



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL1846-2025

Radicación n.º 68001-31-05-001-2021-00232-01

Acta 18

Bogotá D. C., veintiocho (28) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso extraordinario de casación que **CARLOS ABDÓN PACHÓN CORZO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 18 de julio de 2023, en el proceso ordinario laboral que instauró contra la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER SAS.**

I. ANTECEDENTES

El actor llamó a juicio a la Sociedad Minera de Santander SAS, con el fin de que se declarara que fue despedido sin justa causa y de forma ilegal, en vigencia de un conflicto colectivo y mientras se encontraba en situación de vulnerabilidad por su «*estado de salud*», por lo que solicitó que se condenara a la sociedad a su reintegro, a la cancelación de los salarios, prestaciones sociales legales y

extralegales, los conceptos laborales dejados de percibir, los perjuicios, la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas.

Subsidiariamente, pidió que se reconociera que la terminación unilateral se produjo por su condición médica y se obligara a la empresa a pagar las indemnizaciones por despido establecidas en la ley, incluida la de la Ley 361 de 1997, los perjuicios, la indexación y las costas.

Fundamentó sus peticiones en que inició el vínculo con la compañía el 3 de agosto de 2015, mediante contrato a término indefinido para ejercer el cargo de conductor de seguridad en la ciudad de Bucaramanga, vínculo que finalizó el 26 de febrero de 2021, momento para el cual ganaba \$3.849.868.

Indicó que el 25 de agosto de 2019 fue diagnosticado con apnea del sueño, que tuvo restricciones médicas para el ejercicio de sus labores, que se le implantó un dispositivo para optimizar sus condiciones de vida y que luego de este procedimiento se le levantaron las recomendaciones que los galenos efectuaban y pudo volver a su cargo.

Anotó que a inicios de 2021, mientras era trabajador de la empresa, visitó a varios profesionales de la salud por un dolor lumbar que padecía desde hacía cuatro años y que le estaba afectando para trabajar, motivo por el cual empezó a recibir tratamiento médico desde febrero de dicho año. Agregó que la sociedad conocía de estos hechos al momento

de la terminación del contrato, porque los hechos persistían y le informaba a su jefe para asistir a las citas médicas.

Relató que el 26 de febrero de 2021 la compañía le comunicó que le terminaba el contrato por «*extinción de la causa*», fecha para la cual estaba afiliado al sindicato Sintramienergética – Seccional Santander y era beneficiario de la convención colectiva existente. Además, que para tal data el pliego de peticiones estaba en etapa de conflicto colectivo y que la accionada se vio inmersa en una situación de vulneración al derecho de asociación sindical por el despido sistemático de sus trabajadores.

De lo anterior, expuso que el sindicato presentó el pliego de peticiones en 2016 y en la etapa de arreglo directo no se llegó a un acuerdo, por lo que se nombró un Tribunal de Arbitramento, el cual emitió laudo arbitral el 25 de febrero de 2020, decisión contra la cual las partes interpusieron recurso de anulación, que al momento de iniciar el presente litigio no había resuelto la Corte Suprema de Justicia, por lo que el conflicto no concluía. Por ende, consideró que fue despedido mientras gozaba de fuero circunstancial (f.ºs 3 a 15 del c. 1 del Juzgado).

Al dar respuesta a la demanda, la Sociedad Minera de Santander SAS se opuso a la totalidad de las pretensiones. Aceptó la duración del contrato y que se celebró a término indefinido; su último salario; el diagnóstico de apnea del sueño en septiembre de 2019, pero, no la duración de las recomendaciones, pues se le reasignaron funciones solo

hasta febrero de 2020, cuando se reintegró plenamente a sus labores habituales; que no se le pagó indemnización por el despido; su afiliación al sindicato a partir del 22 de enero de 2020; que era beneficiario de la convención colectiva, el pliego de peticiones que se le presentó en 2016; el fracaso de la etapa de arreglo directo, el nombramiento del tribunal, el laudo proferido, los recursos interpuestos y el estado del proceso. Los demás hechos los negó o dijo que no le constaban.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito de inexistencia del despido, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción y la innominada o «*genérica*» (f.ºs 206 a 243 del c. 1 del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 9 de junio de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga resolvió (f.º 541 a 543 del c. 2 del Juzgado):

PRIMERO. DECLARAR que entre **CARLOS ABDON** (sic) **PACHON** (sic) **CORZO** en calidad de trabajador y la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S.** en calidad de empleador (sic), existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual tuvo como extremos temporales el 03 (sic) de agosto de 2.015 al 26 de febrero de 2.021.

SEGUNDO: CONDENAR a la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S.**, (sic) a pagar a favor del demandante, por concepto de indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 CST, la suma de **\$16.609.780**, de conformidad con lo expuesto en la motiva.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S.**, (sic) de las demás pretensiones

formuladas en su contra por el demandante, [...].

[...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

A través de sentencia del 18 de julio de 2023, al resolver el recurso de apelación que las partes interpusieron, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga confirmó el fallo de primer grado (f.ºs 154 a 183 del c. del Tribunal).

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal planteó como problema jurídico determinar si el trabajador estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y si existía una causa legal y objetiva para la terminación del contrato que impedía aplicar los beneficios del fuero circunstancial.

Estimó que no era objeto de discusión que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término indefinido entre el 3 de agosto de 2015 y el 26 de febrero de 2021, que el último cargo del actor fue el de conductor de seguridad, que para la fecha del finiquito estaba afiliado al sindicato Sintramienergética - Seccional Santander y que este sostuvo un conflicto colectivo con la empresa que inició con el pliego de peticiones en 2016 y sobre el cual cursaban recursos de anulación contra el laudo arbitral en la Corte Suprema de Justicia.

Acerca de la estabilidad laboral reforzada por salud, citó diferentes normas nacionales e internacionales, entre ellas la Ley 361 de 1997 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y concluyó que la regla aplicable establece que no se requiere de una calificación de la pérdida de capacidad laboral, sino que es procedente cuando una persona presenta:

[...] una **afectación sustancial** en sus **condiciones de salud**, la cual sea de **mediano o largo plazo**, que afecten la autonomía y participación del trabajador, en el desarrollo de su **trabajo habitual**; ii) también gozan de refuerzo en el empleo, por sus condiciones de salud, aquellos trabajadores que se encuentren en proceso de calificación.

Indicó que se han suscitado controversias jurisprudenciales sobre la materia, pero que, en respeto a los principios de progresividad, solidaridad y universalidad, el trabajador debe acreditar los elementos previstos en el fallo CSJ SL1360-2018:

[...] i) que padece una disminución en su salud sustancialmente relevante que impide el normal desarrollo de sus funciones; ii) que la patología padecida haya sido diagnosticada aun cuando no calificada, es decir, que se tenga certeza de la afectación de su salud; iii) el padecimiento no sea transitorio, ocasional o pasajero, para evitar la inamovilidad de un trabajador en detrimento de los intereses del empleador sin fundamento razonable; iv) que el empleador conozca o pueda deducir el estado de salud de su subordinado previo a la terminación del contrato; y (v) que el desahucio de la relación contractual se origine en el estado de debilidad del trabajador y no en una causal objetiva.

De tales reglas, estableció que el actor no estaba amparado por la figura prevista en la Ley 361 de 1997, pues las patologías que le diagnosticaron eran síndrome de apnea del sueño y lumbago, sin embargo, estas no tuvieron

impacto en el desempeño de sus funciones, tanto así que ni siquiera demostró la afectación de su salud a la fecha de terminación del contrato, pues el acervo probatorio se concentró en los diagnósticos y tratamientos que ocurrieron entre el 25 de agosto de 2019 y el 3 de febrero de 2020, sin cobijar fechas posteriores.

Adujo que, de acuerdo con el testimonio que el médico laboral de salud ocupacional de la accionada Juan Vélez Villa rindió, el trabajador no tenía recomendaciones de salud para febrero de 2021, pues el neumólogo tratante retiró las restricciones el 3 de febrero de 2020, decisión que se le comunicó a la empresa el 5 del mismo mes y año.

