrato por parte del trabajador que le ocasionará las consecuencias previstas en la ley»*. De esta suerte, una omisión *«total o manifestación extemporánea o de invocación de una causa distinta a la alegada inicialmente,*

*les quita toda validez a esos motivos», y pasa a ser simplemente una renuncia.*

De los elementos de convicción recaudados, dedujo no demostrado que la renuncia del accionante, «*tuviera directa relación*» con un incumplimiento del empleador. Así discurreó:

Ahora bien, lo cierto es que actualmente en el juzgado de origen, cursa un proceso ejecutivo derivado del ordinario, dentro del cual ya se ha dictado el auto de seguir adelante con la ejecución y practicaron las medidas cautelares solicitadas. Es así que, como ya se dijo, el material probatorio dentro del presente proceso, no hace más que demostrar que independientemente de las condenas impuestas, las cuales valga la aclaración, hacen parte de otro proceso, no corresponden a un incumplimiento por parte del empleador; además, de las probanzas también se pudo establecer que la demandada Bavaria S.A. inició los trámites y las gestiones para el cumplimiento de la orden impartida por la (...) Corte Suprema de Justicia (...) y a realizar el reintegro respectivo, el cual como se pudo observar, no se logró llevar a cabo, comoquiera que precisamente el día en que el ex trabajador se reintegraría, este decidió dar por terminado el contrato de trabajo.

Razón por la cual, la decisión de primera instancia estuvo encaminada a declarar únicamente la existencia de la relación laboral dentro de los extremos temporales enunciados con anterioridad [...].

#### **IV. RECURSO DE CASACION**

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

## V. ALCANCE DE IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case totalmente la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera, oportunamente replicado.

## VI. CARGO ÚNICO

Denuncia violación indirecta de los artículos 4, 29, 53, 241 y 243 de la Constitución Política; 1, 18, 23, 61 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo; 21 del Decreto 2067 de 1991; 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Convención Americana sobre Derechos Humanos; 1, 18, 24, 27, 28, 31, 42, 46, 53 y 64 de la Convención de Viena, en relación con el artículo 48 de la Ley Estatutaria de Administración de Justicia.

Acusa la comisión de los siguientes errores de hecho:

1º) No dio por demostrado estándolo que el demandante invocó al momento de terminar su contrato de trabajo, hechos precisos que lo llevaron a tomar esa decisión unilateral de terminar su contrato de trabajo con justa causa;

2º) Dio por demostrado sin estarlo que el demandante había renunciado a su actividad laboral;

3º) No dio por demostrado estándolo que los hechos aducidos por el demandante al terminar unilateralmente su contrato de trabajo con la demandada, se hicieron consistir en la violación a la sentencia laboral 11076-2017 (...) de la Sala de Casación Laboral (...);

4º) No dio por demostrado estándolo que el demandante adujo la no cancelación de las condenas impuestas en trámite judicial #2005-0169 Juzgado 15º Laboral del Circuito de Bogotá;

5º) No dio por demostrado estándolo que en el juicio ejecutivo #2018-025400 se tomaron decisiones consistentes en librar mandamiento de pago y seguir adelante la ejecución, por incumplimiento de la demandada a las órdenes judiciales emanadas de la (...) Corte Suprema de Justicia Sala Laboral;

6º) No dio por demostrado estándolo que la demandada incumplió sistemáticamente las obligaciones con el demandante;

7º) Dio por demostrado sin estarlo que la demandada realizó los trámites y gestiones para cumplir la orden judicial contenida en la SL 11076-2017 (...);

8º) Dio por demostrado sin estarlo que el demandante terminó su contrato de trabajo el día en que la demandada reintegraría al demandante;

9º) No dio por demostrado estándolo que la demandada dio por terminada en dos (2) ocasiones el contrato de trabajo celebrado con el demandante.

Como pruebas y piezas procesales valoradas erróneamente, denuncia la certificación laboral de 9 de octubre de 2003 (fl.63), la solicitud de cumplimiento de orden judicial de 31 de julio de 2017 (fls. 65-68), la comunicación de 29 de agosto de 2017 (fls. 76-77) y su respuesta (fl.84), las misivas del 1, 2 y 3 de agosto de 2017 (fls.69-74) y la de 4 de septiembre de 2017 (fls.85-86), la sentencia de 30 de noviembre de 2009 del Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Descongestión de Bogotá D.C. (fls.1-22) y la de 30 de julio de 2010, dictada por el Tribunal del



mismo distrito (fls. 23-36), el fallo CSJ SL11076-2017 (fls.37-62), los autos de 6 de junio de 2018 (fls.338- 339) y 17 de octubre siguiente (fls.341-342), emanados del Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogotá D.C, el registro civil de nacimiento (fls. 228), la convención colectiva 2001-2002 y el laudo arbitral de 14 de noviembre de 2003 (fls. 89-202).

