



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Magistrada ponente

SL1473-2025

Radicación n.º 08001-31-05-005-2021-00345-01

Acta 17

Bogotá D. C., veinte (20) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **EMILIANO ENRIQUE GONZÁLEZ VARGAS** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 30 de agosto de 2024, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra **CARBONES DE LA JAGUA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Emiliano Enrique González Vargas convocó a juicio a Carbones de la Jagua S.A., con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 25 de noviembre de 2008 hasta el 19 de febrero de 2021, el cual culminó de forma unilateral e injusta por ser el resultado de un despido colectivo realizado sin la autorización

correspondiente.

Asimismo, solicitó la nulidad de la terminación de la relación laboral y, en consecuencia, se condene a la demandada a reintegrarlo al mismo cargo o a uno de mayor jerarquía, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y otros conceptos laborales legales y extralegales que dejó de percibir desde su desvinculación hasta su posible reintegro. Reclamó también el pago de los perjuicios morales causados, la indexación de las sumas adeudadas y las costas procesales.

Fundamentó sus pretensiones en que laboró para la demandada desde el 25 de noviembre de 2008 hasta el 19 de febrero de 2021, bajo un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de Mecánico Diesel en el Municipio de La Jagua de Ibirico, en el Departamento del Cesar.

Indicó que su último salario había sido de \$2.460.536, y que la demandada celebró convenios colectivos con el sindicato Sintramienergética, de los cuales él era beneficiario, además de haber realizado la retención de la cuota sindical correspondiente.

Señaló que el grupo empresarial CI Prodeco S.A., al que pertenecía Carbones de la Jagua S.A., había presentado el 4 de febrero de 2021 una solicitud ante el Ministerio del Trabajo para autorizar un despido colectivo de trabajadores; que el 12 de ese mismo mes y año, el sindicato

Sintramienergética, a través de su presidente, requirió una copia de dicha solicitud, pero el ministerio, el 12 de abril de 2021, negó su entrega, argumentando que el sindicato no era un tercero interviniente y, por lo tanto, no tenía derecho a la información requerida.

Precisó que el 28 de junio de 2021, la organización sindical exigió al Ministerio del Trabajo el reconocimiento como parte en el trámite administrativo, y que, a la fecha de presentación de la demanda inicial, la entidad pública no había autorizado el despido colectivo. Sin embargo, narró que el 19 de febrero de 2021, la empresa decidió terminar de forma unilateral e injusta los contratos de trabajo de «27» empleados, incluido él.

Afirmó que el 9 de noviembre de 2020, el sindicato solicitó a Carbones de la Jagua S.A. datos sobre el número total de trabajadores directos. En respuesta, la empresa informó que, a corte del 30 de septiembre de ese año, contaba con 240 trabajadores.

Sostuvo que la convocada despidió de forma unilateral, durante un periodo de seis meses, al 9% de su personal. Además, mencionó que el 19 de julio de 2021, junto con un grupo de extrabajadores, presentaron una acción de tutela contra la ex empleadora, con el fin de proteger sus derechos al trabajo, al mínimo vital y al debido proceso, entre otros.

Indicó que el 29 de julio de 2021, el Juzgado Dieciséis Penal Municipal con Función de Garantías de Barranquilla

declaró improcedente la acción constitucional, considerando que se trataba de un conflicto laboral que debía ser resuelto en el ámbito de la jurisdicción ordinaria. Esta decisión fue impugnada, sin que a la fecha de la presentación del escrito inaugural se hubiera definido en segunda instancia.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones, argumentando que carecían de fundamento legal y jurídico. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia de la relación laboral, la afiliación del actor a la organización sindical, la suscripción de diversas convenciones colectivas y el trámite de tutela promovido por los extrabajadores.

Respecto de los demás supuestos fácticos, manifestó que no eran ciertos o que no le constaban. Aclaró que el vínculo laboral finalizó en virtud de las facultades previstas en el artículo 64 del CST, habiéndose pagado la correspondiente indemnización, dado que desaparecieron las causas que originaron el contrato de trabajo, conforme al artículo 47 *ibidem*, modificado por el artículo 5 del Decreto 2351 de 1965.

Explicó que el último cargo desempeñado por el demandante fue el de Mecánico Diésel Especializado en la mina «PLJ», ubicada en La Jagua de Ibirico, con un salario de \$4.921.071. Preciso que dicha mina cesó sus operaciones desde el 24 de marzo de 2020 y que la Agencia Nacional de Minería autorizó la entrega del título minero, lo cual implicó la desaparición de las causas que dieron origen a la relación

laboral.

