



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

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

**SL287-2024**  
**Radicación n.º 96885**  
**Acta 6**

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide los recursos de casación interpuestos por las partes, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., el 31 de marzo de 2022, en el proceso que **CLARA MARCELA BORRAY GONZÁLEZ** instauró contra **M-I OVERSEAS LIMITED, EN LIQUIDACIÓN, y SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**

## **I. ANTECEDENTES**

Clara Marcela Borray González pidió ser reintegrada sin solución de continuidad al puesto de trabajo que ocupaba, y se le pagara la indemnización plena de perjuicios por la enfermedad de origen laboral que padece. En subsidio, solicitó la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, los 180 días de salario contemplados

en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las horas extras laboradas y no pagadas, la reliquidación de las prestaciones sociales y la compensación por vacaciones, la sanción por no consignación del auxilio de cesantía, la reliquidación de los aportes al sistema de seguridad social, la indemnización del artículo 65 del estatuto laboral y la indexación de los conceptos no cubiertos por aquella. En ambos casos, las costas del proceso.

Relató que desde el 21 de marzo de 2006 se vinculó a M-I Overseas Limited, hoy en Liquidación, que fue adquirida posteriormente por Schlumberger Surencó S.A., a la que continuó prestando servicios. Que, inicialmente, se desempeñó como asistente del contador, pero desde 2008 fungió como contadora de cuentas por pagar, con una jornada excesiva que incluso cubría sábados, domingos y festivos. Ello, sumado a la alta carga de trabajo y la negativa a contratar personal de apoyo, motivó su renuncia el 21 de junio de 2012 *«por causas imputables al empleador»*.

Precisó que desde 2010, empezó a registrar dificultades para conciliar y mantener el sueño; fue objeto de varias incapacidades por lumbago, bronquitis, fatiga, migrañas, dolores musculares de espalda y cuello, aumento de tensión arterial y problemas gástricos. Que en 2011 acudió a consulta médica con síntomas de agotamiento y un fuerte dolor en el pecho; empero, continuó la alta exigencia laboral, al punto que el empleador le impidió tomar unos días de vacaciones durante la temporada de semana santa de 2012, con la excusa de que la requería para desarrollar un plan de

contingencia por la implementación de un aplicativo; además, le impuso cargas adicionales con ocasión de la fusión entre las empresas accionadas.

M-I Overseas Limited, en Liquidación, se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso las excepciones de pago, compensación, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe de la compañía y mala fe del demandante. Alegó que la actora renunció con base en situaciones que carecían de sustento fáctico y enfatizó que nunca presentó reclamación o queja por acoso laboral. Agregó que, al momento de la terminación del vínculo, la trabajadora no presentaba incapacidades, recomendaciones, ni restricciones médicas.

Adujo que impartió todas las capacitaciones requeridas en salud ocupacional y seguridad industrial, de suerte que no se le podía achacar culpa patronal por los padecimientos de la demandante.

Schlumberger Surencó S.A. también repudió las aspiraciones de la accionante y formuló las excepciones de inexistencia de la obligación demandada, falta de legitimación en la causa por pasiva, pago, compensación y prescripción. Negó cualquier vínculo laboral con la promotora del proceso; menos, haber ejercido alguna clase de subordinación. Aclaró que para la fecha en que operó la sustitución de empleadores, la actora ya no era trabajadora de la empresa sustituida.

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

El 24 de septiembre de 2021, el Juzgado Treinta y Tres Laboral del Circuito de Bogotá D. C. declaró que entre las empresas accionadas operó una sustitución patronal, con incidencia sobre el contrato de trabajo de la demandante. Además, que la relación laboral se terminó por causas atribuibles al empleador y que este incurrió en culpa en la generación de la enfermedad laboral padecida por la actora.

Condenó a las accionadas al pago de la indemnización plena de perjuicios por \$168.213.510 por lucro cesante consolidado, \$218.533.262 por lucro cesante futuro y 30 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por perjuicios morales. Además, las condenó al pago de \$31.762.667 por la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, junto con las costas del proceso. Absolvió de lo demás.

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

Demandante y demandadas apelaron. El Tribunal modificó algunos de los rubros objeto de condena. Ajustó en \$168.195.635 el lucro cesante consolidado, \$204.619.416 el lucro cesante futuro y \$15.480.000 a título de indemnización por despido. Confirmó en lo demás y no impuso costas.

En lo que interesa al recurso extraordinario, se propuso resolver varios problemas jurídicos: si *i)* a la terminación del vínculo laboral, la accionante se encontraba amparada por la

estabilidad laboral reforzada a causa de su condición de salud; *ii)* medió la culpa patronal del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo; *iii)* se configuró la sustitución patronal entre las empresas demandadas; *iv)* se presentó un despido indirecto y, por tanto, hay lugar al reconocimiento de la indemnización correspondiente.

Luego de dejar a salvo de la controversia la existencia de la relación laboral, la labor de asistente administrativa, inicialmente, y luego de contadora de cuentas por pagar, desempeñadas por la actora, dispensó respuesta negativa a la primera cuestión.

Descartó que, el 21 de junio del 2012, la accionante estuviera incapacitada o registrara un estado de salud que impidiera desarrollar sus actividades. Recalcó que el argumento de la apelación, se basó en el análisis del puesto de trabajo y en el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez. No empecé, dijo, estos conceptos fueron emitidos después de la terminación del vínculo laboral, esto es, el 14 de marzo de 2014 (fls. 161 a 171) y 21 de marzo de 2017 (fls. 394 a 396).

Consideró entonces que si bien, el trastorno depresivo dictaminado era de origen laboral, ello *«no da por acreditado que el empleador era conocedor de su estado de salud»*, ni daba por sentado la existencia de síntomas evidentes para el momento de la terminación del contrato; menos, *«una imposibilidad o dificultad sustancial en el desempeño de sus labores en condiciones regulares»*.

Advirtió que, aunque el 6 de abril de 2011 la ARL impartió recomendaciones ocupacionales para la trabajadora (fl. 75), tales como el cumplimiento de una jornada máxima de 8 horas, evitar sobrecarga de trabajo, exceso o simultaneidad de tareas, ello solo se recomendó *«por un periodo de tres meses, es decir, que estaban vigentes hasta el mes de julio de 2011 y el contrato de trabajo feneció el 21 de junio de 2012»*.

Acotó que tales recomendaciones no daban cuenta del diagnóstico que las originó pues, para esa fecha, no había certeza de su *«real estado de salud»*. Preciso que solo luego de la calificación, se adquirió certidumbre de la existencia del trastorno de origen laboral, de suerte que la sospecha de *«estrés laboral, ansiedad y depresión»*, advertida en el examen médico de egreso no era suficiente para pensar lo contrario. Con mayor razón, afirmó, si tal preocupación solo se concretó cuando la Junta Regional de Calificación de Invalidez emitió el dictamen, el 21 de marzo de 2017, concluyendo la pérdida del 23.40 % de la capacidad laboral, estructurada el 5 de agosto de 2016 (fl. 67).

Expuso que aunque a folio 84 obraba certificación emitida por un médico psiquiatra, que refería trastorno depresivo favorecido por una condición de estrés laboral crónico, su emisión data del 10 de diciembre de 2012, después de la renuncia. Descartó que el testimonio de María Alexandra Merchán lo persuadiera de lo contrario, como quiera que esta declarante no precisó fechas de los eventos o situaciones que dijo haber observado.

Añadió que, en su renuncia, la actora no hizo la menor referencia a su estado de salud. Consideró que sí hubo mención de carga excesiva de trabajo y la exigencia de laborar por fuera de la jornada de trabajo, pero enfatizó que de allí no se podía inferir la afectación de la salud de la trabajadora. Aunque advirtió que esas circunstancias permitieron identificar el origen laboral de la enfermedad, *«ello no era patente médicamente para el mes de junio de 2012»*. Anotó que el despido indirecto solo se asimila al despido sin justa causa para efectos de la indemnización, pero nada más.