Alude al contenido de la comunicación de 29 de agosto de 2017 (fl.76) y asevera que su reintegro, tal cual lo ordenó el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá D.C. el 30 de noviembre de 2009, debe cumplirse *«a partir de la fecha del despido»*, que no como lo coligió el Tribunal desde la *«desmejora que creyó encontrar probada»*. De ahí que, dice, el juzgador de alzada alteró los efectos de la cosa juzgada, pues en la sentencia CSJ SL11076-2017, en sede de instancia, se confirmó la orden de reintegro impartida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá D.C., de suerte que *«nunca fue desmejorado como con desatino concluye el ad quem sino despedido»*.

Estima que de la misiva de 29 de agosto de 2017, expedida por la empresa, no es admisible deducir que esta *«realizaba los trámites y gestiones para cumplir la orden judicial impartida por sentencia SL11076-2017»*, por haberle informado que sería reingresado a la compañía, pero antes debía realizarse exámenes de ingreso y adjuntar unos documentos personales.

Expone que Bavaria S.A. estaba obligada a cumplir de inmediato lo ordenado en el fallo CSJ SL11076-2017 y no demorar su ingreso; sin embargo, dispuso la práctica de exámenes y procedimientos médicos y lo obligó a conseguir recomendaciones personales, certificados de empleo, formatos de vinculación a las entidades de seguridad social, constancias académicas y bancarias, información familiar, entre otras, a pesar de que no se trataba de un nuevo nexo contractual, sino de continuar el que tenía, tal cual lo prueba la certificación laboral de folio 63. Además, dice, en ningún momento las decisiones judiciales, ordenaron que «*debía llevar muestras de orina y coprológico*», por manera que se alteraron los efectos de la cosa juzgada.

Se duele de que el desacato de la sentencia de esta Sala, lo impulsó a iniciar un trámite ejecutivo, de donde se sigue que es inadecuado que el *ad quem* concluyera que «*eran condenas que hacían parte de otro proceso*». Destaca que, en respuesta a la comunicación de 29 de agosto de 2017, expuso que no se concretó una fecha exacta para su reintegro y se le hicieron requerimientos no contemplados en las decisiones judiciales.

Recuerda que, mediante las misivas del 1, 2 y 3 de agosto de 2017 (fls.69-74), exigió el acatamiento de la sentencia CSJ SL11076-2017 (fls.64-66) y, de cara al incumplimiento de la demandada, el 4 de septiembre de 2017, dio por terminado con justa causa su contrato de trabajo (fls.85-86), configurándose un «*despido indirecto*».

Aduce que la demandada actuó de mala fe, por cuanto lo forzó a adelantar un proceso ejecutivo, por la negativa de la compañía de cumplir la sentencia CSJ SL11076-2017. Añade que la valoración equivocada de los fallos judiciales (fls. 338-342), consistió en:

[...] darles un alcance restrictivo a tales probanzas. Estas eran demostrativas de que, al librarse mandamiento de pago, se hizo con fundamento en la condena impuesta a la entidad demandada (...), luego existe una relación de causalidad que no dio por demostrada el sentenciador de segundo grado; en ningún momento podía deducir que eran condenas o procesos diferentes, porque la causa que originó la ejecución fue el incumplimiento de las órdenes judiciales creadas por el trámite del juicio ordinario que concluyó a favor del demandante.

## VII. RÉPLICA

La enjuiciada asegura que el Tribunal hizo una valoración «*sensata y útil*» de las pruebas, en los términos del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo.

Arguye que tal cual lo explicó el colegiado de instancia, la empresa efectuó los trámites pertinentes para cumplir lo ordenado en la sentencia CSJ SL11076-2017 y subraya que la solicitud de exámenes de ingreso y algunos documentos, no puede considerarse una exigencia desproporcionada, teniendo en cuenta que la desvinculación del actor de la empresa «*se dio 14 años atrás*».

