GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL1360-2025
Radicación n.° 08758-31-12-001-2017-00292-01
Acta 16

Bogotá D.C., trece (13) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **JOSÉ LUIS VILLAMIZAR SUÁREZ** contra la sentencia proferida el 5 de marzo de 2021 por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso que le sigue a **DIMANTEC LTDA. EN LIQUIDACIÓN**.

I. ANTECEDENTES

Demandó el accionante a la pasiva para que se declarara que: gozaba de fuero circunstancial al momento de terminar su contrato de trabajo; aquella incurrió en un despido colectivo sin pedir autorización previa del Ministerio de Trabajo; el auxilio de sostenimiento era salario y; la convención colectiva fue prorrogada por la empresa hasta el año 2015.

Consecuentemente, solicitó su reintegro al cargo que venía desempeñando; el pago de salarios y prestaciones legales y convencionales dejados de cancelar desde la terminación de su contrato hasta que se efectuara su reinstalación; la reliquidación de dichos emolumentos, así como los aportes al Sistema de Seguridad Social entre los años 2013 y 2015, y el cálculo actuarial al fondo de pensiones, teniendo en cuenta como ingreso para este último año, la suma de $2.311.376; el incremento salarial de 2014 (2.56%), 2015 (0.94%), 2016 (9%), todo ello, debidamente indexado.

En subsidio, solicitó el incremento salarial para los años 2014 y 2015; la reliquidación de las prestaciones sociales y de las vacaciones, de tipo legal y extralegal, así como de los aportes al Sistema de Seguridad Social, desde 2013 hasta 2015; las indemnizaciones por despido sin justa causa y moratoria; más la indexación.

En lo que interesa al recurso extraordinario, fundamentó sus peticiones en que laboró al servicio de Dimantec Ltda., mediante contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 2 de febrero de 2011; que se desempeñó como técnico de servicio eléctrico en las minas *Pribbenow* o El Descanso, operadas por Drummond Ltda., las cuales estaban ubicadas en La Loma (Cesar); que el último promedio salarial ascendió a $2.311.376, el cual estaba conformado por un ingreso básico de $827.722 y un auxilio de sostenimiento de $1.208.964, que era para manutención y alojamiento; que la accionada celebró un contrato comercial de prestación de mantenimiento con Gecolsa S.A., hoy

Relianz Mining Solutions S.A.S., para prestar servicios en las minas antes reseñadas, el cual aún subsiste.

Contó que el 1º de noviembre de 2013, el sindicato Sintraime, al cual estaba afiliado, presentó denuncia parcial de la convención colectiva celebrada con la demandada; que en 2014 se declaró la huelga, debido a la negativa de la empresa a negociar; que el Ministerio del Trabajo convocó a tribunal de arbitramento obligatorio, mediante la Resolución n.º 03433 del 15 de agosto de 2014, confirmada por la 06037 del 30 de diciembre de ese año; que el 29, 30 y 31 de diciembre de 2015 la pasiva notificó la terminación del contrato por causa legal a 600 de sus trabajadores, entre ellos a él, es decir, a más del 10% de su personal, sin previa autorización de la autoridad administrativa.

Agregó que el 15 de febrero de 2016 se profirió el laudo arbitral, pero, las partes interpusieron recurso de anulación, el cual fue resuelto por la Corte a través de la sentencia CSJ SL, rad. 74137, 8 feb. 2017 en la que anuló el inciso primero del artículo 8, el parágrafo del literal d) del precepto 9, y el 17 de la parte resolutiva del laudo, y declaró exequibles los demás.

Al contestar Dimantec Ltda., se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la labor para la cual fue contratado el demandante, y el lugar de trabajo, aclarando que al finalizar la relación desempeñaba el cargo de especialista de servicio eléctrico; el salario devengado; que el accionante estaba afiliado a la organización sindical; la presentación de la denuncia parcial de la convención; que el

Ministerio del Trabajo convocó al tribunal de arbitramento; el laudo, los recursos interpuestos, y la sentencia de anulación. Respecto a los demás dijo que no eran ciertos o no le constaban.

Precisó que su despido no fue injusto, ya que la terminación del contrato de trabajo estuvo fundada en una causa legal establecida en el numeral 2 del artículo 47 del CST, el cual fue debidamente liquidado.

Explicó que el demandante se encontraba vinculado a la ejecución de los contratos de prestación de servicios celebrados con Relianz Mining Solutions S.A.S. para el mantenimiento preventivo y correctivo en los proyectos mineros Pribbenow y El Descanso de propiedad de Drummond Ltda., los cuales los finalizó unilateralmente la primera a partir del 31 de diciembre de 2015.

Dijo que esa decisión le fue notificada a ella como empresa contratista, mediante escrito del 16 de octubre de 2015, razón por la cual el vínculo laboral con el actor quedó carente de objeto, por ende, generó su terminación.