Por lo anterior, dedujo indemostrado que en la fecha de la renuncia motivada, su autora se hallaba incapacitada, *«o que su estado de salud haya estado afectado al punto de impedir la ejecución de sus labores en condiciones regulares para que se encuentre protegida por la estabilidad ocupacional reforzada»*. Mucho menos, que el empleador conociera el diagnóstico que lo obligara a pedir autorización al Ministerio del Trabajo, *«(...) máxime cuando la decisión sobre el finiquito provino de misma trabajadora no de su empleador»*.

En cambio, consideró reunidos los supuestos de la culpa patronal por la enfermedad laboral padecida por la actora. Recordó que, a la luz de la jurisprudencia laboral, en principio, la parte demandante debe probar la culpa o negligencia del empleador; empero, si el trabajador o los afectados con el siniestro imputan incumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección, la carga de la prueba

se traslada al demandado quien, para liberarse, deberá acreditar diligencia y cuidado en la planificación y realización del trabajo.

Halló plenamente demostrado el daño o materialización del riesgo, consistente en el trastorno depresivo de origen laboral y con fecha de estructuración el 5 de agosto de 2016, según el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez (fls. 394 y 396). Acotó que si bien, la fecha de estructuración fue posterior a la terminación del vínculo, ello no es óbice para considerar que el padecimiento provino de situaciones vividas desde mucho antes, en curso del contrato de trabajo con las demandadas *«y por ende, de origen laboral contraído antes de su retiro de la empresa»*.

Destacó que esa conclusión coincidía con los análisis médicos, en tanto así se infería del dictamen comentado, que catalogó el padecimiento como de origen laboral, y del estudio del puesto de trabajo realizado por la ARL Colmena en marzo de 2014, que detalló los antecedentes ocupacionales que impactaron la salud mental de la demandante.

Volvió sobre el examen médico de egreso para resaltar que, aunque no tenía entidad suficiente para respaldar la aspiración de reintegro por el estado de salud, sí permitía vislumbrar la existencia de factores laborales que generaron *«sospecha de estrés laboral, ansiedad y depresión»* que, a la postre, derivó en los padecimientos calificados y graduados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez.



Se refirió a la declaración de la testigo María Alexandra Merchán Prieto, compañera de trabajo de la actora, quien suministró detalles acerca de la presión ejercida por los superiores y el paulatino deterioro en el ánimo de la actora. Corroboró tales dichos con las recomendaciones impartidas por la ARL en el correo electrónico de 6 de abril de 2011 (fl. 75) que, en su criterio, *«no tuvieron ningún eco en la entidad demandada»*, en tanto *«no obra en el expediente evidencia de que se haya realizado seguimiento frente a las recomendaciones planteadas»*; por el contrario, advirtió respuestas evasivas a los requerimientos de la trabajadora, la reducción de los descansos dentro de la jornada semanal y la negativa a conceder satisfactoriamente los anuales, pese a tener periodos de vacaciones causados y disponibles.

En ese orden, coligió que el empleador no acató las recomendaciones, ni hizo seguimiento a la situación particular de la actora; menos, acreditó la existencia y aplicación de una política de seguridad y salud en el trabajo. Es decir, obvió la puesta en práctica de medidas preventivas y correctivas de cara a los riesgos a los que estaba expuesta la trabajadora, en especial, los de tipo psicosocial.

Desestimó que el rol de dirección confianza y manejo, alegado por los demandados cambiara ese panorama, porque solo quedó demostrado que la promotora del proceso ejecutaba labores contables, en un nivel profesional y no directivo (fls. 459 a 461), sometida a un superior que le impartía instrucciones directas. Agregó que, de todas formas, la eventual condición de confianza no eximía al empleador de

aplicar a esos trabajadores una política de seguridad y salud en el trabajo, como quiera que no se podían normalizar excesos de carga laboral y no garantizar un descanso razonable de la trabajadora.

En ese orden, dedujo claro que la falta de diligencia del empleador contribuyó exponencialmente a la materialización de los daños en la salud de la trabajadora (nexo de causalidad).

Bajo ese mismo escenario, respaldó la conclusión del *a quo* en punto a que la renuncia de la trabajadora estuvo motivada en los actos negligentes y omisiones del empleador. Así, consideró evidente la configuración de las causales «1, 4, 5, 6, 7 y 8 del artículo 62 del CST». En esa línea, prohibió el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

De cara a la sustitución de empleadores, descartó la tesis de las demandadas de que tal mecanismo no pudo operar antes del mes de diciembre de 2013, cuando se perfeccionó la compraventa de activos y operaciones entre aquellas, cuando la promotora del proceso ya no hacía parte de la empresa vendedora.

Razonó que, pese a que dicho contrato obraba de folios 462 a 483 del expediente, el resto de la documental, sumado a los testimonios, daban cuenta de que «*SCHLUMBERGER SURENCO S.A venia tomando las riendas de la empresa M-I OVERSEAS LIMITED desde mucho antes, esto es, en vigencia de*

*la relación laboral de la aquí demandante*». Estimó que no de otra manera, podía entenderse que la testigo María Alexandra Merchán Prieto hubiera afirmado que esa fusión empresarial requirió varios años y que, durante todo ese periodo, laboraron *«para ambas empresas»*.

Estimó que el expediente daba cuenta de una variedad de correos electrónicos cruzados al interior de las compañías entre 2011 y 2012 (fls. 75 a 82), en los que trabajadores de la empresa sustituta interactuaban con los de la sustituida, impartiendo instrucciones propias de la operación. Coligió que lo anterior dejaba en evidencia la subordinación ejercida por Schlumberger Surencó S.A. sobre la demandante, en vigencia de la relación laboral. Remató:

Debe también la Sala en este punto dar aplicación al principio de la realidad sobre las formalidades, en el entendido que, si bien el contrato celebrado entre SCHLUMBERGER SURENCO S.A y M-I OVERSEAS LIMITED data del mes de diciembre de 2013, lo cierto es que, desde la vigencia del contrato de trabajo de la actora, ya se había tenido conocimiento de la "fusión" de la entidad como lo menciona la testigo, e incluso, las labores desempeñadas eran para las dos entidades hasta tanto SCHLUMBERGER SURENCO S.A. tomara propiedad formalmente de M-I OVERSEAS LIMITED, razón por la cual, se despacha igualmente el punto de alzada referido a que no se presentó fusión sino compraventa, pues como se mencionó en la providencia antes citada, la sustitución se presenta independientemente de cuál sea el negocio jurídico subyacente".

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN DE M-I OVERSEAS LIMITED, EN LIQUIDACIÓN**

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

## **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

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

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que mereció réplica.

## **VI. CARGO ÚNICO**

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 56, 57 y 348 *ibídem*; y 21 del Decreto 1295 de 1994.

A título de errores manifiestos de hecho, enrostra:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que M-I OVERSEAS LIMITED incurrió en culpa patronal frente a la enfermedad laboral por incumplir sus obligaciones patronales respecto del SGSST.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que existió un nexo causal entre los diagnósticos médicos de índole laboral dados a la demandante con el cargo y funciones que desarrollaba en la empresa M-I OVERSEAS LIMITED.
3. No dar por demostrado, estándolo, que la pérdida de capacidad laboral emitida por la Junta Nacional de Calificación, fue con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo.
4. No tener por probado, estándolo, que a la fecha de terminación del contrato de trabajo de la demandante, ésta desarrollaba regularmente y sin ninguna limitación, sus actividades laborales.