### VIII. CONSIDERACIONES

Pese a la senda de ataque seleccionada, no está en discusión que Ricardo Garzón Romero nació el 2 de agosto de 1956 (fls.228), ni que laboró para Bavaria S.A. entre el 12 de agosto de 1977 y el 21 de octubre de 2003, cuando fue despedido sin justa causa comprobada; tampoco, que mediante la sentencia CSJ SL11076-2017, que casó la del Tribunal y confirmó la del Juzgado Noveno de Descongestión Laboral del Circuito de Bogotá D.C, se ordenó el reintegro del trabajador.

Conforme el pronunciamiento final del juzgador de la alzada que confirmó el de primer nivel y los planteamientos del impugnante, debidamente resumidos, la Sala se ocupará de dilucidar si el Tribunal erró al colegir que las razones blandidas por el accionante para poner fin al contrato de trabajo no fueron demostradas.

Dada la orientación fáctica de la acusación, es menester auscultar los medios de convicción, en perspectiva de verificar si el fallador plural incurrió en los desaciertos fácticos endilgados. En la carta de terminación del contrato de trabajo (fls. 85-86), el demandante expuso:

- Ingresé al servicio de Bavaria S.A. el 12 de agosto de 1977 y fui despedido arbitrariamente el 21 de octubre de 2003, cuando tenía más de veinticinco (25) años de servicio. Al despido me adujeron hechos invocados (...), que no cometí, tal como la (...) Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (...), lo constató en SL11076-2017 (...).

- Desde que fui despedido y hasta el momento en que la Sala de Descongestión (...) falló a mi favor, este, - fallo - se notificó por **edicto** fijado el 28/07/17 y desfijado ese mismo día, transcurrieron trece (13) años, nueve (9) meses, unos días [después] procedí a solicitar su cumplimiento mediante comunicación que por escrito radicada (...) **31/07/2017** (...) presenté a la empresa y esta, nada dijo, guardó silencio, no entiendo;
- Lo **reiteré** en comunicaciones recibidas el 1, 2, 3 de agosto de 2017, pero Uds., persistieron en no **reintegrarme** y menos pagar la condena, habiendo autorizado a mi apoderado (...), a recibirla en su cuenta del Banco de Occidente (...). Este no ha recibido hasta el momento suma alguna (...)
- Pero, lo más grave, me envían por correo (...) comunicación del 30 de agosto de 2017 (...) suscrita por **Natalia Prada** (...) manifiestan: "... la empresa me reintegra a partir del 22 de octubre de 2003", por lo que se sustraen a cumplir la orden judicial. Sin razón alguna, más aún, me dice "...que debo reintegrarme al mismo cargo que venía desempeñando o en uno de igual o superior jerarquía al momento de mi **DESMEJORA...**" resulta, que Bavaria S.A., nunca me desmejoró, sino que me despidió ilegal y arbitrariamente;
- Y, no contentos con tales despropósitos, me solicitan dizque "*... presentarme el día lunes 04 de septiembre del presente año en el Laboratorio Espinosa Gómez para realizar exámenes médicos de ingreso pertinentes y llevar muestra de orina y coprológica*" como si la orden judicial los hubiese autorizado para tal fin;
- No sobra recordarles que la orden judicial que pretextan cumplir, en ningún momento los autorizó para exigirme veintidós (22) requisitos o condiciones inherentes al reintegro o a la firma de un nuevo contrato y menos aún, indagar si soy casado o convivo con alguien, por la sencilla razón de que la relación laboral es una sola (...);
- Por tanto, cumplí al servicio de Bavaria S.A. cuarenta (40) años, veintidós (22) días, tengo más de cincuenta (55) de edad, demuestro que los hechos invocados en su carta de despido no fueron ciertos sino falsos y, obvio, han perjudicado lo único que tengo, mi dignidad y mi patrimonio moral, me expusieron a la marginalidad y al desempleo trece años (13), nueve (9) meses, unos días, les ordené pagar la condena al (...) y no lo hicieron, ni lo hacen, esto no significa que se sigan sustrayendo al deber de cumplir lo ordenado judicialmente, pero ahora, como Uds., me han generado por segunda vez un despido, no tengo inconveniente alguno en

exigir ahora el pago de la **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO, la PENSIÓN SANCIÓN CONVENCIONAL - MESADAS PENSIONALES-la BONIFICACIÓN POR RETIRO CONVENCIONAL.**

- Me veo precisado a endilgarles, ahora, un **DESPIDO INDIRECTO** por los hechos a Uds., atribuidos en esta comunicación; - **soy víctima de Uds., por segunda vez** - por favor no vayan a incurrir en un nuevo despropósito consistente en pretender que esta comunicación es renuncia, **NO, es TERMINACIÓN UNILATERAL DE MI CONTRATO DE TRABAJO A PARTIR DE LA FECHA,** por el incumplimiento a deberes y obligaciones inherentes a la ejecución de mi contrato de trabajo en la forma como lo he precisado;
- Ahora, deben pagarle (...) para tal fin no sólo la condena proveniente de la orden judicial -fallo a mi favor- y, costas, sino el valor del auxilio de cesantía y demás acreencias laborales [...] (Negrillas y subrayas del texto original).