Examinó lo que los testigos Ferney Lizcano Suárez y Jorge Andrés Lizcano dijeron y determinó que eran de oídas las afirmaciones que hicieron sobre los problemas de salud que le impedían al demandante ejercer las labores para las que fue contratado. También, que los conceptos ocupacionales del 1.º de mayo de 2018 y el 17 de octubre de 2019 precisaban que a pesar de la enfermedad que tenía, ésta no disminuía su capacidad para trabajar.

Observó que en los exámenes que se le practicaron al promotor del litigio en diciembre de 2020 por los dolores en la parte baja de la cintura no se le identificó ninguna alteración corporal, y que el 21 de enero de 2021 el médico en consulta registró que no existía evidencia de lesión. Además, que el 8 de febrero de 2021 el galeno que lo

atendió indicó que no se evidenciaba dolor a nivel osteoarticular y que se debían iniciar terapias.

De modo que, razonó que del acervo y la historia clínica se podía concluir que el actor no sufrió alguna afectación sustancial que le impidiera realizar la labor para la cual fue contratado, pues a la fecha del finiquito podía realizar sus tareas y se encontraba en terapias por unas molestias puntuales. Por tal motivo, no era titular del amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sobre el segundo problema jurídico, revisó el proveído CC SU-432-2015 para resaltar que el fuero circunstancial procuraba la continuidad de la relación laboral durante un conflicto colectivo de trabajo y sus etapas, lo cual correspondía a lo previsto en los artículos 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978. Adicionalmente, que la Sala Laboral indicó en el fallo CSJ SL6742-2015 que la protección a los trabajadores prevé que los despidos sin justa causa que acontezcan durante tal periodo resultan ineficaces.

En tal sentido, manifestó que no se controvertió la existencia del conflicto colectivo entre Sintramienergetica-Seccional Santander y la sociedad, por lo que el actor, quien estaba afiliado a esta asociación, tenía derecho al fuero circunstancial.

Agregó que el contrato celebrado entre las partes inicialmente se pactó para el cargo de escolta, pero, a la

fecha de culminación el puesto que ejercía el demandante era el de conductor de seguridad. A su vez, que para dar por finalizado el vínculo, la compañía alegó en la carta que le entregó al demandante que se fundó en la decisión que la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) adoptó de ordenar el archivo del trámite de la evaluación de la licencia ambiental para el proyecto *Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte*, que la Sociedad Minera de Santander SAS radicó, por lo cual, estaba imposibilitada para avanzar en el proyecto que impulsó la contratación de sus servicios.

Estimó que se demostró que la empresa estuvo realizando actividades tendientes a obtener la licencia del proyecto mencionado durante 6 años, con el fin de construir y operar una mina subterránea en el municipio de California, en virtud del contrato de concesión 095-68, que era el único en que se podían adelantar las tareas que le permitían desarrollar su objeto social. De modo que, la decisión de archivo de la ANLA le imposibilitaba *«continuar con el desarrollo del proyecto en las siguientes etapas previstas tales como las fases de construcción, montaje y operación en el único proyecto minero que tenía; por lo que tomó la decisión de volver a iniciar el trámite»*.

Revisó que el accionante declaró que su principal labor era trasladar a los directivos de la compañía desde Bucaramanga hacia el proyecto minero y a otras diligencias, que esa función la ejercían cinco personas, tres a través de vínculo directo y las otras dos tercerizadas, las cuales

sostuvo que aún prestan sus servicios; que el testigo Jorge Andrés Lizcano afirmó que para el momento en que acudió al juicio la empresa tenía alrededor de setenta trabajadores y que se encontraba desarrollando actividades con el fin de obtener el estudio de impacto ambiental para lograr la licencia, pero, no realizaba ningún tipo de actividad minera.

Que Ferney Lizcano Suarez reconoció que fue compañero de trabajo del actor, que formó parte de la misma organización sindical y fue reintegrado en noviembre de 2021 por gozar de fuero sindical, que creía que laboraban entre 60 u 80 personas en la demandada y que la labor de escolta y conductor de seguridad la realizaban trabajadores de otra empresa y él era el único conductor de campo.

También, que el representante legal de la Sociedad Minera de Santander SAS advirtió que la ANLA archivó la solicitud de licencia ambiental, por lo que no pudieron continuar con la fase de explotación del proyecto. Además, corroboró tal información a partir del contenido de los autos 09674 del 20 de octubre de 2020 y 00092 del 19 de enero de 2021, que la entidad pública profirió.

De esa manera, determinó que:

[...] sin la expedición de la licencia ambiental por la autoridad competente no le es posible a la sociedad demandada continuar con la ejecución del proyecto minero denominado “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte”, que era el único con el que contaba la empresa demandada para el desarrollo de su objeto social; por lo que el proyecto tal como estaba concebido se extinguió razón por la cual la causa que

originó el contrato de trabajo del demandante desapareció.

Por tal motivo, concluyó que tal circunstancia era una causa legal y objetiva para la terminación del contrato, de acuerdo con el numeral 2.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a que existió un nexo causal entre la inexistencia de la licencia para la explotación y la desaparición de la razón por la que el demandado fue contratado, la cual impedía que continuara la ejecución del contrato de trabajo; y no se demostró que la actuación de la empresa tuviera como fin afectar la negociación colectiva. No obstante, no era una justa causa, por lo que procedía la indemnización del artículo 64 de tal estatuto.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso el demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, *«LA REVOQUE accediendo al reintegro pedido y demás pretensiones principales en los términos de la demanda inicial»*.

Con tal propósito, formula cuatro cargos por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica. Se empezará por el análisis del cuarto cargo, que plantea un

problema jurídico distinto a los demás, mientras que los tres ataques iniciales, por denunciar un elenco normativo similar y buscar el mismo fin, serán estudiados de forma conjunta.

VI. CARGO CUARTO

Acusa la sentencia por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida *«del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 19, 21, 47, 62, 64, 66 del C.S.T, Decreto 2177 de 1989, Decreto 917 de 1999, ley 762 de 2002, ley 1145 de 2007, ley 1346 de 2009 (sic), Decreto 1352 de 2013, Decreto 1507; Decreto 2463 de 2001, artículos 5 y 6; artículos 13, 47, 53, 54, 93 y 94 de la Constitución»*.

Como errores de hecho, refiere:

1. Dar por demostrado sin estarlo que la parte actora no tenía problemas de salud que le impidieran el cumplimiento normal de sus funciones.
2. No dar por demostrado estándolo que para el momento de la terminación del contrato la parte demandante tenía restricciones laborales debido a sus patologías.
3. No dar por demostrado estándolo que las patologías que padecía la parte demandante al momento del despido le impedían sustancialmente el desempeño de sus funciones.

Como pruebas indebidamente valoradas, indica:

Informe de polisomnografía (folios 38 a 44 del expediente. Páginas (sic) 40 a 46) (sic)

Resumen . (sic) de la historia clínica H.C 99107853 (página 47 del expediente digital), fechado el 1 de octubre de 2019, en la que se señala como motivo de la consulta SAHOS SEVERO que

requiere manejo con c-pap según titulación.

Informe de resultados rayos X del 14 de diciembre de 2020 obrante en la página 50 del expediente digital donde consta “hay cambios degenerativos consistentes en síndromes facetarios desde L1 hasta S 1 (sic).

Resumen de Historia (sic) clínica fechado el 21 de enero de 2021 , (sic) obrante en la página 55 del expediente digital, en el que consta : (sic) “Paciente que presenta dolor a nivel lumbar de más o menos 4 años de evolución... dolor que se presenta permanente , (sic) aumento de los síntomas en algunas ocasiones en las noches...” .- (sic) En la impresión diagnóstica (sic) se deja la siguiente constancia: “Síndrome doloroso miofascial ..Trastorno de dolor persistente somatomorfo.”; se ordenó “gamagrafía ósea por la cronicidad de los síntomas.”

Ayudas diagnósticas obrantes en la página 58 y 60 del expediente digital, muestran un “lumbago m+ciática (sic) 3 días.”