5. No tener por probado, estándolo, que M-I OVERSEAS LIMITED a la fecha de terminación del contrato de trabajo de la demandante, desconocía el estado de salud de ésta.
6. No tener por probado, estándolo, que M-I OVERSEAS LIMITED cumplió con todas las obligaciones que se encontraban sus obligaciones patronales respecto del SGSST.
7. Dar por demostrado, sin estarlo, que la relación laboral finalizó por causas atribuibles al empleador.
8. Dar por demostrado, sin estarlo, que existió una sustitución patronal de M-I OVERSEAS LIMITED y SCHLUMBERGER SURENCO S.A., en relación con la demandante.
9. No tener por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo de la demandante finalizó por la renuncia irrevocable presentada de manera libre y autónoma por la misma.

Como pruebas mal apreciadas, menciona el correo electrónico remitido por ARL Colmena, de 6 de abril de 2011 (fl. 75); el dictamen realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 30 de enero de 2015 (fls. 377 a 381); el de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de 1 de octubre de 2015 (fls. 148 a 157); el de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de 21 de marzo de 2017 (fls. 394 a 396); el estudio del puesto de trabajo realizado por la ARL Colmena, de 11 de marzo de 2014 (fls. 161 a 171); el documento denominado «*Job Description*», elaborado por M-I OVERSEAS LIMITED, de fecha 30 de diciembre de 2004 (fls. 459 a 461); el contrato de compraventa suscrito entre M-I OVERSEAS LIMITED y SCHLUMBERGER SURENCO S.A., de fecha 3 de diciembre de 2013 (fls. 462 a 483); y el testimonio de María Alexandra Merchán Prieto.

Como preteridas, las comunicaciones electrónicas cruzadas entre Alfonso Cuellar y Clara Marcela Borray, el 16

de abril de 2011 (fl. 76); las «condiciones relacionadas con la organización establecidas en el Informe de Resultados del Cuestionario para la Evaluación del Riesgo Psicosocial Intralaboral elaborado por ARL Colmena», de fecha 11 de marzo de 2014 (fl. 168); la respuesta de M-I OVERSEAS LIMITED a la renuncia presentada por la demandante (fl. 360); y el formato de autorización de vacaciones de 14 de octubre de 2011 (fl. 369).

Sostiene que el colegiado de instancia «desconoció flagrantemente las pruebas documentales que evidenciaron el actuar correcto de M-I OVERSEAS LIMITED sobre sus obligaciones legales respecto al SGSST, en especial, con la señora Clara Marcela Borray». Dice que para el Tribunal «pasó desapercibido» que la demandante desarrolló funciones de dirección, confianza y manejo, por lo que no estaba sometida a «una jornada máxima legal», a más que recibió «todas las capacitaciones necesarias para desarrollar sus funciones».

Pide remitirse al informe de resultados del cuestionario para la Evaluación del Riesgo Psicosocial Intralaboral elaborado por la ARL Colmena, de fecha 11 de marzo de 2014 (folio 168). Asegura que allí quedó claro que la trabajadora tenía una jornada diaria de 8 horas y «tan solo una semana al mes se quedaba de 2 a 3 horas adicionales».

Destaca que en el correo de 16 de abril de 2011 (fl. 76), la empresa manifestó a la actora que podría tomar 2 días de descanso sin inconveniente alguno y, en respuesta, la trabajadora manifestó que había llegado a un acuerdo con la

Compañía, lo que le permitiría mejorar su estado de salud paulatinamente. Asegura que este medio torna evidente que el empleador sí tomó las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones médicas; también, realizó seguimiento continuo al estado de salud de la trabajadora y cumplió *«las obligaciones del SGSST que se encontraban a su cargo, y no como indebidamente lo concluyó el Tribunal»*. Expone que así lo corroboró la testigo María Alexandra Merchán Prieto.

Sostiene que el *ad quem* también se equivocó al hallar demostrado el nexo causal entre el actuar de la empresa y la enfermedad profesional padecida por la actora. Explica que *«en el caso en concreto, y con las pruebas previamente mencionadas»*, M-I Overseas Limited, en Liquidación, probó que tomó las medidas necesarias y oportunas *«sobre el estado de salud de la demandante para obtener una recuperación satisfactoria a su favor, y realizó seguimientos a la evolución sobre el mismo»*.

Considera que lo anterior significa que *«no se logró demostrar que las enfermedades diagnosticadas a la señora Borray tuvieran relación o se derivaran de algún tipo de omisión o falta de cuidado o exposición de riesgo por parte del empleador»*. Reprocha que el juzgador de la alzada se apoyara en el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 1 de octubre de 2015 (fls. 148 a 157) sacándolo de contexto, en tanto dicho ente no mencionó que los síntomas padecidos por la accionante desde 2008, se derivaran de *«alguna actuación u omisión de la demandada en su calidad de empleador de la demandante»*.

Estima que, si la empresa no tuvo conocimiento de los padecimientos de la trabajadora antes de la terminación del contrato, como lo señaló el Tribunal, mal podía exigírsele la adopción de medidas preventivas o correctivas sobre una situación que *«desconocía en su totalidad»*.

Agrega que *«no se demostró, con las pruebas calificadas enlistadas anteriormente como erróneamente apreciadas»* que, a la terminación del contrato, la actora hubiese informado de los presuntos diagnósticos médicos, de donde se ratifica que no hubo nexo de causalidad entre la afectación del estado de salud de aquella y los actos del empleador. Aduce que la empresa no participó en los trámites previos a la calificación de la pérdida de capacidad laboral, de suerte que no le eran *«oponibles»*, en tanto *«no pudo interponer los recursos correspondientes ni oponerse a dicho proceso»*; por ende, dice, *«mal pudo el Juez colegiado de segunda instancia tenerlo en cuenta como elemento de convicción en su contra»*.

Recalca que para que proceda la indemnización del artículo 216 del estatuto laboral, debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional. En ese orden, insiste en la necesidad de acreditar que la afectación a la integridad del asalariado fue consecuencia de la negligencia o culpa del empleador, *«circunstancia que no fue demostrada con las pruebas erróneamente apreciadas»* pues, por el contrario, *«con las pruebas que no fueron apreciadas»* se demuestra un obrar diligente en materia de seguridad y salud en el trabajo.



## **VII. RÉPLICA**

La demandante pide desestimar la acusación, porque las pruebas en las que se apoya, en lugar de respaldar los embates, corroboran las conclusiones del Tribunal.

## **VIII. RECURSO DE CASACIÓN DE SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**

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

## **IX. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

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

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que merecieron réplica.

## **X. CARGO PRIMERO**

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 56, 57 y 348 *ibídem*; y 21 del Decreto 1295 de 1994.

A título de errores manifiestos de hecho, denuncia:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que SCHLUMBERGER SURENCO S.A. incurrió en culpa patronal frente a la enfermedad laboral por incumplir sus obligaciones patronales respecto del SGSST.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que existió un nexo causal entre los diagnósticos médicos de índole laboral dados a la demandante con el cargo y funciones que desarrollaba en la empresa M-I OVERSEAS LIMITED.
3. No dar por demostrado, estándolo, que la pérdida de capacidad laboral emitida por la Junta Nacional de Calificación, fue con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo.
4. No tener por probado, estándolo, que a la fecha de terminación del contrato de trabajo de la demandante, ésta desarrollaba regularmente y sin ninguna limitación, sus actividades laborales.
5. No tener por probado, estándolo, que M-I OVERSEAS LIMITED a la fecha de terminación del contrato de trabajo de la demandante, desconocía el estado de salud de ésta.
6. No tener por probado, estándolo, que M-I OVERSEAS LIMITED cumplió con todas las obligaciones que se encontraban sus obligaciones patronales (sic) respecto del SGSST.
7. Dar por demostrado, sin estarlo, que la relación laboral finalizó por causas atribuibles al empleador.