En su defensa, propuso las excepciones de cobro de lo no debido por ausencia de causa; inexistencia del despido colectivo y de la obligación de fuero circunstancial a la terminación del contrato de trabajo por causa legal; improcedencia del reintegro de los pagos pretendidos, de la reliquidación de las prestaciones sociales y de los incrementos salariales; buena fe; pago; prescripción y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 29 de marzo de 2019, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad (Atlántico), declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y de cobro de lo no debido, y absolvió a la pasiva de todas las pretensiones.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al decidir la apelación interpuesta por el demandante, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, mediante sentencia proferida el 5 de marzo de 2021, confirmó la del *a quo*.

En lo que interesa al recurso de casación, el juzgador de alzada advirtió que no fue materia de discusión que: i) entre Sintraime y Dimantec Ltda. hubo un conflicto colectivo de trabajo que inició el 10 de diciembre de 2013 con la presentación del pliego de peticiones, y finalizó con la firma del laudo arbitral el 15 de febrero de 2016; ii) el demandante estaba afiliado a dicho sindicato; iii) la pasiva dio por terminado el contrato de trabajo en vigencia de dicho conflicto, alegando como causal el numeral 2 del artículo 47 del CST y; iv) el auxilio de sostenimiento era pagado de forma habitual.

A partir de ahí, planteó dos problemas jurídicos: el primero, consistente en definir si el beneficio en cuestión debía ser considerado factor salarial; y el segundo, si el despido del trabajador fue con ocasión del conflicto colectivo, con miras a determinar si debía ordenarse su reintegro.

En cuanto a lo primero, dijo que el auxilio de sostenimiento no constituía salario, dado que era una herramienta de trabajo suministrada al operario para poder vivir dignamente mientras prestara los servicios en el proyecto minero. Observó que las partes convinieron en que el mencionado emolumento no sería considerado salario y, estimó que ese pacto era eficaz, ya que es la misma ley la que faculta a los empleadores y trabajadores a celebrar ese tipo de acuerdos.

Citó las providencias CSJ SL1798-2018 y SL5159-2018, y dijo que, si bien el operario recibió el auxilio de sostenimiento de manera habitual, la empresa solo lo cancelaba mientras estuviera asignado en el proyecto minero, mas no con el fin de enriquecerlo, o como retribución de los servicios prestados. Subrayó que así quedó establecido tanto en el contrato de trabajo, como en la convención colectiva, y en la política de beneficios de la pasiva, de donde se deriva que el objetivo de dicho rubro era para que el trabajador viviera dignamente mientras prestaba el servicio en el proyecto minero.

En cuanto al fuero circunstancial, y tras realizar un recuento del conflicto colectivo entre la empresa y Sintraime, estimó que, al momento de finalizar el vínculo laboral del demandante, aquel continuaba vigente.

A renglón seguido, examinó la carta de despido a la luz del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, y de la sentencia CSJ SL, 5 ago. 2015, rad. 46022. Observó que el empleador adujo como justa causa, *«la terminación unilateral de los*

contratos comerciales de prestación de servicios que la empresa Dimantec le brindaba a Relianz Mining Solution S.A.S., dentro de la Mina Drummond Ltda., lugar que como se indicó era donde desempeñaba funciones el demandante».

Concluyó que no desconocía que el fuero circunstancial era una garantía de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de no ser despedidos con ocasión al desarrollo de negociación colectiva, pero que en este caso la empresa tuvo razones financieras y operativas objetivas para finalizar la relación laboral con el actor, como lo era el finiquito de unos de sus contratos civiles de prestación de servicios, pues, ellos eran precisamente el objeto por el cual el accionante ejecutaba su labor.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por José Luis Villamizar Suárez, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que esta Corporación case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado, y en su lugar, acceda a todas las pretensiones principales o subsidiarias de la demanda inicial.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, replicados por Dimantec Ltda. Se examinan en conjunto, debido a que se fundan en argumentos que se complementan.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, denuncia la interpretación errónea del artículo 47, inciso 2 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sostiene que el yerro hermenéutico del fallador de la alzada consistió en considerar que la terminación de los contratos comerciales de prestación de servicios celebrados entre la pasiva y Relianz Mining Solution S.A.S., constituían una justa causa para finalizar el contrato de trabajo a término indefinido, al amparo de la norma citada. Asegura que dicho precepto señala la vigencia del contrato, y prevé que la desaparición de las causas que le dieron origen provoca su extinción, pero no que se trate de una justa causa, ya que estas vienen reguladas en los artículos 61 y 62 ídem, con el pago de la indemnización establecida en el 64 *ibidem*, que no es lo que ocurre en este caso. Para soportar sus argumentos cita la sentencia CSJ SL675-2021.

Explica que al no haberse pactado una fecha cierta de terminación del vínculo, este no se podía finalizar por el paso del tiempo, ya que solo era posible por decisión voluntaria del trabajador y del empleador, justificada o no.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la misma vía, acusa la infracción directa de los preceptos 28, 61 y 62 del CST, 25 y 36 del Decreto Ley 2351 de 1965. Dice que no se configura en este caso ninguna causal válida de justa causa, y que la consecuencia es que debe declararse que el despido es injusto, conforme lo explica la sentencia CSJ SL4144-2022, luego, al quedar demostrada

la terminación unilateral e injusta por parte del empleador el 30 de diciembre de 2015, y en vista de que el colegiado aceptó que para esa fecha aún no había finalizado el conflicto colectivo de trabajo, entonces se incurrió en la transgresión normativa denunciada, ya que no podía ser despedido sin justa causa.