Indicó que su objeto social se desarrollaba principalmente en la Mina La Jagua, en una operación conjunta con las sociedades Carbones de La Jagua S.A., Consorcio Minero Unido S.A. y Carbones El Tesoro S.A., todas pertenecientes al Grupo Prodeco.

Señaló que el 23 de marzo de 2020, las sociedades del mencionado grupo empresarial informaron a sus trabajadores que serían relevados de la prestación de servicios a partir del 24 de marzo de 2020, en aplicación del artículo 140 del CST, manteniéndose el pago de salarios.

Expuso que las condiciones del negocio se vieron severamente afectadas por las medidas de aislamiento preventivo obligatorio decretadas por el Gobierno Nacional, situación que fue informada a la Agencia Nacional de Minería mediante solicitud de suspensión de obligaciones por causa de fuerza mayor.

Añadió que, ante la imposibilidad de continuar con la explotación minera, presentó renuncia a los contratos mineros; decisión que fue formalizada mediante comunicación del 4 de febrero de 2021 dirigida a la Agencia Nacional de Minería, la cual, mediante Resolución VSC 981 del «3 de septiembre de 2021», aceptó la renuncia al título minero y ordenó la entrega de las áreas, instalaciones y bienes conforme a lo pactado en el contrato.

En ese contexto, reveló que el 4 de enero de 2021 comunicó a sus empleados la reducción de personal, y se ofreció un programa de retiro voluntario entre los días 4 y 10 del mismo mes y año. Posteriormente, mediante comunicado del 4 de febrero de dicha anualidad, se propuso un segundo plan de retiro voluntario, vigente entre el 5 y el 12 de febrero.

Manifestó que el 4 de febrero de 2021 presentó ante el Ministerio del Trabajo una solicitud de autorización para el despido colectivo de trabajadores por clausura total y definitiva de labores, notificación que fue enviada ese mismo día a los empleados y sindicatos existentes.

Afirmó que el demandante tenía pleno conocimiento de la situación de la compañía, de la renuncia a los títulos mineros, de la solicitud de despido colectivo y de las ofertas de retiro voluntario presentadas en dos oportunidades, las cuales ofrecían condiciones más favorables que una terminación unilateral del contrato. Sin embargo, el actor decidió no acogerse a dichos programas.

En consecuencia, indicó que se vio en la obligación de terminar el contrato laboral del demandante el 19 de febrero de 2021, pagándole la correspondiente indemnización y aclaró que no incurrió en despido colectivo al momento de la desvinculación.

Precisó que el requerimiento de autorización de despido colectivo seguía en trámite ante el Ministerio del Trabajo y que, en todo caso, dicha solicitud no incluía al promotor del

litigio. Añadió que el número de trabajadores desvinculados fue de 25 de un total de 187, por lo que no se configuró un despido colectivo al no superar el umbral del 15% establecido en la normatividad vigente.

Finalmente, destacó que el trámite de tutela sí tuvo segunda instancia ya que el Juzgado Trece Penal del Circuito de Barranquilla confirmó la decisión de primer grado, en la que se declaró improcedente el amparo solicitado.

Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción, compensación y la genérica o innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 11 de octubre de 2022, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla resolvió:

PRIMERO. DECLARAR la ineficacia del despido colectivo del que fue objeto el demandante CAMILO ENRIQUE GONZÁLEZ VARGAS (sic) C.C. 72.309.766 por falta de autorización del Ministerio del Trabajo a la fecha del despido, la que tan solo vino a ocurrir hasta el 09 de junio de 2022 con la Resolución 1952 emanada del Ministerio del Trabajo.

SEGUNDO: Ordenar el REINTEGRO del demandante al cargo de MECÁNICO DIESEL ESPECIALIZADO que venía desempeñando o a otro de igual o superior jerarquía, con el consecuente pago de salarios y prestaciones legales y aportes a la seguridad social desde el despido (19/02/2021) hasta que opere el reintegro efectivo o hasta que quede en firme la Resolución 1952 de 2022 emanada del Ministerio del Trabajo. Para el cálculo se tendrá en cuenta el cuadro anexo a esta providencia.

TERCERO. COMO OBLIGACIÓN DE HACER, se ordena a la demandada solicitar a la EPS, FONDO DE PENSIONES y ARL a la cual esté afiliado el actor, la liquidación con cálculo actuarial,

intereses y demás emolumentos que se generen, de los aportes a salud, pensión y riesgos profesionales por el período del despido declarado ineficaz (9 de febrero de 2021) y hasta la fecha del reintegro o hasta que quede en firme la Resolución 1952 de 2022, esto es, desde el al 09 de junio de 2022, tomando como ello un IBC de (\$ 4,921,071). Efectuada la liquidación, la demandada deberá cancelarlo a las entidades de seguridad social, a satisfacción de éstas y a favor del actor.