Correo electrónico fechado el 27 de enero de 2020, obrante en la página 62 del expediente digital donde el demandante informa a su jefe lo siguiente:

"Quiero comunicarles que el día miércoles 29 de enero de 2020 a las 08:00 horas tendré cita médica con la especialista de terapia respiratoria de la EPS Famisanar, para leer la memoria del equipo CPAP y entregar los resultados de la trazabilidad del sueño, en los dos meses anteriores.

Luego de tener estos resultados los llevaré al control con el Neumólogo el día Lunes (sic) 3 de febrero de 2020 a las 16:40 horas cita programada (sic).

Correo del 20 de noviembre de 2019 también dirigida a sus jefes, en la página 64 del expediente donde informa:

Buen día Dr (sic) Sergio, enterado ya tengo una cita para el día 29 de noviembre para el control, estaré atento a enviar estos resultados también.

Correo del 20 de noviembre del 2019, en la página 64 dirigida al actor en la que el jefe Sergio Ivan (sic) Villacreces le dice (sic)

"Carlos falta la evaluación del especialista donde describa que está logrando el descanso necesario y así poderlo habilitar para conducir de nuevo."

Sostiene que el Tribunal analizó toda la prueba recaudada, pues así lo afirmó en su fallo, y concluyó que no

tenía derecho a la protección para los trabajadores con discapacidad, porque no acreditó que tuviera una afectación sustancial que le impidiera realizar la labor contratada, no obstante, tal apreciación es errada, porque estima que sí se demostró que para la fecha del finiquito padecía serios problemas de salud que no le permitían desarrollar plenamente sus funciones.

Agrega como medios de convicción indebidamente valorados:

Informe de polisomnografía (folios 38 a 44 del expediente. Páginas (sic) 40 a 46) (sic)

.Resumen (sic) de la historia clínica H.C 99107853 (página 47 del expediente digital), fechado el 1 de octubre de 2019, (sic)

Informe de resultados rayos X del 14 de diciembre de 2020 obrante en la página 50 del expediente digital (sic)

Resumen de Historia (sic) clínica fechado el 21 de enero de 2021, obrante en la página 55 del expediente digital, (sic)

Ayudas diagnósticas obrantes en la página 58 y 60 del expediente digital.

Correo electrónico fechado el 27 de enero de 2020, obrante en la página 62 del expediente digital.

Correo del 20 de noviembre de 2019 también dirigida a los jefes del actor obrante en la página 64 del expediente (sic)

Correo del 20 de noviembre del 2019, en la página 64 dirigida al actor.

Certificación del 14 de mayo de 2021 suscrita por la Gerente (sic) de Recursos humanos (sic) donde constan las funciones del actor.

Anota que en el documento obrante a folio 397, se observa la certificación que la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa suscribió el 14 de mayo de 2021, entre las que resaltó las siguientes funciones «*reaccionar de manera rápida y experta [...] llegar a tiempo, conocer el origen y el destino del viaje, seleccionar ruta principal y alterna, y considerar congestión vehicular [...] una actitud*

vigilante en el lugar de trabajo». Destaca que tales funciones, requeridas para el cargo, se vieron afectadas por sus problemas de salud, pues estas requerían de «*mucha atención*», sin que el colegiado hiciera alusión expresa a tal documento.

Nuevamente, reitera los medios de convicción enlistados previamente y concluye que de todas las documentales analizadas se demuestran las enfermedades que tenía a la data del finiquito, estas eran, asma y discopatías degenerativas, por lo que debía ser titular del amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la Ley 1618 de 2013.

VII. RÉPLICA

Razona que, de acuerdo con el criterio que la Sala adoptó en la sentencia CSJ SL1259-2023, para la protección deprecada, el recurrente no demostró un error evidente que permita demostrar que existía una deficiencia de mediano o largo plazo, ni su interacción con las barreras para el desempeño de las tareas laborales. Además, alega que si el asunto se trata de las incapacidades y rehabilitación anteriores a febrero de 2021, estas se trataron de alteraciones de salud temporales o de corta duración que no se adecúan a los presupuestos normativos.

A su vez, indica que no se cuestionaron todos los elementos de juicio que el juez plural utilizó para tomar su decisión, pues omitió referirse al testimonio de Juan David

Vélez y los diagnósticos más recientes de la historia clínica, tanto así que el cargo es gravemente escaso, porque de las pruebas denunciadas únicamente desarrolló la certificación de funciones. Con ello, aduce que se mantiene indemne el fallo dealzada.

Por último, estima que, del perfil del cargo, que fue la única prueba sobre la cual el censor expresó algún sustento, no se le puede enrostrar un error grave al juez de apelaciones, pues solo demuestra las tareas que realizó, más no lo que pretende, y es que no podía ejecutarlas correctamente por su situación de salud.

VIII. CONSIDERACIONES

De entrada, la Corte debe advertir que el cargo propuesto adolece de serias falencias argumentativas y técnicas que impiden su prosperidad, tal como la opositora indicó.

Para dar cuenta de ello, resulta necesario destacar que, en la decisión de segunda instancia, el Tribunal determinó que el actor no probó que estuviera amparado por el fuero de discapacidad previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en tanto no tenía alguna afectación sustancial en su salud que le impidiera desarrollar sus funciones del cargo.

Para rebatir tal determinación, la censura enlista una serie de elementos de juicio para decir que el colegiado

cometió un error en su valoración. No obstante, acierta la réplica al señalar que el recurrente omite un deber argumentativo, propio de la vía indirecta, como lo es la explicación razonada del error de hecho que el colegiado cometió frente a cada uno de los medios de convicción individualizados y atacados.

De modo que, no hizo un análisis razonable y crítico de tales desaciertos, debidamente relacionados con las pruebas calificadas que debió no solo singularizar, sino también acompañar de la exposición clara de lo que acreditan contra lo que el Tribunal infirió y cómo incidieron las falencias en la aplicación indebida de la ley sustancial (CSJ SL2610-2020, que reiteró la SL038-2018), carga argumentativa que claramente no se satisfizo, tal como se adoctrinó en los proveídos CSJ SL544-2013 y SL1649-2024:

Como es suficientemente sabido, cuando la violación de la ley sustancial se pretende derivar de la mala valoración de las pruebas, debe el impugnante, si quiere que su acusación quede debidamente fundada, exponer en forma clara lo que la prueba acredita y en qué consiste la errónea apreciación del juzgador; demostración que debe hacer mediante un análisis razonado y crítico de los medios probatorios, confrontando la conclusión que se deduzca de este proceso intelectual de argumentación con las conclusiones acogidas en la resolución judicial. Esta tarea de razonamiento que incumbe exclusivamente a quien acusa la sentencia, implica para él hacerle ver a la Corte la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal.

Si el impugnante omite llevar a cabo esta confrontación, la Corte no puede suplir su omisión y deducir el error evidente que pueda tener el efecto de desquiciar los soportes de la sentencia, que, es igualmente sabido, llega al recurso amparada con la presunción de legalidad y acierto que debe ser plenamente destruida por quien pretenda su casación.

Así, no es posible estudiar las pruebas que acusa y sobre las cuales no realiza ninguna sustentación.

Por otra parte, el único medio que se puede analizar en casación, por ser aquel sobre el cual el recurrente presenta algún argumento, es la certificación que la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa suscribió el 14 de mayo de 2021, sobre la cual aduce que el colegiado no la valoró y con ello ignoró que las funciones que le exigía la empresa se veían afectadas por su condición de salud.

Sin embargo, tal ataque no contraviene el pilar de la decisión del Tribunal, quien desde un principio consideró que no existía ninguna contingencia médica que le impidiera realizar sus labores. Esto quiere decir que más allá de cuestionar que había labores que no podía ejercer en igualdad de condiciones que los demás por su estado de salud, lo que debía primero acreditar era una desavenencia médica, con el carácter exigido por el juez plural, para infirmar el fundamento fáctico de su decisión.

Por todo lo anterior, el cargo no prospera.