Como pruebas mal apreciadas, menciona el correo electrónico remitido por ARL Colmena, de 6 de abril de 2011 (fl. 75); el dictamen realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, el 30 de enero de 2015 (fls. 377 a 381); el de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, de 1 de octubre de 2015 (fls. 148 a 157); el de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, de 21 de marzo de 2017 (fls. 394 a 396); el estudio del puesto de trabajo realizado por la ARL Colmena, de 11 de marzo de 2014 (fls. 161 a 171); el documento denominado «*Job Description*», elaborado por M-I

OVERSEAS LIMITED, de fecha 30 de diciembre de 2004 (fls. 459 a 461); y el testimonio de María Alexandra Merchán.

Como preteridas, las comunicaciones electrónicas cruzadas entre Alfonso Cuellar y Clara Marcela Borray, el 16 de abril de 2011 (fl. 76); las *«condiciones relacionadas con la organización establecidas en el Informe de Resultados del Cuestionario para la Evaluación del Riesgo Psicosocial Intralaboral elaborado por ARL Colmena»*, de fecha 11 de marzo de 2014 (fl. 168); la respuesta de M-I OVERSEAS LIMITED a la renuncia presentada por la demandante (fl. 360); y el formato de autorización de vacaciones, de 14 de octubre de 2011 (fl. 369).

Sostiene que el juez colegiado de instancia *«desconoció flagrantemente las pruebas documentales que evidenciaron el actuar correcto de M-I OVERSEAS LIMITED sobre sus obligaciones legales respecto al SGSST, en especial, con la señora Clara Marcela Borray»*. Reitera que el Tribunal desapercibió que la demandante desarrolló funciones de dirección, confianza y manejo, por lo que no estaba sometida a *«una jornada máxima legal»*, a más que recibió *«todas las capacitaciones necesarias para desarrollar sus funciones»*.

Pide examinar el informe de resultados del cuestionario para la Evaluación del Riesgo Psicosocial Intralaboral elaborado por ARL Colmena, de fecha 11 de marzo de 2014 (folio 168). Asegura que allí queda claro que la trabajadora tenía una jornada diaria de 8 horas y *«tan solo una semana al mes se quedaba de 2 a 3 horas adicionales»*.

Destaca que en el correo de 16 de abril de 2011 (fl. 76), la empleadora manifestó a la demandante que podría tomar 2 días de descanso sin inconveniente alguno, y en respuesta, la trabajadora manifestó que había llegado a un acuerdo con la compañía, lo que le permitiría mejorar su estado de salud paulatinamente. Asegura que este medio deja en evidencia que el empleador sí tomó las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones médicas, al igual que realizó seguimiento continuo al estado de salud de la trabajadora y cumplió *«con las obligaciones del SGSST que se encontraban a su cargo, y no como indebidamente lo concluyó el Tribunal»*. Expone que así lo corroboró la testigo María Alexandra Merchán Prieto.

Sostiene que el Tribunal también se equivocó al hallar demostrado el nexo causal entre el actuar de la empresa y la enfermedad profesional padecida por la actora. Explica que *«en el caso en concreto, y con las pruebas previamente mencionadas»*, M-I Overseas Limited, en Liquidación, acreditó que tomó las medidas necesarias y oportunas *«sobre el estado de salud de la demandante para obtener una recuperación satisfactoria a su favor, y realizó seguimientos a la evolución sobre el mismo»*.

Considera que lo anterior significa que *«no se logró demostrar que las enfermedades diagnosticadas a la señora Borray tuvieran relación o se derivaran de algún tipo de omisión o falta de cuidado o exposición de riesgo por parte del empleador»*. Reprocha que el juez colegiado se apoyara en el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de

1 de octubre de 2015 (fls. 148 a 157), sacándolo de contexto, en tanto dicho ente no mencionó que los síntomas padecidos por la demandante desde 2008, se derivaran de *«alguna actuación u omisión de la demandada en su calidad de empleador de la demandante»*.

Asevera que, si el empleador no tuvo conocimiento de los padecimientos de la trabajadora antes de la terminación del contrato, como lo señaló el Tribunal, mal podía exigírsele la adopción de medidas preventivas o correctivas sobre una situación que *«desconocía en su totalidad»*.

Agrega que *«no se demostró, con las pruebas calificadas enlistadas anteriormente como erróneamente apreciadas»* que, a la terminación del contrato, la demandante hubiese informado de los presuntos diagnósticos médicos, lo que corrobora que no hubo nexo de causalidad entre la afectación del estado de salud de aquella y los actos del empleador.

Explica que la empresa empleadora no participó en los trámites que dieron lugar a la calificación de la pérdida de capacidad laboral, de suerte que no le eran *«oponibles»*, en tanto *«no pudo interponer los recursos correspondientes ni oponerse a dicho proceso»*; por ende, sostiene, *«mal pudo el Juez colegiado de segunda instancia tenerlo en cuenta como elemento de convicción en su contra»*.

Recalca que para que proceda la indemnización del artículo 216 del estatuto laboral, debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa del empleador en la

ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional. En ese orden, insiste en la necesidad de acreditar que la afectación a la integridad del asalariado fue consecuencia de la negligencia o culpa del empleador, *«circunstancia que no fue demostrada con las pruebas erróneamente apreciadas»* pues, por el contrario, *«con las pruebas que no fueron apreciadas»* se demuestra un obrar diligente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## **XI. RÉPLICA**

En relación con este ataque, la demandante reitera lo que manifestó de cara al cargo formulado por la otra empresa recurrente.

## **XII. CONSIDERACIONES**

En vista de que este cargo es idéntico en sentido, propósito y argumentación, al único que fuera formulado por M-I OVERSEAS LIMITED, en Liquidación, la Sala los resolverá en conjunto, con el fin de dispensarles una respuesta armónica y coherente.

En lo que interesa al planteamiento de las recurrentes, importa recordar que el Tribunal halló acreditados los elementos de la culpa patronal consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Consideró plenamente demostrado que, a la consolidación de la enfermedad profesional padecida por la

actora, que conllevó la disminución de su capacidad laboral, contribuyó de manera eficiente y decisiva el obrar imprudente del empleador. Que de allí, germinó un mal clima laboral caracterizado por presiones ejercidas sobre la trabajadora, jornadas extenuantes y restricciones para el ejercicio del derecho al descanso remunerado, incluso el que se hallaba debidamente causado por varios años de labores.

Asimismo, destacó la negligencia del patrono, en tanto omitió la implementación de medidas preventivas y correctivas, que dieran respuesta a las recomendaciones que impartió la ARL con el fin de preservar la salud física y mental de la promotora del proceso. Con mayor razón, estimó, si no se probó la adopción e implementación de una verdadera política de salud y seguridad en el trabajo.

Bajo tal horizonte, dedujo que la conducta empresarial constituyó caldo de cultivo para el estrés laboral, la ansiedad y depresión que se cernían sobre la trabajadora que, finalmente, desencadenaron el trastorno depresivo calificado y graduado en su oportunidad. Acotó que si bien, esto último acaeció después de la terminación del vínculo, ello no quitaba que la mirada de los profesionales de la salud fue con la suficiente retrospectiva como para dejar en evidencia que el periplo de la demandante al servicio de las accionadas, hasta junio de 2012 y bajo las penosas condiciones descritas, marcó el rumbo de los padecimientos detectados entre 2014 y 2016.

Con mayor razón, apuntó, si en los referidos dictámenes se certificó el origen laboral de la enfermedad, y en el proceso no había rastro de que luego de desvincularse de las demandadas, la demandante hubiera desarrollado otra actividad subordinada. Y, pese a que descartó actividades de dirección, confianza y manejo, desestimó que bajo ese supuesto el empleador tuviera patente de corso para normalizar excesos de jornada y carga laboral pues, en cualquier caso, esa clase de trabajadores también deben ser objeto de una política de seguridad y salud ocupacional.