Agrega que también es clara la violación del artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, pues la decisión del colegiado le cargó las pérdidas de la empresa por el finiquito del contrato comercial que sostenía con un tercero.

En lo demás, reitera los argumentos vertidos en el embate previo.

VIII. CARGO TERCERO

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida de los artículos 1º, 4, 13, 25, 53, 55, 56, 93 de la Constitución Política; 9, 12, 13, 14, 16, 19, 21, 28, 43, 47 numeral 2, 61, 62, 64, 65, 127 y 128 del CST; 25, 36 y 40 del Decreto 2351 de 1965; 10 de la Ley 1393 de 2010; y violación medio de los preceptos 60 del CPTSS y 71 del CGP aplicable por analogía.

Le enrostra al colegiado los siguientes yerros fácticos:

> 1. No dar por demostrado, estándolo, que entre DIMANTEC LTDA. y el recurrente, existió un contrato de trabajo a TERMINO (sic) INDEFINIDO.
>
> 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la finalización del contrato comercial entre la demandada y la empresa GECOLSA HOY RELIANZ MINING SOLUTIONS el 31/12/2015, es causal para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido CON JUSTA CAUSA.
>
> 3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el retiro fue CON JUSTA CAUSA.

4. No dar por demostrado, estándolo, que el sitio de contratación fue en SOLEDAD – ATLANTICO.

5. No dar por demostrado, estándolo, que el reconocimiento del AUXILIO DE SOSTENIMIENTO estaba destinado a retribuir el servicio prestado en el Proyecto minero.

6. No dar por demostrado, estándolo, que el reconocimiento del AUXILIO DE SOSTENIMIENTO se realizaba por la prestación efectiva del servicio en los proyectos mineros.

7. No dar por demostrado, estándolo, que la cláusula donde se pactó que el AUXILIO DE SOTENIMIENTO no es factor salarial, DEJA CLARO QUE EL PAGO SE HACE EN FUNCIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS O LA ACTIVIDAD DESPLEGADA.

8. No dar por demostrado, estándolo, que en la cláusula 17° de la Convención Colectiva se acordó que para recibir el AUXILIO DE SOTENIMIENTO, se debía estar LABORANDO en ellos proyectos mineros del Cesar y/o Guajira.

9. Dar por demostrado, sin estarlo, que el AUXILIO DE SOSTENIMIENTO no estaba destinado a retribuir el servicio prestado por el trabajador.

10. Dar por demostrado, sin estarlo, que el pago del AUXILIO DE SOSTENIMIENTO no dependía de la labor que realizara el recurrente.

11. No dar por demostrado, estándolo, que la cláusula donde se pactó que el AUXILIO DE SOTENIMIENTO no es factor salarial, NO ES CLARA, PRECISA. NI DETALLADA.

12. No dar por demostrado, estándolo, que la cláusula 9º del contrato de trabajo, NO ES CLARA, PRECISA. NI DETALLADA.

13. Dar por demostrado, sin estarlo, la DESTINACION ESPECIFICA (sic) del AUXILIO DE SOSTENIMIENTO, de que era una herramienta de trabajo en el proyecto minero.

14. No dar por demostrado, estándolo, que el AUXILIO DE SOSTENIMIENTO ingresa al patrimonio del trabajador.

15. No dar por demostrado, estándolo, que el valor del AUXILIO DE SOSTENIMIENTO era mayor que el básico devengado.

Como pruebas erróneamente apreciadas, relaciona las siguientes:

a) Contestación de los hechos 2º, 6º, 7º y 8o de la demanda

b) Carta de Terminación del Contrato de Trabajo por justa causa.

c) Contrato de trabajo, clausula 9ª

d) Convención Colectiva, Art. 17

e) Cláusula de Auxilio de Sostenimiento

f) Volantes de pago.

En la demostración, insiste en que la finalización del vínculo comercial con la otra empresa contratante puede ser una causa legal para dar por finalizada la relación laboral con el trabajador, pero no justa, como quiera que él estaba bajo la modalidad de indefinido, tal como lo admitió la demandada. Recalca que las justas causas están plasmadas en los artículos 61 y 62 del CST, con derecho a la indemnización prevista en el precepto 64 *ibidem*. Cita la misma sentencia del cargo que antecede, así como la CSJ SL675-2021.

Apunta que el juez de apelaciones ignoró que la pasiva aceptó que fue contratado en Soledad (Atlántico) y debía desplazarse a los proyectos mineros del Cesar a realizar sus funciones de técnico eléctrico en *Pribbenow* y El Descanso, de propiedad Drummond Ltda., pero ignoró lo dicho por la accionada en su contestación a los hechos 7 y 8 de la demanda, donde aceptó que el auxilio fue reconocido como contraprestación efectiva del servicio en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar, y en tal sentido no se cancelaba en periodos de vacaciones, licencias, incapacidades médicas.

Añade que se exigía que el trabajador prestara el servicio para el cual fue contratado y que permaneciera laborando en el proyecto minero, hecho ignorado por el juez de apelaciones. Invoca las sentencias CSJ SL1657-2023 y SL817-2024.