CUARTO: COSTAS a cargo de la demandante (sic).

QUINTO. ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones en su contra.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que ambas partes interpusieron, a través de sentencia del 30 de agosto de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla decidió:

1º REVOCAR los numerales 1, 2, 3 y 4 de la sentencia de fecha 11 de octubre de 2022 proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla dentro del proceso ordinario laboral promovido por EMILIANO ENRIQUE GONZÁLEZ VARGAS contra CARBONES DE LA JAGUA S.A., En consecuencia, ABSUÉLVASE a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

2º CONFIRMAR la sentencia en todo lo demás.

3º SIN COSTAS en esta instancia.

4º EN su oportunidad, REMÍTASE el expediente al juzgado de origen.

En lo que concierne al recurso extraordinario, el *ad quem* centró como problema jurídico determinar si en el presente caso se configuró un despido colectivo conforme al artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y, de ser así, establecer si al demandante le asistía el derecho al reintegro al igual que a las demás pretensiones formuladas.

Precisó que no estaba en discusión la existencia de la relación laboral, formalizada mediante un contrato de trabajo a término indefinido y que el demandante se desempeñó como Mecánico Diésel Especializado en el Municipio de La Jagua de Ibirico, desde el 25 de noviembre de 2008 hasta el 19 de febrero de 2021, fecha en la cual la empleadora dio por terminado el vínculo laboral de forma unilateral.

Indicó que tampoco fue objeto de controversia el salario devengado por el actor, su afiliación al sindicato de industria Sintraenergética, ni el hecho de que la demandada hubiera radicado una solicitud de autorización para despido colectivo ante el Ministerio del Trabajo.

Recordó que las relaciones laborales pueden finalizar por las causas legales previstas en el artículo 61 del CST, incluidas las justas causas del artículo 62 *ibidem*, así como por decisión unilateral de alguna de las partes. Del mismo modo, se refirió a la figura de despido colectivo el cual está regulado en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y mencionó la sentencia CC C-371-2004, la que desarrolla la protección legal frente a este tipo de desvinculaciones.

Posteriormente, analizó las pruebas aportadas por el demandante, esto es, la carta de terminación del contrato del 19 de febrero de 2021; la copia del contrato laboral; la liquidación del contrato del 5 de marzo de 2021 y otras comunicaciones relacionadas con la finalización del vínculo.

Y consideró los documentos allegados por la parte demandada, entre ellos: la solicitud de autorización de despido colectivo presentada al Ministerio del Trabajo el 4 de febrero de 2021; el comunicado sobre la renuncia a los títulos mineros; las circulares informativas de los programas de retiro voluntario ofrecidos a los trabajadores; y el certificado expedido el 2 de noviembre de 2021, según el cual la planta de personal de la empresa demandada a 19 de febrero de 2021 era de 187 trabajadores directos.

Dijo que el juez de primera instancia ofició al Ministerio del Trabajo para que allegara el estado de la solicitud de autorización de despido colectivo, recibiendo la Resolución 1952 del 9 de junio de 2022 donde se había autorizado el mismo; no obstante, advirtió que dicho acto administrativo no se encontraba en firme pues estaba en trámite el recurso de reposición y apelación.

Precisó que, en la data de la radicación de solicitud ante el Ministerio del Trabajo el 4 de febrero de 2021, la pasiva expuso que el número total de trabajadores era de 201, no obstante, en esa misma calenda la empleadora comunicó el segundo plan de retiro voluntario por lo que para el Tribunal no fue posible estimar que ese hubiese sido el número real de empleados al 19 de febrero de 2021, puesto que no se incluyó los trabajadores que se acogieron al pluricitado esquema.

Señaló que los testigos enfatizaron que estos planes o estrategias de retiro sí se implementaron y muchos de los

empleados se ampararon en esos beneficios, por lo cual, el *ad quem* estableció que la disminución provenía de la ejecución de esa medida.

Observó que, si bien el juez de primera instancia calificó como «falsas» las declaraciones de los testigos presentados por la parte demandada, consideró que los mismos coincidieron en afirmar que el número de trabajadores al momento del despido era de 187, cifra que además correspondía con el documento emitido el 2 de noviembre de 2021.

Señaló que, frente a este aspecto, el demandante no allegó prueba que acreditara cuántos trabajadores se encontraban activos al momento de la terminación del contrato ni desvirtuó la afirmación de la demandada, quien desde la contestación, así como en los testimonios y alegatos de conclusión, sostuvo que fueron despedidos 25 empleados, lo que representaba un 13,36% del total de 187, porcentaje inferior al 15% que configura un despido colectivo, sin contar otros factores de desvinculación como retiros voluntarios, despidos individuales, fallecimientos o pensiones de vejez.