Por la senda de las pruebas, las recurrentes sostienen que el Tribunal ignoró, contra la evidencia, que la trabajadora cumplía un papel de dirección, confianza y manejo; también, que el empleador actuó en forma prudente y diligente a lo largo de la relación laboral, de suerte que no podía endilgársele responsabilidad en la gestación y estructuración del trastorno depresivo, diagnosticado después de la terminación del vínculo laboral, pero con origen en la actividad ocupacional.

Sin más preámbulos, la Sala verificará si el Tribunal incurrió en dichos desaciertos, no sin antes acotar que no está en discusión la existencia, extensión y forma de terminación del vínculo laboral entre las partes del proceso. Tampoco, la calificación del origen laboral de la enfermedad, en tanto lo que se discute es si el empleador tuvo responsabilidad en ello o no.



La Sala hace énfasis en esto último, porque eso significa que no hay controversia del nexo de causalidad entre las patologías y el estrés en el trabajo asociado al riesgo psicosocial. Se vislumbra, entonces, innecesario verificar la existencia del factor en el entorno laboral, la presencia de una enfermedad médicamente relacionada con el estrés laboral y el rango de exposición al riesgo psicosocial, con el fin de establecer si *«la carga intralaboral fue determinante en la configuración del estado fisiopatológico que se reclama, en tanto se requiere establecer cómo «las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad»»*, en los términos de la providencia CSJ SL1063-2022.

Dada la senda de ataque, tampoco se controvierte la regla jurídica que se trazó dicho fallador para resolver sobre la culpa patronal, que puede resumirse en que, en principio, la parte demandante debe probar la culpa o negligencia del empleador; empero, si aquella imputa a este el incumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección, la carga de la prueba se traslada al segundo, quien, para liberarse, deberá acreditar diligencia y cuidado en la planificación y realización del trabajo.

Por otro lado, la Sala no se ocupará de asuntos que desbordan la senda seleccionada, como el que en los cargos se define como la *inoponibilidad* de los dictámenes emitidos por las juntas de calificación, atendiendo a que las demandadas no participaron en el trámite que dio lugar a su expedición. Con mayor razón se abstendrá de estudiar esa

temática, en tanto no aparece rastro de que el juez colegiado de instancia la hubiese analizado. No sobra advertir que la censura tampoco se ocupó de demostrar, por la senda correspondiente que, en desobediencia de la regla de consonancia, el fallador hubiese omitido el análisis de una inconformidad planteada en ese sentido por los apelantes.

Igualmente, el análisis se circunscribirá a los medios de prueba sobre los que real y concretamente se edifica y desarrolla la acusación. Esto, por cuanto los cargos abundan en referencias vagas a «*las pruebas documentales*», «*las pruebas previamente mencionadas*», las «*erróneamente apreciadas*» y las que «*no fueron apreciadas*»; asimismo, las recurrentes caen en expresiones genéricas acerca de lo que, en su criterio, quedó o no quedó demostrado en el proceso, pero, salvo excepciones puntuales que más adelante se estudiarán, no remiten al contenido específico de los medios de convicción sobre los que construyen los cuestionamientos.

Importa recordar que, en razón al carácter dispositivo y rogado de este medio extraordinario, no le corresponde a la Sala llenar o suplir los vacíos y deficiencias argumentativas de la acusación; menos, abordar oficiosamente disquisiciones no planteadas por los recurrentes (CSJ SL141-2020).

Precisado lo anterior, se advierte que la censura insiste en destacar el rol de dirección, confianza y manejo, que habría desempeñado la trabajadora; sin embargo, no remite a una prueba en concreto para desvirtuar la inferencia del

Tribunal, que lo descartó. En todo caso, tampoco controvierte, por la senda que habría correspondido, la conclusión de la alzada en punto a que aún si se tratara de un trabajador de esas condiciones, ello no justifica un trato desmedido e indigno, en términos de jornada y descanso.

De otro lado, las recurrentes hacen énfasis en el folio 76, que contiene un cruce de comunicaciones electrónicas entre la demandante y uno de sus superiores. Aseguran que de allí se infiere con facilidad el trato comedido y considerado con la trabajadora dispensado por dicho superior, así como el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sostienen que la propia actora informó acerca de un acuerdo con la compañía, que le permitiría mejorar su estado de salud paulatinamente.

A la sazón, el documento en cuestión solo refiere que el superior de la trabajadora no vio inconveniente para que esta descansara *«los días festivos jueves 21 y viernes 22»* de abril de 2011, que corresponden al jueves y viernes de la semana santa de ese año, y le manifestó que *«tú eres la única que sabe hasta donde puedes dar»*. Desde luego, lo que la censura presenta como una concesión graciosa del empleador, no es más que el cumplimiento de la ley laboral, en tanto esta contempla, como mínimo, el descanso remunerado para esas fechas (art. 177 CST).

Entonces, en manera alguna de allí se infiere el desarrollo y cumplimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, ni la adopción de medidas para conjurar

el desgaste al que se encontraba expuesta la trabajadora; menos, el acatamiento de las obligaciones que surgieron para el empleador cuando la asalariada reunió el tiempo necesario para causar el derecho a las vacaciones, que fue algo que echó de menos el colegiado de instancia.

Las recurrentes no demuestran, por tanto, que el Tribunal hubiera desapercibido un comportamiento condescendiente y razonable del empleador, de suerte que se mantiene incólume la inferencia en torno a la displicencia y obstaculización del ejercicio del derecho al descanso, que es un derecho humano (art. 24 Declaración Universal de los Derechos Humanos) y que persigue garantizar el equilibrio adecuado entre las cargas laborales, personales y familiares, con el fin de evitar, precisamente, el estrés, los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Tal conclusión no cambia al volver la vista sobre lo manifestado por la trabajadora. Basta la simple lectura de su escrito para comprender que se trató de un llamado para alertar sobre la posibilidad de que otro de sus superiores, Eduardo Espitia, le impidiera el descanso durante los días antedichos al manifestarle que *«si es que mi cuerpo reconoce cuando es festivo o no, para descansar y que tenía que estar en la oficina de jueves a domingo»*, según el comunicado bajo estudio.

Además, contrario a lo que entiende la censura, la demandante no expresó allí su complacencia por haber llegado a un acuerdo con el empleador para poder recuperar

su salud; por el contrario, invocó lo pactado a título de recordatorio, ante la preocupación de que sus jefes directos no lo honraran.

Por lo demás, el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 1 de octubre de 2015 (fls. 148 a 157) y el informe de resultados del cuestionario para la Evaluación del Riesgo Psicosocial Intralaboral, de 11 de marzo de 2014, elaborado y suscrito por una funcionaria de la ARL Colmena (fl. 168 y ss), son documentos declarativos emanados de terceros, que en sede extraordinaria reciben el mismo trato de los testimonios. En ese orden, no son pruebas calificadas en la casación laboral (art. 7 Ley 16 de 1969), de suerte que su estudio solo procede si previamente se descubre un error manifiesto en la valoración de una prueba que sí tenga esa condición, que no es el caso.

De todas maneras, no es cierto que, para el Tribunal, el concepto médico vertido en el dictamen diera cuenta de que los síntomas padecidos por la demandante desde 2008, se derivaran de *«alguna actuación u omisión de la demandada en su calidad de empleador de la demandante»*, como lo afirma la censura.

Basta la lectura de la sentencia gravada para entender que, tras la revisión de esa documental, el juzgador de la alzada se limitó a destacar el origen laboral de la enfermedad, que no está en discusión, así como la descripción de las circunstancias que rodearon la actividad laboral de la trabajadora.