A partir de lo expuesto, asevera que el entendimiento que debió darle el *ad quem* al auxilio de sostenimiento era

que estaba destinado a retribuir el servicio prestado, y que era cancelado por la prestación efectiva del servicio en los proyectos mineros, en clara aplicación indebida de los artículos 53 superior y 127 del CST.

Pone de presente que en la cláusula de exclusión salarial no se precisa cuánto corresponde el valor por concepto de lavandería, elementos de aseo, llamadas telefónicas, gastos varios como refrigerios y medicamentos, de ahí que al no estar especificados los valores, debió entender el Tribunal que todo el monto del auxilio de sostenimiento constituye salario, con más razón cuando no se allegó ninguna prueba que desvirtuara su carácter retributivo. Para soportar sus argumentos cita la sentencia CSJ SL4866-2020.

Arguye que la cláusula 9 del contrato de trabajo es genérica, ya que estipula que ninguno de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales constituye salario, pero no lo plasmó de forma expresa, clara y precisa, como lo exige el artículo 128 del CST, a la luz de la sentencia CSJ SL1798-2018.

Recuerda que la destinación específica de un emolumento que quiera tenerse como no salarial, debe ser demostrada por el empleador, al invertirse la carga de la prueba, cosa que no ocurrió. Además, que no fue materia de discusión que el salario básico era de $827.722 y que el auxilio de sostenimiento fue de $1.208.964, de lo que se desprende la clara violación del artículo 10 de la Ley 1393 de 2010.

Concluye que Dimantec Ltda. no desvirtuó la mala fe que se presume ante el pago incorrecto de las prestaciones sociales, al no haberse tenido en cuenta el auxilio de sostenimiento para la cancelación de estas.

IX. RÉPLICA

La enjuiciada asegura que el primer cargo es insuficiente para acreditar los supuestos yerros jurídicos que se le imputan a la providencia del *ad quem*, pues no logra demostrar la denunciada aplicación indebida de las normas.

Indica que el recurrente no tiene en cuenta que existen diferentes modos de terminar en legal forma el contrato de trabajo, y que el regulado en el artículo 62 del CST hace referencia a uno solo de ellos, por lo que también es válido acudir a otros, como por ejemplo, el del 47 *ibidem*, que es una norma que gobierna el término de vigencia de un contrato pactado a término indefinido, señalando que mantiene su vigor mientras existan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, con lo que consagra una forma legal de extinción de ese contrato, de modo que no equivale a un despido sin justa causa.

Recuerda que el Tribunal encontró probado que en el presente asunto no subsistieron las causas que le dieron origen al contrato, y que no perduró la materia del trabajo, y al no controvertirse esa conclusión, de naturaleza fáctica, se mantiene indemne como soporte de la decisión impugnada.

En cuanto al segundo cargo, insiste en que cuando no existe despido, sino otra forma legal de terminación del

contrato de trabajo, no surge el fuero circunstancial. Agrega que conforme a lo dicho en la sentencia CSJ SL, 7 dic 2004, rad. 23510, hay eventos en los que, así se pague una indemnización, no se esté frente a un despido sin justa causa para los efectos de la garantía señalada.

Respecto del tercer cargo, además de repetir lo dicho en relación con los anteriores, advierte que la parte impugnante cita en su apoyo sentencias de una misma *Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia* en torno a la naturaleza del auxilio de sostenimiento, pero nada dice de las muchas que han sido proferidas por otras que han concluido todo lo contrario: que no es constitutivo de salario. Trae a colación las providencias CSJ SL1760-2023, SL2145-2024, SL1135-2024, SL1055-2024, SL694-2024, SL1760-2023, SL1097-2023 y SL308-2023.

Afirma que el ataque se soporta en extensos raciocinios jurídicos, para lo cual cita disposiciones legales y sentencias judiciales que no tienen nada que ver con los medios de convicción valorados por el Tribunal. Añade que el recurrente le atribuye al juez de segundo grado conclusiones que no realizó, como por ejemplo, que el auxilio de sostenimiento se otorgaba por mera liberalidad, cuando en realidad lo que dijo dicha corporación fue que las partes habían acordado que no fuera salario, sino una herramienta de trabajo.

Señala que no hay ningún desacierto en la valoración de la cláusula de exclusión salarial, por cuanto la circunstancia de que en ella no se haya precisado el valor asignado a cada concepto no acarrea automáticamente su

naturaleza salarial, puesto que esta solo puede surgir del objetivo y la destinación del auxilio, mas no de su cuantía.

Establece que el auxilio era claro para las partes y no guardaba relación con la retribución del servicio, sino con gastos que le permitían al trabajador desempeñar de mejor manera su labor, de modo que su exclusión salarial estuvo conforme al artículo 128 del CST, y 17 de la CCT.

Remata enlistando las razones por las que el auxilio no retribuyó la prestación del servicio.