IX. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida *«del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, en relación*

con los artículos 21, 43, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 64, 66 del C.S.T.; artículos 29, 53, 55 y 56 de la Constitución».

Como errores de hecho, indica:

1. Dar por demostrado sin estarlo que el proyecto “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte” fue la causa que dio origen al contrato de trabajo de la parte demandante con la parte demandada.
2. No dar por demostrado estándolo que el contrato de trabajo suscrito por la parte demandante no informaba de la existencia del proyecto “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte”.
3. Dar por demostrado sin estarlo que el contrato de trabajo a término indefinido suscrito por la parte demandante con la parte demandada dependía de la licencia ambiental para el proyecto “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte”.
4. Dar por demostrado sin estarlo que la negación de la licencia ambiental para el proyecto “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte” impedía la ejecución del contrato de trabajo del demandante.
5. Dar por demostrado sin estarlo que el proyecto minero “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte” estaba ligado a la actividad que realizaba el demandante.
6. Dar por demostrado sin estarlo que el proyecto “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte” era el único que tenía la sociedad demandada para el desarrollo de su objeto social.
7. Dar por demostrado sin estarlo que el contrato de trabajo de la parte demandante con la parte demandada finalizó por causa legal al “dejar de subsistir las causas que le dieron origen”.
8. No dar por demostrado estándolo que la decisión de la ANLA no era definitiva.
9. No dar por demostrado estándolo que la terminación del contrato de trabajo a la parte demandante fue sin justa causa.
10. No dar por demostrado estándolo que la ANLA archivó la solicitud de licencia ambiental por culpa de la sociedad empleadora demandada.
11. No dar por demostrado estándolo que el retiro de la parte demandante afectó el proceso de negociación colectiva que se adelantaba para la fecha de terminación del vínculo.

A su vez, como pruebas indebidamente valoradas acusó:

- Contrato de trabajo obrante en el expediente digital de Primera Instancia 2024091428701407. pdf (páginas 74 a 77) (sic)
- Carta de finalización del contrato de trabajo, obrante en el expediente digital de Primera Instancia 2024091428701407. pdf (páginas 79) (sic)
- Certificado de existencia y representación legal de la demandada: obrante en el expediente digital de Primera Instancia 2024091428701407. pdf (páginas 19 a 36) (sic)
- Respuesta a la demanda. obrante en el expediente digital de Primera Instancia 2024091428701407. pdf (páginas 206 a 243) (sic)
- Auto de la ANLA No. 09674 de octubre 2 de 2020 obrante en el expediente digital de Primera Instancia 2024091428701407. pdf (páginas 247 a 375) (sic)
- Auto [...] 00092 DE ENERO 19 DE 2021. Obrante en el expediente digital de Primera Instancia 2024091428701407. pdf (páginas 376 a 555) que se complementa en el expediente digital de Primera Instancia. 2024095008698407 pdf (páginas 1 a 126) (sic)
- Certificación fechada el 14 de mayo de 2021 de la SOCIEDAD MINERA SANTANDER S.A.S. sobre la vinculación laboral del demandante donde se detallan las funciones. Suscrita por PAOLA CAROLINA MORALES, Gerente (sic) de recursos humanos. Obrante expediente digital de Primera Instancia. 2024095008698407 pdf (páginas 396-397) (sic)

Señala que el colegiado reconoció que estaba cobijado por la prohibición de despido sin justa causa, por causa del conflicto colectivo que se suscitó entre el sindicato al que estaba afiliado y la empresa para la que laboraba, no obstante, no accedió al reintegro porque aseguró que su contrato se finalizó por una causa legal. Al respecto, considera que tal conclusión del juez plural no era acertada, pues la compañía no demostró que la causa de su

contrato se originó en el proyecto «*Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte*».

Aduce que en el contrato de trabajo que ató a las partes se observan las condiciones que pactaron para el desarrollo de la relación, al igual que en la certificación que expidió el gerente de recursos humanos de 14 de mayo de 2021, se registran las funciones de escolta y conductor de seguridad. No obstante, en ninguno de los archivos se indica que sus actividades estaban sujetas al ya citado proyecto.

Expone que, en la contestación de la demanda, la sociedad admitió que llevaban 6 años trabajando para obtener la licencia ambiental del proyecto en Soto Norte que les fue negada en enero de 2021, sin embargo, él fue vinculado en «*enero de 2011*» y el trámite ante la ANLA comenzó en febrero de 2019, por lo cual no pudo ser contratado para participar del proyecto con tanta anterioridad a su inicio.

Argumenta que en el certificado de existencia y representación de la demandada se observa que nació a la vida jurídica el 3 de enero de 2006, que hubo varios cambios de nombre, que su objeto social es amplio en el campo de la minería, con actividades como peritajes, topografía, operaciones metalúrgicas, compraventa de bienes y celebración de todo tipo de contratos.

De este modo, resalta que el colegiado se equivocó al afirmar que el proyecto en Soto Norte era el único con el que contaba la empresa para su desarrollo, debido a que ésta empezó funciones en 2006, antes de que se anticipara tal intervención en el lugar citado. Además, la sociedad se mantuvo vigente y no se declaró insolvente o se liquidó.

Asegura que, a partir de la carta de finalización del vínculo laboral, el Tribunal estimó que hubo una causa legal por la que dejó de subsistir el contrato, no obstante, tal misiva no acredita que el proyecto en Soto Norte fue el que dio origen a su relación, sino los motivos por los que la minera la finiquitó. De manera que no era un elemento suficiente para atribuir los efectos que el colegiado le dio.

Subraya que en el auto 09674 del 2 de octubre de 2020, la ANLA concluyó que el estudio de impacto ambiental de la demandada era insuficiente para realizar una evaluación adecuada, por no remitir la información exigida, y pronunciarse de fondo.

Sin embargo, tal determinación no era definitiva, pues la interesada podía elevar la solicitud nuevamente, atendiendo los requisitos legales. Tal documento demuestra que el trámite solo inició en febrero de 2019, es decir, que no tenía relación con su contrato, ni tampoco había empezado labores para la ejecución de ese proyecto desde 2015. Por ende, estima que este medio de convicción solo sirvió de excusa para invocar una falsa causa legal.

Destaca que en el auto 00092 del 19 de enero de 2021, la ANLA resolvió el recurso de reposición que la minera y otras personas interpusieron contra la decisión antes citada, en el cual ratificó su postura. Aunque el juez de alzada razonó que de ambos autos no se podía inferir que la empleadora haya actuado de mala fe, manifiesta que la sociedad fue la responsable de que el trámite administrativo no avanzara, pues a pesar de lo requerido por la autoridad, no suministró la información necesaria para la obtención de la licencia, por lo que no puede invocar su propia culpa para exonerarse de su responsabilidad laboral.

Asevera que tal omisión ante la ANLA permitió a la compañía finalizar su relación laboral y la de otras personas, lo que casi llevó a la disolución del sindicato por el finiquito de la mayoría de sus afiliados. Además, no se eliminaron los cargos de los trabajadores despedidos, como fue su caso, sino que se recurrió a la tercerización para cubrir sus puestos.

Concluye que, con lo dicho, se probó el error del colegiado, pues su contrato no inició por el proyecto en Soto Norte, sino que fue mucho antes, y sus actividades tampoco estaban asociadas a tal acto, por lo que no pudo alegarse como la causa de terminación del vínculo; también, que el objeto social de la compañía no se limitaba a tal negocio y la demandada subsiste; y, en definitiva, se afectó su fuero, pues su despido no obedeció a una justa causa.

X. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea el «*artículo 47, numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, los artículos 21, 28, 43, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 64, 66 del C.S.T.; artículos 29, 53, 55 y 56 de la Constitución*».

Dada la senda escogida, afirma que no se discute que se demostró la relación laboral, el conflicto colectivo entre el sindicato al que estaba afiliado y la accionada, la protección foral y la inexistencia de una justa causa. Por tal motivo, sostiene que el colegiado se equivocó en la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que establece que el fuero circunstancial protege contra los despidos sin justa causa y que la consecuencia ante tales eventos es el reintegro, y no una indemnización. Aduce que la norma del fuero circunstancial debe interpretarse de forma garantista y restrictiva, de acuerdo con el proveído CSJ SL489-2024.