Según lo transcrito, para dar por terminado el contrato de trabajo por causa imputable al empleador, el accionante adujo incumplimiento de la sentencia CSJ SL11076-2017. Aclaró que pese a que la accionada le informó que sería reintegrado a su puesto de trabajo, o a uno de igual o superior categoría, previamente exigió la práctica de unos exámenes médicos y unos documentos personales, no mencionadas en el fallo de la Corte.

La sentencia referida fue proferida el 26 de julio de 2017 (fls.38-62) y notificada por edicto el día 28 siguiente (fl.37). Esta Corporación casó la dictada el 30 de julio de 2010, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. (fls.23-36; en sede de instancia, confirmó la del Juzgado Noveno de Descongestión Laboral del Circuito de Bogotá D.C., del 30 de noviembre de 2009 (fls.1-22), que dispuso:

**PRIMERO: CONDENAR** a la empresa demandada (...) a: **REINTEGRAR al señor RICARDO GARZÓN ROMERO**, al cargo de ENVASADOR DE CERVEZA Y SIFÓN, cargo del cual fue desvinculado a otro de igual o superior jerarquía, en la cervecería de Bogotá, sin que para todos los efectos salariales, prestaciones y de seguridad social haya existido solución de continuidad en la prestación del servicio, teniendo en **cuenta que el salario de reintegro lo será el devengado a partir de la fecha del despido que lo era en cuantía de \$1.189.140 moneda corriente; reintegro que opera junto con el reconocimiento y pago de los salarios y sus aumentos legales y/o arbitrales, además de las prestaciones sociales de origen convencional y/o arbitral (...).**

**SEGUNDO: DECLARAR NO PROBADAS**, las excepciones propuestas [...]. (Negrillas y subrayas del texto original).

El 31 de julio de 2017 (fls.64-66), Garzón Romero informó a la enjuiciada el sentido del fallo de casación, pidió el cumplimiento inmediato y autorizó a su apoderado judicial para que recibiera las sumas adeudadas. Durante los 3 días siguientes, reiteró la solicitud a la demandada (fls.69-74).

En documento de 29 de agosto de igual año remitido por correo al actor (fl. 76 a 78), Bavaria S.A. le informó:

**Asunto: Reintegro**

En desarrollo de la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá, que resolvió **CONDENAR** a la compañía, en el sentido de ordenar a BAVARIA S.A., a reintegrar al señor RICARDO GARZÓN ROMERO en el mismo cargo que venía desempeñando o en uno de igual o superior jerarquía al momento de su desmejora, le informamos que la empresa atiende la misma, reintegrándolo a partir del 22 de octubre de 2003.

Ahora, teniendo en cuenta la decisión comunicada anteriormente, le solicitamos presentarse el día lunes 4 de

septiembre del presente año, en el laboratorio Espinosa Gómez (...), para realizar los exámenes médicos de ingreso pertinentes. Solicitamos llevar muestra de orina y coprológica (Subrayas fuera de texto).

Además, lo requirió para que allegara «*documentación para proceder con la firma del contrato*» como, por ejemplo, recomendaciones personales, certificaciones laborales, de seguridad social, profesionales, bancarias, información del cónyuge o la compañera permanente y de sus beneficiarios.

La misiva analizada anteriormente, fue contestada por el demandante en escrito del 31 de agosto de 2017 (fl. 84), en donde expuso no estar de acuerdo con las razones invocadas por la accionada, al exigirle para el reintegro el cumplimiento de requisitos no consagrados en las decisiones judiciales.

De las pruebas descritas, paladinamente se deduce que el Tribunal no incurrió en un error protuberante en su valoración, pues no exhiben una inobservancia sistemática e infundada del empleador de sus obligaciones.