X. CONSIDERACIONES

A pesar de que uno de los cargos se dirige por la vía de los hechos, no existe discusión en torno a lo siguiente: *i)* el demandante y Dimantec Ltda. celebraron un contrato de trabajo a término indefinido entre el 2 de febrero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015, para que se desempeñara como técnico servicio eléctrico en las minas *Pribbenow* y El Descanso, ubicadas en La Loma (Cesar); *ii)* adicional a su remuneración mensual, devengó de manera habitual un auxilio de sostenimiento, el cual fue pactado por las partes como no constitutivo de salario*; iii)* el 1° de noviembre de 2013 el sindicato Sintraime, al cual estaba afiliado el accionante, denunció parcialmente la convención colectiva celebrada con su empleador; *iv)* el Ministerio del Trabajo, mediante las resoluciones del 15 de agosto y 30 de diciembre de 2014, convocó a un tribunal de arbitramento, el cual, se desarrollaba para la fecha de terminación del contrato de trabajo y, *v)* el laudo se pronunció el 15 de febrero de 2016.

Dicho esto, le corresponde a la Sala establecer si el Tribunal se equivocó al descartar el fuero circunstancial por considerar que la relación laboral terminó por una justa causa, y al concluir que el auxilio de sostenimiento no era salario.

i) Fuero circunstancial / Terminación del contrato de trabajo

No es materia de estudio, pues así lo determinó el Tribunal y no fue discutido en casación, que el conflicto colectivo entre Sintraime y Dimantec Ltda. estaba vigente a la terminación del contrato de trabajo.

El fuero circunstancial es una medida de protección de la libertad sindical, y en concreto, de la negociación colectiva, que busca disuadir al empleador de tomar represalias contra los trabajadores -o sus organizaciones- que han promovido la iniciación de un diferendo colectivo. Consiste en la prohibición de despedir sin justa causa comprobada, y se extiende *«desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto»* (art. 25 D. 2351/65).

Al constituir una garantía eficaz de la negociación colectiva, hunde sus cimientos no solo en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, sino también en el canon 55 constitucional, y en los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia. Mediante este mecanismo se procura evitar que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto

colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical (CSJ SL3317-2019 y SL41441-2022).

Como se ve, el fuero circunstancial no es una garantía contra toda forma de terminación del contrato de trabajo, sino exclusivamente contra el despido injusto.

Con base en este axioma, al revisar la carta visible a folio 12 del plenario, dirigida por la empresa al actor, se aprecia que ella dice lo siguiente:

> Dimantec Ltda. suscribió un contrato de trabajo con usted el cual actualmente es a término indefinido y se está ejecutando en las minas Pribbenow o Descanso del operador minero Drummond Ltd. ubicadas en el departamento del Cesar, para desarrollar actividades relacionadas con el contrato comercial con Gecolsa hoy RELIANZ MINING SOLUTIONS.
>
> Como es de su conocimiento, dicha empresa dio por terminado algunos de los contratos comerciales de prestación de servicios de mantenimiento, suscrito con Dimantec a partir del 31 de diciembre de 2015 a las 11:59 P.M., razón por la cual a partir de ese momento desaparecen las causas que le dieron origen y la materia del trabajo para el cual usted fue contratado.
>
> En razón al hecho descrito anteriormente, su contrato de trabajo finaliza el día 31 de diciembre de 2015 a las 11:59P.M. por ministerio de la ley, según lo dispuesto en el Artículo 47 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, texto vigente, que dice: "El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo". finalizado su contrato de trabajo por razones legales, le invitamos a que se acerque a nuestras oficinas a partir del día 04 de enero de 2016 a reclamar su liquidación de derechos laborales […].

Como se ve, la razón alegada por la empresa para dar por terminado el contrato fue la extinción de las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, con arreglo al artículo 47 del CST, habida cuenta de que se produjo la cancelación de los acuerdos comerciales que había celebrado con Relianz S.A.S. para prestar servicios en las minas ubicadas en La Loma (Cesar).

El artículo 47 del CST reza:

> 1) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.
>
> 2) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo.

El precepto transcrito efectivamente contempla que, al desaparecer las causas que dieron origen a la contratación, y la materia del trabajo, el contrato puede finalizar legalmente, por parte del empleador, previo pago de la respectiva indemnización consagrada en el artículo 64 del CST. Ello es así, en la medida en que las justas causas de terminación de la relación laboral están contempladas en el artículo 62 del CST, sin que entre ellas figure el supuesto fáctico consagrado en el precepto 47 *ibidem*.

Acerca de la terminación del contrato de trabajo por virtud de la preceptiva citada, la Sala razonó en la providencia CSJ SL675-2021, reiterada en la SL4144-2022, lo siguiente:

> Pues bien, el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo entraña la consecuencia propia de relevar dos de los elementos esenciales de todo contrato: el objeto y la causa: sin ellos, el contrato no subsiste. Esta fórmula está incorporada en una disposición relativa a la duración de los contratos, asumida a efectos de dar un límite temporal a aquel contrato cuya duración no está determinada por un periodo fijo, por la duración de la obra, o por un trabajo eminentemente transitorio. Y disposición que, al contrario de la prevista por el numeral 1°), se orienta a reconocer el carácter de ilimitado en el tiempo al contrato de trabajo que no hubiere sido expresamente determinado por las partes o que por su naturaleza no lo pudiere ser, con lo cual se preserva el principio de continuidad que nutre el contrato de trabajo a término indefinido y que asegura su estabilidad en tanto no se produzca alguna de las circunstancias legales que den lugar a su terminación.