Cosa distinta es que a continuación de esas inferencias, el Tribunal se ocupara de evaluar la conducta del empleador en perspectiva del artículo 216 del estatuto laboral. Fue así como del testimonio de María Alexandra Merchán Prieto, extrajo información acerca de la carga laboral excesiva y la presión a la que era sometida la demandante, así como el paulatino deterioro en su estado de ánimo. Igualmente, destacó que, pese a las recomendaciones ocupacionales de la ARL desde el 6 de abril de 2011, brillaba por su ausencia un seguimiento a la situación de la trabajadora, en el marco del sistema de seguridad y salud en el trabajo; también, echó de menos una explicación consistente y documentada, por parte del empleador, sobre el cumplimiento del derecho al descanso.

Fue, entonces, en ese contexto que el Tribunal halló demostrado el actuar imprudente y negligente del empleador, por lo que se cae de su peso la afirmación de que tal razonamiento surgió exclusivamente de la apreciación del dictamen de pérdida de capacidad laboral, como lo entiende la censura.

Y si bien, las recurrentes no hacen un verdadero esfuerzo argumentativo para demostrar que garantizaron el derecho al descanso de la trabajadora, la Sala considera relevante destacar que al denunciar únicamente el formato de autorización de vacaciones de 14 de octubre de 2011 (fl. 369), aquellas ignoraron el verdadero contexto fáctico que nutrió el razonamiento del fallador de segundo grado en esta materia.

En ese orden, se impone destacar que el Tribunal tuvo a la vista no sólo el formato aludido, sino los generados desde 2007 (fls. 369 a 376). Basta un somero vistazo para coincidir con dicho fallador en que las posibilidades de descanso a las que accedió la demandante, lejos estuvieron de cumplir el propósito previsto por el legislador.

Es así como tomó 10 días de descanso en 2007; 4 días en junio de 2008 y 2 más solicitados en diciembre de ese año y disfrutados en enero del año siguiente; 5 días en octubre y 4 en diciembre de 2009; 6 días en febrero y 9 en mayo de 2010; y, desde esta última fecha, solo volvió a disfrutar de 4 días de vacaciones en noviembre de 2011, sin más registros hasta junio de 2012, cuando terminó la relación.

Si se mirara en términos globales, se llegaría a la conclusión de que por más de 6 años de servicio (marzo de 2006 a junio de 2012), la demandante tenía derecho a 90 días de descanso remunerado, de los que solo tomó 44. Y, al regresar a los datos anuales, el resultado no puede ser más deplorable y desalentador, si se tiene en cuenta que nunca disfrutó un periodo de vacaciones completo; sobre lo anterior, la censura no se ocupa de demostrar en sede extraordinaria la razonabilidad, necesidad y legitimidad de tal fraccionamiento. A ello se suma que, en los últimos 2 años de la relación laboral, apenas hay registro de 4 días de descanso por concepto de vacaciones.

Evidentemente, tal panorama representa un obrar descuidado e incluso abusivo del empleador, que estuvo lejos

de facilitar el cumplimiento de la finalidad del descanso, que no es otra que la recuperación física y mental del trabajador, que es en últimas lo que persiguen las normas nacionales (Constitución Política, art. 25 -trabajo digno- y 53 -derecho al descanso necesario; Código Sustantivo del Trabajo, artículos 186 a 192) y recomiendan los estándares internacionales.

En su estudio general de 2018, la Conferencia Internacional del Trabajo hizo énfasis en la necesidad de garantizar un tiempo de trabajo decente. De cara al derecho de disfrutar de la vacaciones causadas, recordó que el objetivo de este derecho es *«permitir que los trabajadores descansen y se recuperen del cansancio físico y mental»*, por lo que subrayó la importancia de que todo fraccionamiento debe ser excepcional y permitir, en todo caso, *«disfrutar de un período de vacaciones suficientemente extenso que les permita [a los trabajadores] descansar y recuperarse»*, lapso que ubicó en un mínimo de *«dos semanas laborables ininterrumpidas, o 12 días laborables, sobre la base de una semana de trabajo de seis días»*, lo que aquí no se vio.

De esta suerte, en manera alguna pudo equivocarse el colegiado de instancia, al vislumbrar el escenario fáctico que la Sala corrobora y reprocha.

Importa recordar, adicionalmente, que el testimonio de María Alexandra Merchán Prieto tampoco es prueba calificada en la casación laboral (art. 7 Ley 16/69), por manera que la Sala no descenderá a su estudio, en vista de



que no se acreditó un error manifiesto en la valoración de medios de convicción que sí tuvieran esa calidad.

Corolario de lo expuesto, los cargos no prosperan.

### **XIII. CARGO SEGUNDO**

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 67, 68 y 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sostiene que por la valoración equivocada del contrato de compraventa suscrito entre M-I OVERSEAS LIMITED y SCHLUMBERGER SURENCO S.A., de fecha 3 de diciembre de 2013 (folios 462 a 483), y del testimonio de María Alexandra Merchán, el Tribunal dio por probado, sin estarlo, que existió una sustitución patronal entre las referidas empresas, de cara al contrato de trabajo de la demandante.

Arguye que el colegiado de instancia no tuvo en cuenta que, según el contrato de compraventa celebrado entre las empresas demandadas, tal negocio se perfeccionó el 3 de diciembre de 2013; esto es, después de la terminación del contrato de trabajo con la accionante, por manera que no podía tenerse a la compañía compradora como sustituta del empleador. Recalca que *«M-I Overseas Limited no desapareció del mundo jurídico y siguió existiendo, y no fue absorbida o fusionada en su integridad por Schlumberger Surencó S.A.»*, como lo entendió equivocadamente el *ad quem*.

Acota que ambas empresas siguen existiendo y funcionando en la actualidad, dado que *«solo existió una adquisición y venta de activos y de operaciones, y como consecuencia de estas operaciones, sí hubo unas cesiones de contrato, que no fue el caso de la demandante»*.

Asegura que *«quedó plenamente demostrado a lo largo del proceso y no existió prueba contraria de ello»*, que no existió vínculo laboral entre la demandante y Schlumberger Surencó S.A.; menos, expresiones de subordinación de esta sobre aquella.

#### **XIV. RÉPLICA**

La demandante sostiene que la acusación se detiene en situaciones irrelevantes, que no hacen mella a las premisas fundamentales de la decisión; esto es, que conforme el principio de primacía de la realidad sobre las formas, la sustitución de empleadores se configuró mucho antes del contrato de compraventa y en vigencia del contrato de trabajo objeto del proceso.

#### **XV. CONSIDERACIONES**

Sin cuestionar la existencia, extensión y forma de terminación del contrato de trabajo, ni las labores desarrolladas por la trabajadora en el área contable, la censura cuestiona, concretamente, que el Tribunal considerara que operó sustitución patronal entre M-I

Overseas Limited, en Liquidación, y Schlumberger Surencó S.A., en relación con la actora.

En esencia, anota que no está en discusión que el vínculo laboral finalizó el 21 de junio de 2012, de suerte que no se hallaba vigente al 3 de diciembre de 2013, cuando las empresas celebraron el contrato de compraventa del establecimiento de comercio en el que M-I Overseas Limited, en Liquidación, desarrollaba su operación en Colombia.

Pues bien; la simple lectura de la sentencia de segundo grado arroja sin ambages que el Tribunal nunca ignoró tal circunstancia. Lo que ocurre es que, a la luz del principio de la primacía de la realidad, descartó la tesis de que dicha sustitución no pudo operar antes del mes de diciembre de 2013.

Fue así como dejó claro que, pese a que dicho contrato de compraventa obraba de folios 462 a 483 del expediente y efectivamente aparecía suscrito en diciembre de 2013, el resto de la documental, sumado a los testimonios, daban cuenta de que *«SCHLUMBERGER SURENCO S.A venia tomando las riendas de la empresa M-I OVERSEAS LIMITED desde mucho antes, esto es, en vigencia de la relación laboral de la aquí demandante»*.