Señala que el numeral 2.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo no establece una justa causa para dar por terminado el contrato laboral, pues estas se consignaron en el artículo 62 del mismo estatuto. Sobre el contenido del primer precepto citado, indica que la Corte Suprema de Justicia en el fallo CSJ SL675-2021 precisó que la vinculación indefinida subsiste si existen su objeto y causa, por lo que el contrato puede finalizarse atendiendo a las circunstancias previstas en los artículos 61 (legales) y

62 (justas), o de forma unilateral con pago de indemnización, según el artículo 64, todos del Código Sustantivo del Trabajo.

Expone que el riesgo del empleador en el ejercicio de su actividad no puede afectar al trabajador, según el fallo CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629, de manera que incluso si un contrato se finaliza porque dejaron de subsistir las causas que le dieron origen, esta terminación es legal, pero no justa, por lo que en su caso la consecuencia derivada de la norma no era otra más que el reintegro, en concordancia con lo dicho en la providencia CSJ SL4144-2022.

XI. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía directa en la modalidad de aplicación indebida el «*artículo 47, numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, los artículos 21, 28, 43, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 64, 66 del C.S.T.; artículos 29, 53, 55 y 56 de la Constitución*».

Para sustentarlo, evoca los mismos argumentos del cargo segundo con respecto al alcance del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo y lo establecido en los precedentes CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629, SL675-2021 y SL4144-2022.

XII. RÉPLICA

Explica que el primer cargo no puede prosperar, en tanto el recurrente indica en múltiples ocasiones que el contrato inició en enero de 2011, cuando realmente comenzó el 3 de agosto de 2015, lo que confesó desde la demanda inicial y no fue objeto de debate; además, que no existieron los yerros fácticos enrostrados al Tribunal, toda vez que de las pruebas atacadas se observa que durante 6 años estuvieron trabajando para la consecución del título minero, lo que coincide con el periodo en que se vinculó al recurrente entre 2015 y 2021.

Señala que del contrato el colegiado no extrajo la conclusión que el censor le atribuyó y que no era un requisito que se pactara que la causa de la relación era el proyecto en Soto Norte. Además, que de la contestación del escrito inicial en que se indicó que antes de 2021 se trabajó durante 6 años para obtener el título minero no se puede inferir que el censor no hubiera podido trabajar previamente para ese proyecto o que sus actividades no pudieran surgir con posterioridad a la suscripción del contrato, como aquí aconteció.

Respecto a la carta de terminación del contrato, rechaza que el juez haya concluido que éste se encontraba vinculado exclusivamente al Proyecto Soto Norte, por lo que la valoración del documento no fue errónea, y sobre el certificado de existencia y representación legal, anota que el colegiado nunca afirmó que el objeto social de la empresa estaba dedicado de forma exclusiva al Proyecto Soto Norte,

sino que era el único trabajo que desarrollaba en ese momento. Además, aunque la sociedad podía realizar otras actividades, su imposibilidad para ejecutar el proyecto afectó gravemente su actividad económica principal, lo cual justifica la terminación del contrato del actor.

Sobre los autos de la ANLA, expone que aunque la decisión de archivo no era definitiva, sí afectaba gravemente los intereses de la empresa, pues, itera, solo contaban con ese proyecto y no era tan fácil su corrección, pues eso tardaría por lo menos dos años. Por otra parte, no se podía ignorar que el interés de la compañía era trabajar en tareas de minería y no se le podía atribuir responsabilidad en la falta de consecución de las autorizaciones, pues al no conseguir las licencias se afectó su patrimonio.

Acercas de los cargos segundo y tercero, aduce que el impugnante basa su acusación en un supuesto erróneo al afirmar que el Tribunal interpretó el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo como una justa causa para la terminación del contrato. Sin embargo, el colegiado aclaró que la terminación del contrato se dio por una causal legal y objetiva, no por una justa causa, lo que hace procedente la indemnización establecida en el artículo 64 del mismo estatuto. Por lo tanto, estima que tal argumento carece de fundamento.

Estima que el censor también se equivoca al suponer que solo las justas causas reguladas en el artículo 62 del código citado son válidas para la terminación del contrato,

pues existen otras causales legales, como las contenidas en el artículo 61. A su vez, reseña el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, en particular, que establece que los contratos a término indefinido pueden extinguirse cuando desaparecen las causas que les dieron origen y la materia del trabajo, lo cual no requiere una justa causa ni depende de la voluntad de las partes.

Destaca que el juez de alzada indicó que el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una modalidad autónoma de extinción del contrato consistente en que si las causas del contrato desaparecen por factores ajenos a las partes, el contrato se termina por ministerio de la ley.

Por otra parte, subraya que aunque el recurrente argumenta que la terminación del contrato basada en el artículo 47 precitado no es oponible al fuero circunstancial, ya que esta figura solo aplica cuando hay despido sin justa causa, lo cierto es que el juez plural aclaró que la terminación del contrato por una causal legal no se equipara a un despido sin justa causa, por lo que el fuero circunstancial no se activa en estos casos.

Concluye que los cargos no demuestran los errores del colegiado, ya que la causal legal y objetiva invocada para la terminación del contrato no afecta la protección del fuero circunstancial, debido a que este solo surge en situaciones de despido sin justa causa, lo que no ocurrió en este caso.

XIII. CONSIDERACIONES

A pesar de que el primer cargo está encaminado por la vía indirecta, no es objeto de discusión que: i) el recurrente y la Sociedad Minera de Santander SAS suscribieron un contrato a término indefinido que inició el 3 de agosto de 2015 y finalizó el 26 de febrero de 2021; ii) que el último cargo fue el de conductor de seguridad; iii) que para la fecha del finiquito estaba vinculado al sindicato Sintramienergética - Seccional Santander; y iv) se encontraba en curso un conflicto colectivo, por lo que era titular del fuero circunstancial.

La Sala recuerda que el colegiado fundó su decisión en que no se violó el fuero circunstancial del que era titular el recurrente, puesto que la empresa motivó la finalización del vínculo en la desaparición de la causa por la cual comenzó la relación laboral. Ello, en tanto la ANLA le negó una licencia ambiental a la sociedad, por lo que no pudo continuar con los trámites para desarrollar actividades mineras en el proyecto «*Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte*», que era el único con el que la compañía contaba para desarrollar su objeto social.

En tal sentido, consideró que la razón por la que se pactó el contrato laboral a término indefinido desapareció, lo cual encasilló en una causa legal, pues existía imposibilidad de la demandada de seguir operando, según el numeral 2.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo. De modo que, no procedía el reintegro, pero sí la

indemnización del artículo 64 del citado código porque el despido no se motivó en una justa causa.

Por su parte, el censor aduce que el juez plural se equivocó por la senda directa, al equiparar una causa legal con una justa, que es lo que considera que exige la norma; y por la vía indirecta, en tanto no fue despedido por una justa causa y las razones que la empresa señaló no eran ciertas, debido a que su vínculo laboral no estaba sujeto al desarrollo del proyecto minero en Soto Norte.

De modo que, le corresponde a la Corte determinar si el Tribunal se equivocó jurídicamente al establecer que una causa legal era suficiente para dar por terminado un contrato laboral, mientras el trabajador estaba amparado por el fuero circunstancial; y fácticamente, debido a que aceptó que una persona, protegida por el amparo citado, fuera despedida sin justa causa, con explicaciones que la censura estima que no son ciertas.

Para empezar, la Sala recuerda que el fuero circunstancial es una medida dirigida a salvaguardar los derechos a la libertad sindical y, más precisamente, a la negociación colectiva, que tienen el carácter de humanos y fundamentales, y se encuentran consagrados en los artículos 39 y 55 de la Constitución Política, 1.º del Convenio 98 de la OIT y 5.º del Convenio 154 de la OIT.