Pero a diferencia de los atributos objetivos establecidos para definir la duración de las otras tres formas contractuales, la indefinida depende de dos elementos que, en la realidad y atendiendo la argumentación de la recurrente, pueden resultar precipitados o inducidos por la voluntad del empleador a efectos de romper la causa y sustraer el objeto contractual; lo que expresaría, prácticamente, una manifestación de voluntad unilateral y arbitraria.

[…]

Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo[1], y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado.

Estos artículos conforman un conglomerado normativo ordenado, lógico y coherente, cuya aplicación para el caso fue activada al concluir que la causa y materia del trabajo tuvieron continuidad después de la terminación del contrato del actor. Y no sólo por dicha circunstancia específica sino, incluso, en el supuesto en que no subsistieran la causa y materia del contrato ello no conllevaría, necesariamente, a la exclusión de un reconocimiento de perjuicios, valga decir, ni en el ámbito general de los contratos, ni respecto al contrato de trabajo.

En ese elenco normativo y en el entendimiento del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo previsto en la jurisprudencia de la Sala, fue que tuvo sustento la condena a la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es del caso recordar que la sentencia CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629, especificó no hallar demostrado la carencia de causa y materia, por lo que «[…] *era más que natural y obvio arribar a la conclusión jurídica de que la terminación del vínculo contractual se tornó en unilateral, debiendo el empleador, por ende, asumir las consecuencias previstas en la ley y en la convención colectiva de trabajo para estos eventos*». También exteriorizó dicha sentencia,

[1] Que son las referidas en el literal h del artículo 61 del CST, así: "Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley".

> respecto a la afectación de la empresa por políticas de producción, exportación y precio del producto:
>
> […] esas dificultades son inherentes a su objeto social, aunado a que se trata de los riegos propios de toda especulación económica libremente escogida por el empleador -empresario y que, en principio, a la luz de lo instituido paladinamente por el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, no deben ser asumidos por los trabajadores"
>
> Así, el impacto de las nuevas tecnologías en la situación de los productos de **PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S** en el mercado, alegación de la recurrente en su momento, no la exoneraba de asumir la indemnización de perjuicios por no fundamentarse su decisión en una causa legal, o en una justa causa, máxime, si se considera que en el curso del proceso se demostró que la *'supresión de cargos'* afectó fue al ocupado por el actor, y que sus funciones, así como las tareas de la Regional que dirigía, siguieron desarrollándose por otras estructuras y otros empleos. Por ello, procedía la indemnización tasada legalmente en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y, cualquier vista dirigida a que, además, el trabajador afectado tuviera que asumir una actuación judicial dirigida a demostrar y tasar los perjuicios, resultaría aún más que lesiva […].

Con lo antes indicado, y sin necesidad de revisar las otras pruebas singularizadas en casación, la Sala encuentra que la terminación del contrato fue legal, pero no con justa causa, motivo por el cual el Tribunal debió dar aplicación al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, y en esa medida concluir que el demandante estaba cobijado por el fuero circunstancial y, por contera, procedía su reintegro.

ii) Auxilio de sostenimiento

Los pactos de exclusión salarial son aquellos acuerdos en los que trabajador y empleador definen que un determinado beneficio extralegal, que no constituye una contraprestación directa del servicio, no tiene incidencia en el salario. El artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que modificó

el 128 del Código Sustantivo del Trabajo, dice:

> No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Según lo anterior, son indicativas de que un pago no es constitutivo de salario, las siguientes circunstancias: *i)* que sea ocasional y se entregue por mera liberalidad; *ii)* que se reconozca para facilitar el desarrollo de las funciones del trabajador, y que, por tanto, no tenga como finalidad enriquecer su patrimonio, sino dotarle de recursos que le permitan realizar su labor; *iii)* que, a pesar de ser habitual, las partes acuerden expresamente que no constituye salario; y *iv)* las prestaciones sociales.

Al respecto, esta Corporación en sentencia CSJ SL4342-2020, reiterada en las SL4144-2022 y SL1135-2024, explicó:

> Ahora bien, el hecho de que el *ad quem* no lograra determinar su finalidad y los requisitos para su causación, no era óbice para emitir una condena al respecto, pues como bien ha señalado esta Sala, por regla general, todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que*: (i)* se trate de prestaciones sociales; *(ii)* de sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones; *(iii)* se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; *(iv)* los pagos laborales que por

> disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación, y *(v)* según el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo: «*los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto* ***expresamente*** *que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad*» (CSJ SL1798-2018).
>
> Entonces, como el supuesto del artículo 128 *ibidem* es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, el legislador exigió un pacto expreso, claro y específico acerca de qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial, de modo que no son eficaces las cláusulas globales o genéricas, como tampoco la interpretación o lectura extensiva de las estipulaciones contractuales a efectos de incorporar pagos que no fueron objeto de pacto, como equivocadamente lo hizo el *ad quem* en el presente asunto (CSJ SL1798-2018).