En ese horizonte, puso sobre la mesa una serie de correos electrónicos cruzados al interior de las compañías entre 2011 y 2012 (fls. 75 a 82), en los que trabajadores de la empresa sustituta interactuaban con los de la sustituida,

impartiéndoles instrucciones propias de la operación. Asimismo, destacó que la testigo María Alexandra Merchán Prieto, ex trabajadora y compañera de la demandante, relató que el perfeccionamiento de esa operación requirió varios años y que, durante todo ese periodo, laboraron *«para ambas empresas»*. Fue ante tal panorama que al fallador de segundo grado no le quedó duda de que, en vigencia del contrato de trabajo con la demandante, SCHLUMBERGER SURENCO S.A. ya había ocupado la posición del empleador.

Como se ve, la censura lejos está de poner en entredicho el contexto fáctico que sirvió al Tribunal, al paso que abandona la referencia a otros medios de prueba que recreen un escenario diferente.

Importa recordar, adicionalmente, que el testimonio de María Alexandra Merchán Prieto tampoco es prueba calificada en la casación laboral (art. 7 Ley 16/69), por manera que la Sala no descenderá a su estudio, en vista de que no se acreditó un error manifiesto en la valoración de medios de convicción que sí tuvieran esa calidad.

Así las cosas, el cargo no prospera.

Costas en sede extraordinaria a cargo de cada una de las empresas recurrentes y a favor de la demandante. Fíjese la suma de \$11.800.000 a título de agencias en derecho, a cargo de cada una de las impugnantes. Estas sumas serán tenidas en cuenta para la liquidación que se realice conforme el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **XVI. RECURSO DE CASACIÓN DE LA DEMANDANTE**

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

## **XVII. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* en cuanto negó el reintegro y, en su lugar, acceda a tal pretensión.

Por la causal primera de casación, formula 2 cargos que, junto con la réplica, serán estudiados a continuación.

## **XVIII. CARGO PRIMERO**

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 13, 22, 47, 55, 62-B y 64 del Código Sustantivo del Trabajo; 51, 60 y 61 del Código de Procedimiento Laboral; 1, 2, 3, 4 y 26 de la Ley 361 de 1997; y 13, 47, 53, 54 y 93 de la Constitución Política.

A título de errores manifiesto de hecho, denuncia:

1. Dar por NO demostrado, estándolo, que la demandante Clara Marcela Borray González, en vigencia de la relación laboral y concretamente desde el año 2010, presentó una desmejora en su salud a raíz de distintas patologías, todas ellas, coincidentes y conexas a la enfermedad diagnosticada como depresión, cuyo origen es profesional.
2. NO dar por demostrado, estándolo, que para el 21 de junio de 2012 e incluso desde un importante tiempo atrás, se tenía conocimiento por el Empleador y todo el grupo de trabajo de la actora, el precario estado de salud que ya manifestaba, al punto

que ya se entendía diagnosticado -para esa data- como una enfermedad común o patología cardíaca.

3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el estado de salud de la demandante le permitía desarrollar normalmente sus actividades para el 21 de junio de 2012, cuando el motivo de renuncia provocada y todas las circunstancias que rodearon ese acto demuestran, sin lugar a dudas, que la razón de la terminación estuvo fundada en un acto de autocuidado a su salud y supervivencia, a causa de la desatención -con conocimiento- de su empleador a las restricciones y recomendaciones médicas.
4. Dar por demostrado, sin estarlo, que las restricciones laborales concedidas a la demandante con ocasión de su enfermedad, apenas se limitaron a tres meses y fenecieron en julio de 2011, toda vez que aquellas se mantuvieron vigentes desde su misma expedición y hasta la finalización del vínculo, pese a que no fueron respetadas por las demandadas.
5. Dar por NO demostrado, estándolo, que el motivo de la renuncia provocada o despido indirecto el 21 de junio de 2012, lo fue en razón del precario estado de salud que presentaba la actora, encontrándose amparada por la protección de la Ley 361 de 1997.

Como pruebas mal valoradas, denuncia la carta de renuncia motivada de 21 de junio de 2012; el examen médico de egreso; la certificación de médico psiquiatra de 10 de diciembre de 2012; el dictamen No. 450/2014 elaborado por la E.P.S. Sanitas; el dictamen 52431239 del 1 de octubre de 2015, elaborado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; el análisis de puesto de trabajo elaborado por la ARL Colmena; la revisión del estudio de puesto de trabajo presentado por la ARL Colmena y elaborado por una profesional en psicología, de marzo de 2014 y el testimonio de María Alexandra Merchán.

Como preteridas, el acta de declaración No. 2754 de 31 de octubre de 2013, ante la Notaría 5.<sup>a</sup> del Círculo de Bogotá,

*«por la que juramenta no encontrarse vinculada laboralmente a ninguna entidad pública o privada, desde el 22 de junio de 2012»; la comunicación mediante la cual la ARL solicita al empleador la remisión del análisis de puesto de trabajo; y el correo electrónico de 16 de abril de 2012, remitido por la demandante.*

Considera que el *ad quem* coligió equivocadamente que el empleador *«desconocía la enfermedad y difícil condición de salud de la actora a la extinción del vínculo»*. Sostiene que los dictámenes de pérdida de capacidad laboral e, incluso, la revisión que hiciera una sicóloga de su puesto de trabajo, adoptaron *«como elemento probatorio fundamental y relevante de estudio, el Análisis de Puesto de Trabajo, informes y conclusiones elaborado por la ARL Colmena»*.

Explica que ese análisis de puesto de trabajo deja en evidencia que, a la terminación del vínculo, el empleador tenía pleno conocimiento de *«la (i) enfermedad que padecía la actora, las (ii) limitantes que ello conllevaba, la (iii) condición incapacitante y la (iv) grave exposición a riesgo que podría implicar no cumplir con las restricciones médico laborales»*.

Aduce que, por tratarse de una enfermedad mental, *«la expresión incapacitante está ahí y no exclusivamente en lo físico»*, por manera que la misiva que puso fin al contrato fue mal valorada por el Tribunal, en tanto no vio *«el acto desesperado y de autocuidado»* que refleja la misiva. En ese orden, dice, el correo de 6 de abril de 2011, al que se refiere el fallo gravado para destacar que la restricción médico

laboral fue aislada y temporal, *«lejos de aislada resulta complementaria al tratamiento, hallazgo y recomendaciones que se mantuvieron hasta la renuncia motivada»*.

Concluye que está más que demostrada esa *«carga excesiva de trabajo, el trato discriminatorio, la exigencia de laborar en horarios excesivos y exigencia permanente, así como la negativa al otorgamiento de vacaciones»*. Que todas esas circunstancias hicieron parte de *«los criterios de evaluación acogidos y adoptados en los análisis, conclusiones y dictámenes ya referidos»*, y resultaron *«detonantes de la enfermedad Depresión que tuvo su origen por causa y con ocasión del trabajo»*.

## **XIX. CARGO SEGUNDO**

Acusa violación directa, por interpretación errónea, del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en concordancia con los artículos 62-B y 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En esencia, arguye que el artículo 26 refiere de forma general el despido o terminación del contrato, sin especificar que solo se trata del despido realizado en forma directa. De ahí que el juez colegiado se equivocara al excluir el despido indirecto, demostrado en el proceso, de las consecuencias previstas por la norma en cuestión.

## **XX. RÉPLICA**

Al unísono, las demandadas aducen que la sentencia



gravada se ajusta a la ley y es concordante con los hechos probados, en tanto concierne a la materia del proceso. por ello, se oponen a la prosperidad del recurso extraordinario.

## **XXI. CONSIDERACIONES**

Para confirmar la negativa a conceder el reintegro por despido discriminatorio en razón al estado de salud, el Tribunal consideró que la decisión de terminar el vínculo provino de la propia trabajadora y que, en cualquier caso, el despido indirecto, solo se asimila al despido sin justa causa para efectos de la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, pero nada más.