Con ella, se busca proteger a los trabajadores para que no puedan ser despedidos sin justa causa durante un

proceso de negociación colectiva, evitando que sufran represalias o discriminación por su participación; y facilitando que puedan reclamar sus reivindicaciones sin temor a perder su empleo. De ese modo, se establecen las bases necesarias para que se entable un diálogo entre el sindicato y la empresa, frente a las condiciones laborales (CSJ SL3317-2019).

De manera expresa, el citado fuero está previsto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que señala:

ARTÍCULO 25. Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Sobre su cobertura, la Corporación ha dicho que permanece mientras el conflicto no esté resuelto, inclusive, cuando se encuentra pendiente la resolución del recurso de anulación contra un laudo arbitral por parte de la jurisdicción ordinaria laboral.

A su vez, que cobija a todos los trabajadores afiliados, entre ellos, aquellos que se adhieren al sindicato mientras perviva el conflicto colectivo, *«dado que justamente uno de los objetivos de la negociación colectiva es estimular la sindicalización y estas vinculaciones posteriores fortalecen la voz colectiva del ente sindical»* (CSJ SL937-2022).

Así, tiene razón el censor al sostener que el fuero circunstancial protege a los trabajadores contra los despidos sin justa causa, como reiteradamente ha señalado la jurisprudencia en sentencias como la CSL SL1974-2018, que reiteró la SL, 28 ago. 2005, rad. 20155, SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, SL6732-2015, SL14066-2016 y la SL16788-2017, en los siguientes términos:

De conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero circunstancial tiene génesis en la etapa de conflictividad laboral suscitada por la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados. De esta forma, el derecho colectivo asegura la estabilidad de todos aquellos que participan en el conflicto mediante la prohibición de despido sin justa causa comprobada, con la finalidad de evitar represalias contra los trabajadores involucrados y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a debilitar al movimiento sindical. Al respecto, en sentencia SL 20155, 28 ago. 2003 reiterada en SL 23843, 16 mar. 2005, SL6732-2015 y SL14066-2016, la Corte expresó:

La norma bajo estudio, tal como lo determinó esta Sala en sentencia de octubre 5 de 1998, contiene una verdadera prohibición para el empleador y es la relacionada con despedir sin justa causa a partir del momento de serle presentado el pliego de peticiones, a cualquiera de los trabajadores que lo hubieren hecho, es decir, a los miembros del sindicato si es este el que lo presenta o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados.

El objeto de tal prohibición, que por tal razón se extiende “durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”, es el de procurar la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo, y así mismo, la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto, como puede suceder cuando haya que decidir entre la huelga y el arbitramento, o en el momento de solicitarse este último iniciada ya la suspensión de actividades, como también puede resultar importante la proporción de sindicalizados frente al total de los trabajadores de una

determinada empresa, pues ello puede determinar la eventual extensión de los beneficios que lleguen a quedar plasmados como resultado del conflicto colectivo.

Dentro de esta óptica, resulta razonable entender que lo pretendido con la disposición es que el empleador no utilice la facultad que tiene de despedir para afectar el devenir de la negociación colectiva y, por tanto, se busca que los despidos que intente resulten ineficaces y de esa forma mantener incólume el grupo de trabajadores que han determinado con su pliego de peticiones la iniciación del conflicto colectivo, lo cual es concordante con la garantía constitucional de la negociación colectiva, que a su vez es materialización de uno de los postulados de la OIT en defensa del derecho correspondiente.

En tal sentido, también acierta el recurrente al señalar que no se pueden equiparar las justas causas con las legales, pues el espíritu de la norma no es otro que proteger a los trabajadores amparados por el fuero circunstancial ante toda forma de terminación del contrato de trabajo que sea distinta a la permitida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en el que no se encuentra consagrada la que analizó el Tribunal al estudiar el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, aunque la jurisprudencia ha planteado excepciones frente a la regla de la justa causa, éstas no encajan al interior de lo discutido en el presente asunto, como pasa a observarse. Una de ellas es cuando la desvinculación se produce como consecuencia de una autorización administrativa de despido colectivo, pues en ese tipo de eventos se descarta que la terminación del contrato obedeciera a una forma de represalia contra los trabajadores sindicalizados, tal cual se decantó en la jurisprudencia de antaño CSJ SL, 12 may. 2004, rad. 21388:

Y no implica infracción a la estabilidad que esa norma prevé porque aunque el Tribunal haya concluido fundado, se repite, en jurisprudencia de la Corte, que la autorización administrativa para despidos colectivos no se encuentra citada entre los modos de terminación legal del contrato de trabajo del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, ni dentro de las justas causas para el despido previstas por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, también lo es que el efecto que la ley le otorga a aquélla es que el empleador pueda dar por finalizado el contrato. Por lo tanto, siendo la autorización administrativa para despido colectivo un móvil legítimo para despedir al trabajador, ello permite que así en su literalidad el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 aluda a “justa causa comprobada”, la misma tenga operancia en conflictos colectivos, ya que la finalidad de tal precepto cuando hace esa exigencia, es evitar que el rompimiento de los contratos sea represalia del empleador a raíz del conflicto. Supuesto que obvia y lógicamente queda descartado cuando se invoca la autorización administrativa para el despido”.

También, ha advertido que las cláusulas que disponen el reintegro de trabajadores, bien que provengan de disposiciones legales, acuerdos convencionales o garantías como el fuero circunstancial, en tanto intereses particulares, deben ceder ante intereses generales como los que se traducen en las facultades del Estado de reorganizar, suprimir y liquidar sus entidades administrativas, y, como consecuencia, eliminar cargos, pues tales medidas resultan de imposible cumplimiento (CSJ SL4782-2018). Tal postura se morigeraría cuando se trata de la reorganización o modernización administrativa al interior de las mismas entidades, las cuales implican la eliminación de cargos.

Lo anterior, puesto que la implementación de estos mecanismos de adaptación de las entidades puede prevalecer sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores solo cuando se buscan objetivos

superiores, como la eficiencia y el equilibrio financiero, siempre que estén respaldados por estudios que demuestren se justifica la realización de dicho interés, es decir, que se acredite la necesidad del reordenamiento y su impacto positivo en la administración pública (CSJ SL14019-2016 y CSJ SL1089-2022).

En tales casos, no basta con el acto administrativo de reorganización de la entidad, sino que se requiere de estudios especializados que aconsejen la adopción de tales medidas.

Todos los supuestos descritos deben soportarse en causas objetivas y verificables (CSJ SL1983-2020), que prueben que no se trata de una actuación discriminatoria, sino del cumplimiento de fines y mandatos constitucionales.

Ahora, las circunstancias expuestas no son asimilables a que una empresa privada pueda alegar la terminación del contrato por desaparición de la causa y objeto de la vinculación, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, pues si bien la Corte le ha dado el alcance de una forma legal de terminación de la relación laboral, cuando se encuentran debidamente demostrados tales supuestos (CSJ SL675-2021), lo cierto es que tal situación dista de parecerse a los eventos mencionados, en los que la empleadora se exceptúa de acreditar una causa justa.

Primeramente, si bien las empresas tienen una función social, de conformidad con lo previsto en el artículo 333 de la Constitución Política, lo cierto es que tal mandato no les impone la obligación de velar por el interés general o fines públicos, como ocurre con las empresas y entidades públicas, que deben cumplir con los fines esenciales del Estado (artículos 1.º y 2.º de la Constitución Política). De esta manera, el despido motivado en la desaparición de la causa u objeto del contrato no puede asociarse al cumplimiento de un bien superior que deba primar sobre las garantías particulares de las que gozan los trabajadores sindicalizados para el ejercicio de sus derechos.

En segundo lugar, esta forma de terminación del contrato no es igual o parecida a la modalidad de despido colectivo con que cuentan las compañías para desvincular a sus trabajadores, según lo previsto en el numeral 3.º del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, si demuestran que «*el despido [está] fundado en razones objetivas de carácter técnico, operativo o financiero*» y obtiene la autorización del Ministerio de Trabajo.