Corolario de lo anterior, será salario el pago que retribuya el servicio prestado por el trabajador, esto es, que tenga como causa, origen, y fundamento, la naturaleza misma de las actividades contratadas, sin importar la denominación que se le dé (artículos 127 del CST, 1° del Convenio 95 de la OIT, y sentencias CSJ SL3272-2018, SL4866-2020, SL12220-2017 y SL1135-2024).

Es por ello, al margen de la consideración formal que las partes puedan darle a un determinado pago, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, si retribuye el servicio de manera directa, tendrá naturaleza salarial, sin que puedan excluir sus efectos. Al respecto, dijo la Corte en sentencia CSJ SL, 25 ene. 2011, rad. 37037, reiterada en las providencias SL17923-2017 y SL4144-2022, que:

> No está demás advertir lo que tiene señalado, desde antaño, esta Sala, sobre que las partes no son enteramente libres en el momento de acordar las cláusulas de exclusión salarial previstas en el artículo 128 del CST; tales acuerdos no pueden desnaturalizar a su antojo aquellos estipendios que por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario.

El Tribunal consideró que el auxilio de sostenimiento no tenía carácter salarial. Pues bien, al examinar las pruebas singularizadas por la censura, se advierte que ninguna de ellas logra desvirtuar el raciocinio del *ad quem*.

En efecto, la contestación de la demanda de Dimantec Ltda., no contiene ninguna confesión de que el auxilio de sostenimiento fuera salario, pues en todo momento insistió en que no tenía tal carácter de conformidad con el artículo 30 de la convención colectiva de trabajo. Su manifestación de que se le reconocía al actor por la prestación efectiva de sus servicios en los proyectos de La Guajira y Cesar no puede leerse de manera aislada como lo propone la censura, pues a lo largo de su defensa insistió en que se trató de una herramienta concedida para que determinados trabajadores *«puedan trasladarse y vivir dignamente en los frentes de trabajo»*.

Las demás evidencias demuestran que las partes, a través de diferentes instrumentos, establecieron que dicho rubro no constituiría salario, lo cual es totalmente viable según el artículo 128 del CST, siempre que el pago no represente una contraprestación directa del servicio. Así, en el numeral 9 del contrato de trabajo celebrado entre la demandada y José Luis Villamizar Suárez (f.º 14 - 16), convinieron:

> Las partes convienen en reconocer que **NINGUNO** de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados unilateralmente en forma extralegal por **EL EMPLEADOR** enumerados en el Artículo 15 de la Ley 50 de 1990 modificatorio del artículo 128 del C. S. del T., tales como alimentación, habitación o vestuario, canon pagado por concepto de arrendamiento de herramientas, incentivos como parte del programa de mejoramiento continuo, bono de localización, capacitación del empleado, auxilio educativo empleado, seguro de Protección Familiar y seguro de muerte accidental del empleado, dineros que no son cubiertos por el ISS u otra EPS, son asumidos por la Empresa cuando se presentan incapacidades por parte de los empleados, auxilios de tal naturaleza, constituyen base salarial para la liquidación de las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del C.S. del T.

En esa dirección, el documento anexo denominado «*CLÁUSULA DE AUXILIO DE SOSTENIMIENTO*», reza (f.º 138 cuad. contestación):

> **CLÁUSULA DE AUXILIO DE SOSTENIMIENTO**
>
> Las partes acuerdan que a partir de la fecha, **EL TRABAJADOR** recibirá **$38.569** diarios, los cuales cubren los gastos en que éste incurra por concepto de: lavandería, elementos de aseo, llamadas telefónicas, gastos varios como refrigerios y medicamentos, única y exclusivamente mientras **EL TRABAJADOR** preste sus servicios en la localidad del proyecto **LA LOMA (cesar)**, en el cual mantiene operaciones **La Empresa** y mientras estas existan.
>
> El Auxilio de Sostenimiento aquí establecido, es temporal en cuanto que sólo será devengado por **EL TRABAJADOR**, durante el tiempo que permanezca laborando en el proyecto **LA LOMA**, por tanto dejará de recibirlo en el momento que se determine su traslado a cualquier otro lugar donde opera **LA EMPRESA**.
>
> Teniendo en cuenta que este pago se efectúa anticipadamente, en caso de no hacer uso de este anticipo durante todo el tiempo por el cual se le otorgó, **EL TRABAJADOR** firmante autoriza a **LA EMPRESA,** para que el mayor valor pagado sea descontado del salario siguiente a la fecha de pago del anticipo y en caso de retiro de la liquidación final de acreencias laborales tales como salario, cesantías, intereses de cesantías, primas, vacaciones, indemnizaciones, incentivos y cualquier otro concepto que se pague por la relación laboral.
>
> Las partes convienen en reconocer que de acuerdo con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, este auxilio de sostenimiento no constituye salario para ningún efecto.

Según la cláusula, el pago tenía como finalidad contribuir al trabajador en los gastos que pudiera incurrir con ocasión de su permanencia en el desarrollo de su labor.