Asimismo, advirtió que los dictámenes, análisis de puesto de trabajo, conceptos médicos y diagnósticos por psiquiatría, fueron posteriores a la terminación del contrato, al punto que la pérdida de capacidad laboral por enfermedad de origen laboral, se concretó el 5 de agosto de 2016. Acotó que las recomendaciones de la ARL de 6 de abril de 2011, tampoco definieron un diagnóstico de los padecimientos de la actora, sino que se centraron en las medidas ocupacionales requeridas para paliar la exposición al riesgo psicosocial por estrés durante 3 meses, hasta julio de 2011. Descartó que el testimonio de María Alexandra Merchán lo persuadiera de lo contrario, como quiera que no precisó fechas de los eventos o situaciones que dijo haber observado. Aunque reconoció que las circunstancias descritas permitieron colegir el origen

laboral de la enfermedad, *«ello no era patente médicamente para el mes de junio de 2012»*.

Desde la perspectiva jurídica (segundo cargo), la recurrente cuestiona que el Tribunal desatendiera que el despido indirecto también podía dar lugar a las consecuencias previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, porque esta disposición, ni otra concordante, excluyen esa forma de terminación del vínculo como generadora de la protección reclamada.

Desde la orilla fáctica (primer cargo), expone que, en contra de lo inferido por el fallador de segundo grado, quedó demostrado que antes de la terminación de la relación laboral, padecía una discapacidad plenamente conocida por el empleador, presupuesto indispensable para activar la garantía de no discriminación por el estado de salud.

La Sala se ocupará de tales cuestionamientos, no sin antes precisar que está fuera de discusión en sede extraordinaria que la demandante estuvo vinculada a las demandadas mediante contrato de trabajo, entre el 21 de marzo de 2006 y el 21 de junio de 2012, cuando terminó por renuncia atribuida a causas imputables al empleador, acreditadas en el proceso, en tanto abrieron paso a la indemnización por despido injusto. Tampoco, se controvierte que, según dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de 21 de marzo de 2017, la trabajadora perdió el

23.40% de su capacidad laboral desde el 5 de agosto de 2016.

Precisado lo anterior, de entrada, la Sala constata que la censura acierta al señalar que el Tribunal no tenía razones para negarse al estudio de la garantía, por el hecho de que la demandante hubiera presentado renuncia motivada en el incumplimiento de las obligaciones del empleador, tal cual quedó acreditado en el proceso.

Al respecto, la sentencia CSJ SL1152-2023 adoctrino que, para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que «*se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador*» (subraya y cursiva fuera de texto).

De esta suerte, la renuncia que libera al empleador de la presunción, es aquella que emana de la decisión libre y voluntaria del trabajador, supuesto que claramente no se cumple en el escenario indiscutido del despido indirecto, como quiera que, por definición, en este contexto el trabajador se ve obligado a dimitir por causas imputables al patrono (CSJ SL1682-2019).

Tampoco, encuentra la Sala elementos para patrocinar el criterio del fallador de segundo grado, edificado sobre la base de que el despido indirecto solo se asimila a la terminación sin justa causa para efectos de obtener la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Además de que no hay previsión legal en tal sentido, ese entendimiento del Tribunal desarticula la protección bajo estudio; con mayor razón, en casos en que la terminación de la relación laboral no queda sustentada en una justa causa que ampare el comportamiento del empleador.

No obstante, tal desacierto del colegiado de instancia no es suficiente para derruir la decisión gravada, como quiera que el otorgamiento de la garantía depende de que se demuestre una discapacidad (deficiencia a mediano o largo plazo, más una barrera laboral) y de que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o aquella era notoria (CSJ SL1152-2023). Los argumentos desarrollados en el primer cargo no logran ese cometido.

Allende las pruebas producidas por la propia demandante, como la carta de terminación del contrato y el documento que suscribió ante notario público, la recurrente no remite a medios de prueba calificados en la casación laboral, de los que pudiera inferirse un diagnóstico sobre la afectación de su estado de salud antes de la terminación del contrato de trabajo; tampoco, que den cuenta de la notoriedad del padecimiento para la misma época.

El correo electrónico de 6 de abril de 2011, al que remite concretamente el cargo, dice provenir de la ARL Colmena, pero no indica quién lo envía. En cualquier caso, correspondería a la manifestación de un tercero, que en casación recibe el mismo tratamiento de un testimonio y, por ende, no es un medio de convicción que pueda sustentar la acusación en sede extraordinaria, sin que previamente se demuestre un error en la valoración de una prueba calificada, que no es el caso.

De todas maneras, de allí solo se infiere que *«por un periodo de tres meses»*, la demandante debía observar una jornada laboral máxima de 8 horas al día, así como evitar sobrecargas de trabajo y avisar de cualquier síntoma irregular. De igual manera, se recomendó el otorgamiento de las vacaciones causadas.

De esta suerte, tal cual lo dedujo el fallador de segundo nivel, dicho documento resulta útil para visualizar el riesgo psicosocial al que estaba expuesta la trabajadora, en perspectiva de la culpa patronal por la que resultó condenada la parte demandada. Empero, no es suficiente para identificar una condición de salud concreta a esa altura de la relación, desde la óptica de garantía de estabilidad invocada. Con mayor razón, si no está en discusión que la enfermedad padecida por la actora se estructuró en agosto de 2016.

Los dictámenes de pérdida de capacidad laboral y el análisis de puesto de trabajo, tampoco son calificados en la

casación del trabajo (art. 7 Ley 16/69), por manera que la Corte no puede descender a su estudio, dado el resultado antedicho.

De todas formas, importa acotar que la censura insiste en su estudio porque, en su criterio, allí yace con claridad el conjunto de factores que contribuyeron a la afectación de su estado de salud, tales como una *«carga excesiva de trabajo, el trato discriminatorio, la exigencia de laborar en horarios excesivos y exigencia permanente, así como la negativa al otorgamiento de vacaciones»*, en palabras de la recurrente.

Desde luego, dicho contexto psicosocial, conformado por esa serie de factores de riesgo a los que estuvo expuesta la trabajadora a lo largo de la relación laboral, no fue ignorado por el Tribunal, al punto de que ello conllevó la imposición de las condenas por culpa patronal, suficientemente analizadas líneas atrás. De ahí que mal puede hablarse de un error manifiesto de hecho en los términos alegados por la censura.

Cosa distinta, es que, ante la falta de un diagnóstico médico concreto o de hechos notorios acerca de la condición de salud de la trabajadora, con antelación a la terminación del contrato, el fallador de segundo grado no encontró elementos para descubrir la existencia de una deficiencia física o psíquica a mediano o largo plazo al momento de la desvinculación, elemento preponderante

para avanzar en el estudio de la protección reclamada. Este pilar de la decisión, que era el que correspondía destruir, se mantiene incólume ante el evidente fracaso de la acusación.

En consecuencia, los cargos no prosperan.

Costas en sede extraordinaria a cargo de la recurrente y a favor de las demandadas. Fíjese la suma de \$5.900.000 a título de agencias en derecho, que será tomada en cuenta para la liquidación que se realice conforme el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **XXII. 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 31 de marzo de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CLARA MARCELA BORRAY GONZÁLEZ** contra **M-I OVERSEAS LIMITED, EN LIQUIDACIÓN, y SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**

Costas, como se dijo.

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

**Firmado electrónicamente por:**



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ  
**Magistrado**



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO  
**Magistrada**



JORGE PRADA SÁNCHEZ  
**Magistrado**

**Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999**

**Código de verificación: DB0AB394B01F2EB4FB20D0E59A4A2FD53D0F53714CA545A400A0DA79A2B13C99**

**Documento generado en 2024-02-29**