Lo dicho, por tanto, la ausencia de causa u objeto como razón legal se esgrimió como justificación para un despido de carácter individual, distinto a lo que ocurre en aquellos de índole colectiva, por lo cual la actuación de la empresa no tuvo que fundamentarse en razones de carácter financiero, contable, técnico, comercial o administrativo que fueran objeto de verificación por parte de una autoridad administrativa.

Como tercer punto, se itera que solo de forma excepcional se permite el despido de los trabajadores protegidos por el fuero circunstancial por causas distintas a aquellas dispuestas como justas en el ordenamiento jurídico; ahora, no significa que una causa legal sea suficiente, salvo aquellas exceptuadas por la jurisprudencia, que como ya se dijo se encuentran asociadas al cumplimiento de máximas como el bienestar general o en las que se realizan procesos de verificación a través de trámites administrativos en los que se revisa que los despidos obedezcan a motivos carácter financiero, contable, técnico, comercial o administrativo (CSJ SL3344-2020).

En este sentido, el Tribunal cometió el desacierto jurídico que la censura le enrostra, pues la desaparición de la causa y objeto del contrato no es una causa justa para su terminación, pues, se itera, no se puede asimilar con una legal, así como tampoco constituye una circunstancia particular que permita que la empresa quede habilitada para despedir a un trabajador protegido por el fuero circunstancial.

Esto es suficiente para casar la sentencia, sin necesidad de estudiar los ataques encaminados por la senda fáctica, puesto que, el Tribunal fundó el estudio de las pruebas en la acreditación de la desaparición de la causa y objeto del contrato como si estas fueran razones jurídicamente permitidas para desvirtuar la presunción que conlleva el fuero circunstancial, lo que normativamente no

es cierto, en tanto, tal como se explicó, dichas circunstancias no constituyen una excepción a la obligación de demostrar el despido con justa causa. De manera que, no es necesario revisar si el colegiado cometió un error al dar por probados los supuestos de hecho del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por ello, el cargo prospera y se casará la sentencia parcialmente, en los términos aquí expuestos.

Sin costas en el recurso extraordinario, dada su prosperidad.

XIV. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para resolver, resulta pertinente delimitar el objeto de análisis, conforme a los siguientes antecedentes:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga condenó a la accionada al pago de la indemnización por el despido sin justa causa del actor, de conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y la absolvió de las demás peticiones de la demanda.

Las partes interpusieron recurso de apelación contra tal providencia. El actor por considerar que se le debían reconocer los derechos a la estabilidad laboral reforzada por los fueros «*de salud*» y circunstancial, por lo que era procedente que se condenara a la empresa a las demás

pretensiones que incoó en el escrito inicial; la demandada por estimar que el despido fue objetivo, por lo que no se le debió imponer la condena a la indemnización por terminación del contrato sin justa causa. Al respecto, el Tribunal confirmó la decisión de primer grado.

Ante tal fallo por parte del colegiado, la empresa no acudió al mecanismo extraordinario de casación y, en consecuencia, mostró su conformidad con la decisión, por lo que no está en discusión que el despido fue sin justa causa.

Aunado a lo anterior, la Corte Suprema de Justicia en sede de casación le dio prosperidad a las pretensiones del recurrente frente a la sentencia del colegiado, únicamente por el error en que incurrió al estudiar el fuero circunstancial, al considerar que éste podía desvirtuarse a través de un despido motivado en una causa legal, sin que se requiriera que fuera justa, de conformidad con lo previsto en el ordenamiento jurídico.

Ahora, no es objeto de discusión en la alzada que: i) Carlos Pachón Corzo y la Sociedad Minera de Santander SAS suscribieron un contrato a término indefinido que inició el 3 de agosto de 2015 y finalizó el 26 de febrero de 2021; ii) que el último cargo en el que se desempeñó fue el de conductor de seguridad; iii) que para la fecha del finiquito estaba vinculado al sindicato Sintramienergética - Seccional Santander; y iv) se encontraba en curso un

conflicto colectivo, por lo que era titular del fuero circunstancial.

Tampoco se debate que el despido fue sin justa causa, porque esta determinación no se reprochó en casación por parte de la accionada. Además, este hecho se verifica del examen de la carta de finalización del contrato (f.ºs 79 a 80 del c. 1 del Juzgado), en la que se evidencia que la compañía lo dio por terminado a partir del 26 de febrero de 2021, con sustento en el inciso 2.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, ante la decisión de la ANLA de archivar la solicitud de licencia ambiental del proyecto en Soto Norte. En tal sentido, indicó:

Esta decisión infortunada, nos impide el desarrollo y ejecución de las siguientes fases del proyecto tal como se había previsto y propuesto a la ANLA. En efecto, la reciente decisión de la ANLA y los estudios técnicos que la soportan, confirman que bajo dicho proceso de licenciamiento ya no es posible obtener una licencia ambiental; por ende, no hay ya lugar a la ejecución de los servicios contratados.

[...] Sin embargo, es una decisión que resulta completamente irresistible para MINESA, que imposibilita avanzar en el plan previsto con el único proyecto que tiene la empresa actualmente para el desarrollo de su actividad económica.

Por lo expuesto, conforme al numeral 2º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo que nos vinculó se extinguió de pleno derecho por insubsistencia de las causas que le dieron origen. En consecuencia, el contrato de trabajo finaliza hoy 26 de febrero de 2021 y se procederá con el pago de la liquidación final de acreencias laborales causadas hasta la fecha de extinción de la relación laboral.

De modo que, basta traer a colación los argumentos esbozados en casación para establecer que un despido fundado en la desaparición de la causa u objeto del contrato, amparado en lo previsto en el artículo 47 del

Código Sustantivo de Trabajo, no es justo en los términos exigidos para desvirtuar la protección del fuero circunstancial dispuesta en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Así las cosas, la Sala concluye que el demandante fue efectivamente despedido sin justa causa, mientras estaba en curso un conflicto colectivo de trabajo y se encontraba amparado por la garantía de fuero circunstancial.

De modo que, se revocará la sentencia emitida por el juzgador de primer grado y, en su lugar, se condenará a la entidad demandada a reintegrar al demandante al cargo que desempeñaban en el momento en el que se produjo su despido o a otro de igual o superior categoría y remuneración, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir desde la fecha de la desvinculación y hasta cuando se materialice el reintegro, con los respectivos incrementos legales y extralegales.

En torno a las excepciones planteadas por la entidad demandada, cabe decir que la de prescripción no se configuró, porque fue despedido el 26 de febrero de 2021, la demanda se presentó el 1.º de junio de ese mismo año (f.º 1 del c. 1 del Juzgado) y se notificó el 7 de julio de idéntica calenda (f.º 202 del c. 1 del Juzgado).

A su vez, debido a que la suma adeudada sufrió un deterioro económico por el transcurso del tiempo, se

reconocerá la indexación de esta, en atención a la siguiente fórmula, hasta cuando se verifique el pago de la obligación (CSJ SL867-2023):

$$VA = VH \times IPC \text{ Final}$$

IPC Inicial

De donde:

VA = Valor actualizado

VH = Valor histórico que corresponde a la suma a indexar

IPC Final = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes en que se materialice el pago.

IPC Inicial = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes siguiente a la mesada que será objeto de indexación.

Asimismo, se ordenará a la Sociedad Minera de Santander SAS el pago de los aportes a los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales, desde la fecha en que se declaró ineficaz el despido del actor, esta es, el 26 de febrero de 2021, hasta su efectivo reintegro.

Por último, en aras de evitar un enriquecimiento sin causa, se autorizará a la accionada para que descuente, de los valores adeudados, los pagos realizados por concepto la indemnización por despido sin justa causa, en caso de haberse cancelado luego de la orden de primer grado, y las demás que resultan incompatibles con el reintegro (CSJ SL, 15 sep. 2009, rad. 34154, SL, 6 jul. 2011, rad. 40310 y SL, 17 abr. 2012, rad. 40276).

Se declararán no probadas las demás excepciones propuestas.

Costas en instancias a cargo de la Sociedad Minera de Santander SAS.