La providencia CSJ SL11076-2017 (fls.38-62), se notificó por edicto el 28 de julio de 2017 (fl.37); el actor reclamó ante la empresa el cumplimiento de la decisión, el 31 de julio, 1, 2 y 3 de agosto de 2017 (fls. 64-74); la compañía contestó los requerimientos el 29 de agosto siguiente (fls.76-78), notificándole al demandante que acataría el fallo judicial y procedería con su reincorporación a partir del «*22 de octubre de 2003*».



En ese orden, resulta evidente que la demandada en un tiempo prudencial, esto es, al mes de ser emitida la sentencia de esta Corporación, se dispuso a obedecerla, como expresamente lo indicó en la misiva de 29 de agosto de 2017 (fls.76).

Ahora bien, el hecho que la empresa hubiera citado al trabajador a realizarse un examen médico, el 4 de septiembre de 2017, para formalizar su reingreso, no puede entenderse como un mecanismo dilatorio; si bien, no se trataba de un nuevo vínculo contractual, este tipo de controles son apropiados y hasta necesarios, en virtud de lo dispuesto por el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 100 de 1993 y 1562 de 2012, entre otras, para prevenir y conservar la salud e integridad de los asalariados y atender lo dispuesto en los ordenamientos referidos.

De esta suerte, deviene adecuado que la demandada efectuara los exámenes médicos al trabajador antes de su reingreso, pues era una persona que llevaba más de 13 años desvinculada de la empresa. Por ello, era imperante verificar sus condiciones físicas y mentales para saber si era apto para ejecutar las actividades que realizaba antes del despido o para verificar si debía ser reubicado. En últimas, para garantizar que laborara en condiciones de bienestar y conforme a su estado de salud.

Contrario a lo manifestado por la censura, tampoco luce exagerado que la convocada a juicio le hubiera pedido

al trabajador que aportara certificaciones académicas, profesionales, bancarias, de afiliación a seguridad social, así como información de sus beneficiarios, dado que puede considerarse información necesaria para el empleador, en función del adecuado desarrollo de la relación laboral; con mayor razón, si se tiene en cuenta el largo periodo en que Garzón Romero estuvo por fuera de la compañía.

Adicionalmente, la información exigida era necesaria para efectos del pago de salarios, afiliaciones a seguridad social y contar con los datos básicos de contacto del colaborador ante cualquier situación.

Si bien la sentencia CSJ SL11076-2017, expresamente no ordenó la práctica de los exámenes de ingreso o periódicos del trabajador y la actualización de su información personal, ello debe darse por sentado, en la medida en que la reincorporación después de 13 años, así lo imponía.

A juicio de la Sala, las pruebas analizadas dan cuenta de situaciones que no corresponden a un incumplimiento de obligaciones por parte del empleador, sino que reflejan la intención del actor de no reintegrarse a laborar, una vez fue llamado por la compañía, en tanto no se presentó a los exámenes médicos programados para el 4 de septiembre de 2017; por el contrario, ese mismo día exteriorizó su deseo de no continuar con la relación de trabajo.

La Convención Colectiva suscrita entre Bavaria S.A. y

el sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A. (2001- 2002) y el Laudo Arbitral de 14 de noviembre de 2003 (fls.92-183), solo revelan los derechos extralegales allí contemplados.

Por su parte, en el proveído proferido el 6 de junio de 2018, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá D.C. (fl.338) libró mandamiento de pago a favor del actor y en contra Bavaria S.A. por algunas sumas de dinero; y el del 17 de octubre siguiente, emitido por el mismo despacho, hace evidente que se decretó el embargo y retención de las «*sumas de dinero de propiedad de la ejecutada*». Tales providencias fueron dictadas en 2018, mucho después de que el accionante puso fin al contrato de trabajo.

De lo que viene de considerarse, no emerge conclusión diferente a que el pronunciamiento que puso fin a la segunda instancia, fue razonable y meridianamente ceñido a lo que los medios de prueba recaudados develan como verdad. Por tal virtud, no le es imputable transgresión del margen de libertad que, en materia de valoración probatoria, concede el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo.

En consecuencia, la acusación no prospera.

Costas en sede extraordinaria a cargo del recurrente. En la liquidación, inclúyanse \$4.700.000, como agencias en derecho y aplíquese el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **IX. 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 el 25 de junio de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso que promovió **RICARDO GARZÓN ROMERO** contra **BAVARIA S.A.**

Costas, como se dijo.

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

**DONALD JOSÉ DIX PONNEZ**

**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**

(Impedida)

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**