Asimismo, la convención colectiva celebrada entre Sintraime y la empresa para el periodo 2012 a 2013 (f.º 23-39), cuya apreciación errónea denuncia la censura, tampoco le es útil a sus propósitos, toda vez que en su cláusula 17 se estipuló:

> A partir de la firma de la presente Convención Colectiva la empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y de transporte para todos los trabajadores cubiertos por la Convención Colectiva o que se acojan a ella y que laboren en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar, un millón cien mil pesos ($1.100.000) mensuales que cubrirá los gastos correspondientes para que el trabajador pueda trasladarse y vivir dignamente en los diferentes frentes de trabajo; y en la medida de lo posible aportando los recibos de los pagos que por este concepto lleven a cabo los empleados [...].

Como se ve, el acuerdo colectivo de manera expresa previó que el pago tenía como finalidad ser una herramienta de trabajo para que el trabajador pudiera cubrir los gastos de su traslado, lo que desvirtúa que se trate de una retribución directa del servicio.

Además, en la cláusula 30 de ese mismo acuerdo, se decidió que *«Las partes acuerdan que los auxilios, beneficios y primas otorgados en la presente convención colectiva de trabajo no constituyen salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo con lo prescrito por el art. 128 CST»*.

Por último, los volantes de pago no desvirtúan la inferencia del Tribunal en torno a que el auxilio de sostenimiento no tenía connotación salarial.

Por el contrario, las pruebas evidencian que dicho rubro se suministró al trabajador con el propósito de que contara con las herramientas necesarias para cubrir diversas contingencias asociadas a su desplazamiento al proyecto minero, tales como el lavado de ropa, elementos de aseo, medicamentos, llamadas telefónicas y refrigerios (CSJ SL12220-2017, SL1437-2018 y SL1135-2024).

En suma, no observa la Sala que el colegiado hubiera cometido el error endilgado, pues el auxilio de sostenimiento no tenía incidencia salarial.

Así las cosas, se casará la sentencia, pero únicamente en cuanto confirmó la absolución de la condena relacionada con el fuero circunstancial. Lo demás se mantiene incólume.

Sin costas en casación, toda vez que el recurso fue exitoso.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

En adición a lo expuesto al resolver el recurso extraordinario, debe añadirse ahora, al decidir la apelación del demandante, que en efecto no hay ninguna duda de que el conflicto colectivo estaba vigente para el 31 de diciembre de 2015, fecha en la que terminó el contrato de trabajo del demandante, toda vez que para ese día estaba en curso el arbitramento que fue convocado por el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución n.º 03430 del 3 de agosto de 2014, y que derivó en el laudo arbitral del 15 de febrero de 2016.

Dicho esto, y en vista de que la empresa despidió sin justa causa al trabajador, quien estaba amparado por el fuero circunstancial, tal como quedó visto al resolver el recurso extraordinario, ninguna hesitación impide afirmar que la terminación del contrato de trabajo es ineficaz, y por contera, procede el reintegro del operario. Asimismo, se dispondrá el pago de los salarios, de las prestaciones sociales legales y convencionales y de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones que correspondan.

Frente a la excepción de prescripción, es claro que no prospera, toda vez que, aunque no reposa la certificación expedida por la oficina de reparto, a folio 1 del expediente milita la constancia que demuestra que el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad (Atlántico) recibió la demanda el 6 de julio de 2017, la cual fue admitida el 13 de julio de ese año (f.º 74 - 75).

Finalmente, y frente a la excepción de compensación, se observa que al momento del retiro del demandante la empresa solo le reconoció lo adeudado hasta ese día (f.º 141) por concepto de prima extralegal plan incentivo, intereses de cesantía, prima extralegal de vacaciones, cesantías y vacaciones, y no pagó la indemnización por despido sin justa causa, razón lo que no procede la compensación de ningún valor.

Concretamente en cuanto a las cesantías, recuérdese que el artículo 254 del CST prevé que se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los

casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.

Las demás excepciones de la defensa se tienen por no probadas, con fundamento en los argumentos expuestos en precedencia.

Las costas en las instancias estarán a cargo de la demandada.

XII. 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 proferida el cinco (5) de marzo de dos mil veintiuno (2021) por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **JOSÉ LUIS VILLAMIZAR SUÁREZ** contra **DIMANTEC LTDA. EN LIQUIDACIÓN**, **únicamente** en cuanto confirmó la absolución de la condena relacionada con el fuero circunstancial. No la casa en lo demás.

Sin costas en casación.

En sede de instancia, **RESUELVE**:

PRIMERO: **REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad (Atlántico), el 29 de marzo de 2019, y en su lugar, **CONDENAR** a Dimantec Ltda. a:

1) Reintegrar a José Luis Villamizar Suárez a partir del 1º de enero de 2016 y sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando, o a uno de similares condiciones.

2) A pagarle los salarios, prestaciones sociales legales y convencionales, causadas desde el 1º de enero de 2016 hasta la fecha en que se produzca efectivamente el reintegro.

3) A pagar los aportes correspondientes al Sistema General de Pensiones, para lo cual se autoriza a descontar la parte correspondiente al trabajador.

SEGUNDO: Declarar no probadas las excepciones de mérito.

TERCERO: Costas de ambas instancias a cargo de la enjuiciada.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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: B1E599881D7FD62673F365A6B4FD87E83183AD3E830D1352EA0AC3C30C22BA53
Documento generado en 2025-05-19