XV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 18 de julio de 2023, en el proceso ordinario laboral que **CARLOS ABDÓN PACHÓN CORZO** instauró contra la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER SAS**, en cuanto confirmó la absolución de las pretensiones derivadas del fuero circunstancial.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO. REVOCAR los numerales 2.º y 3.º de la sentencia que el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga profirió el 9 de junio de 2022, en lo referente al pago de la indemnización por despido sin justa causa y la absolución de las pretensiones derivadas del fuero circunstancial.

SEGUNDO. CONDENAR a la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER SAS** a reintegrar a **CARLOS ABDÓN PACHÓN CORZO** al cargo que desempeñaba en el momento en el que se produjo su despido o a otro de igual o superior categoría y remuneración, sin solución de continuidad, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir desde la fecha de la desvinculación y hasta cuando se materialice el reintegro,

con los respectivos incrementos legales y extralegales. Asimismo, se dispondrá la indexación de los valores causados y no pagados, hasta el momento de su pago efectivo, en la forma indicada en la parte motiva de esta decisión.

TERCERO. CONDENAR a la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER SAS** a pagar a las entidades administradoras correspondientes, en favor de **CARLOS ABDÓN PACHÓN CORZO**, los aportes a los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales, causados desde el momento del retiro hasta el reintegro efectivo.

CUARTO. AUTORIZAR a la accionada a descontar de los valores adeudados, los pagos realizados que sean compatibles con el reintegro, conforme lo indicado en la parte motiva.

QUINTO. DECLARAR no probadas las excepciones propuestas y **ABSOLVER** a la demandada de las restantes pretensiones planteadas en la demanda.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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: 36A266B7F5D5472B6DA82051216EE31FCEF6C84A4C626FE0172D67D33B4E847D

Documento generado en 2025-09-08



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

ACLARACIÓN DE VOTO

Demandante: Carlos Abdón Pachón Corzo

Demandado: Sociedad Minera de Santander S. A. S.

Radicación: 68001-31-05-001-2021-00232-01

Magistrada Ponente: Marjorie Zúñiga Romero

Con el acostumbrado respeto a las decisiones de la Sala y tal como lo expresé en la sesión respectiva, manifiesto que si bien estoy de acuerdo con el sentido de la decisión, aclaro mi voto por las siguientes razones.

Inicialmente, considero que era metodológicamente apropiado iniciar el análisis en sede de casación con la discusión fáctica propuesta por el recurrente, relativa a que, contrario a lo que concluyó el Tribunal, la materia del contrato de trabajo que celebró con la accionada continuó.

Lo anterior hubiese sido suficiente para casar la sentencia impugnada, pues al descubrirse el error fáctico manifiesto que al respecto incurrió el Colegiado de instancia -pues comparto que la materia del contrato continuó, de ahí mi aclaración y no salvamento-, automáticamente quedaba vaciada de contenido la totalidad de la fundamentación jurídica que pretendía respaldar la objetividad de la ruptura contractual en el contexto del fuero circunstancial que le asistía al accionante; de modo que no eran necesarias las reflexiones jurídicas que, precisamente, son las que motivan mi aclaración de voto.

En efecto, la Sala afirma que *«tiene razón el censor al sostener que el fuero circunstancial protege a los trabajadores contra los despidos sin justa causa»* y *«al señalar que no se pueden equiparar las justas causas con las legales»*. Sin embargo, el Tribunal no incurrió en esos errores de interpretación, dado que este nunca desconoció que el fuero circunstancial protege a los trabajadores contra los despidos sin justa causa, ni equiparó las justas causas con las legales, y mucho menos consideró que el supuesto previsto en el numeral 2.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo estaba consagrado en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Lo que indicó el Colegiado de instancia fue que aquel supuesto tenía relación con **«una causa legal y objetiva para la terminación del contrato»** (destaco).

Ahora, si lo que quiso decir la Sala es que como el Tribunal ordenó la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, asimiló entonces una causa legal a una justa, ello tampoco lo advierto acertado, pues aquel fundó esta condena precisamente en que al no configurarse una justa causa de despido, único supuesto que exonera del pago de aquella indemnización, todas las demás formas válidas de finalizar el vínculo laboral deberían concurrir con esta reparación tarifada en favor del trabajador.

Esa premisa no se aleja de la jurisprudencia de la Sala, que así lo ha considerado, por ejemplo, en los eventos que menciona la decisión sobre las verdaderas reestructuraciones administrativas, que no son propiamente una justa causa y, pese a ello, la ruptura que se funda en esa circunstancia implica dicha indemnización.

Ahora, es evidente que la esencia de la discusión radicaba, en síntesis, a determinar si el supuesto previsto en el numeral 2.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo podía considerarse como una razón o causa legal y objetiva de terminación del contrato, como lo consideró el Tribunal.

Al respecto, la Sala concluyó que *«la desaparición de la causa y objeto del contrato [1] no es una causa justa para su terminación, pues, se itera, [2] no se puede asimilar con una legal, así como [3] tampoco constituye una circunstancia particular que permita que la empresa quede habilitada para despedir a un trabajador protegido por el fuero circunstancial»* (los corchetes y numeración son propios).

De lo anterior puedo inferir que la Sala plantea tres categorías de finalización del contrato de trabajo, estas son: (i) justa causa, (ii) causa legal y (iii) razón o circunstancia objetiva.

Pues bien, la Sala efectivamente ha precisado que existen justas causas, modos legales de terminación del contrato de trabajo y, a partir de la decisión CSJ SL1360-2018, un género que puede denominarse *causas o razones objetivas*, en el cual, desde mi punto de vista, entran no solo aquellas formas de extinción contractual, sino todas las que válidamente permitan descartar un rompimiento discriminatorio del vínculo laboral, entre ellas una autorización administrativa de despido colectivo y, como aquí ocurrió, la circunstancia regulada en el artículo 47 en mención, que señala que *«el contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo»*.

Considero que la categorización del supuesto analizado en una causa legal o causa objetiva dependerá de si la interpretación que al respecto se realice es gramatical y restringida al artículo

61 del Código Sustantivo del Trabajo, o sistematizada y ampliada a la totalidad de los motivos legales que el ordenamiento jurídico contempla para finalizar la relación laboral, esto es, como un género de extinción válida y objetiva del contrato.

Al parecer, la mayoría de la Sala optó por lo primero, pues afirmó que *«la jurisprudencia ha planteado excepciones frente a la regla de la justa causa»*, como si esta fuera una regla general de finalización del vínculo y las otras dos que refirió las excepciones -modo legal y razón objetiva.

Sin embargo, considero respetuosamente pertinente es la segunda lectura, pues considero que se trata de la consolidación jurisprudencial de una regla general de extinción objetiva de los contratos de trabajo, que busca proteger a los trabajadores contra los despidos discriminatorios y, al tiempo, evitar la imposición de cargas desproporcionadas e imposibles al empleador, como lo sería, en mi opinión, obligarlo a mantener un vínculo sin que objetivamente exista materia que ejecutar.

Esto incluso está acorde con el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, no ratificado por Colombia y hasta hoy parcial y axiológicamente incompatible con el modelo de estabilidad impropia o relativa característico del ordenamiento jurídico de este país (CSJ SL10106-2014). Nótese que dicho instrumento en su artículo 4.º señala que *«No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o **basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio**»* (destaco).

Desde luego que la configuración de esta causa objetiva se debe analizar de forma rigurosa y verificar que sea una razón

suficiente para finalizar el vínculo laboral, lo que no ocurrirá si, por ejemplo, hay posibilidades reales de reubicación u otras formas de mantener el vínculo laboral, carga probatoria que en todo caso corresponderá al empleador.

Sin embargo, como regla hermenéutica en sí misma, advierto equivocado considerar que la extinción real de la materia del contrato de trabajo no implique una razón objetiva y válida para terminarlo, sin perjuicio de que ello habilite el pago de la indemnización por despido injustificado.

Fundamento así mi aclaración de voto en este asunto.

Fecha *ut supra*.

Firmado electrónicamente por:



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
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: 939717FE55DF0C4782976D1F1E57CBFB738541FF0379EBE63BAE2FDE4BFF8139

Documento generado en 2025-10-15