En ese contexto, concluyó que el juzgador de primera instancia interpretó de forma sesgada las pruebas obrantes en el expediente, al establecer que la terminación del contrato del actor obedeció a un despido colectivo cuando en realidad se trató de una terminación unilateral, de carácter individual y sin justa causa.

Explicó que, para determinar si existió un despido colectivo, era imprescindible que el demandante probara el número total de trabajadores existentes en la empresa en las fechas en que se produjeron los mismos, a fin de establecer el porcentaje de desvinculaciones en aras de verificar la concurrencia del despido colectivo, conforme a lo establecido por la Corte en la sentencia CSJ SL3867-2020.

Esto, en tanto, corresponde a quien alega un derecho demostrar los hechos que lo fundamentan; unido a que el deber de prueba solo se transfería a la parte contraria cuando esta planteaba excepciones o hechos nuevos que también debían ser acreditados, o cuando en virtud de la carga dinámica de la prueba el juez advertía que la contraparte está en mejores condiciones para llevar la evidencia al pleito.

En cuanto a la valoración probatoria, recordó que el artículo 61 del CPTSS otorga a los jueces la facultad de apreciar libremente los elementos de convicción, basándose en aquellas probanzas que les generen mayor convicción sobre la verdad real del proceso.

Por otro lado, afirmó que, si en gracia de discusión se aceptara que la terminación del contrato del actor fue motivada por un despido colectivo, debía tenerse en cuenta que ya existía una resolución emitida por el Ministerio del Trabajo. Aunque dicho acto administrativo no se encontraba en firme al momento de la finalización del contrato, lo cierto era que las causales que motivaron la solicitud se gestaron desde el período en el que, a juicio del empleador, ya no era

posible solventar los salarios, y no únicamente desde la fecha en que se emite la autorización del despido masivo.

Por tanto, la causa de terminación de las relaciones de trabajo no podía entenderse como surgida a partir de la resolución, sino desde el momento en que la empresa manifestó dicha vicisitud. Al respecto mencionó las siguientes pruebas documentales: solicitud de suspensión de actividades de explotación minera en la Mina La Jagua por razones técnicas y económicas presentada ante la Agencia Nacional de Minería; comunicación del 4 de febrero de 2021, mediante la cual se informó a la Agencia la renuncia a los contratos mineros y la terminación definitiva de las operaciones en dicha mina; comunicado interno del Grupo Prodeco notificando el plan de retiro entre el 4 y el 10 de enero de 2021; y comunicado interno informando otro plan de retiro entre el 5 y el 12 de febrero de 2021.

Realizada la anterior precisión, sostuvo que las causales que dieron origen al contrato de trabajo del actor se extinguieron, de conformidad con el artículo 47 del CST. Ello, con fundamento en las pruebas documentales previamente mencionadas, pues adujo que se acreditó que las operaciones en la Mina de La Jagua de Ibirico concluyeron con la entrega del título minero. Por tal razón, afirmó que resultaba inviable ordenar el reintegro del actor, dado el cese definitivo de las operaciones, lo cual estaba acorde con el criterio jurisprudencial de la sentencia CSJ SL17726-2017.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que esta corporación «*case parcialmente*» la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, confirme la decisión de primer grado en cuanto a la ineficacia del despido, el reintegro y sus consecuencias «*y aportes a la seguridad social*» y la «*REVOQUE en los términos de la apelación presentada por la parte actora*».

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, los cuales no son replicados. Por razones de método, la Sala abordará de manera conjunta los dos primeros, dado que persiguen un mismo propósito y se complementan entre sí en su argumentación. Posteriormente, se procederá al análisis del tercer embate.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 67 de la Ley 50 de 1990, en relación con los artículos 37, 40, 42 y 43 del Decreto 1469 de 1969; 21, 47, 63, 66, 140 del CST; 29 y 53 de la Constitución Política.

En la demostración del cargo sostiene que el Tribunal incurrió en dos errores al interpretar la norma sobre despidos colectivos. El primero, al considerar que la fecha del despido del actor define el momento para acreditar el número total de trabajadores en la empresa; y el segundo, al afirmar que no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo porque los hechos que justificaban el despido ya existían al momento de radicar la solicitud.

Aduce que el *ad quem* interpretó de manera equivocada el numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, particularmente en lo relativo al cómputo del período de seis meses para determinar la configuración de un despido colectivo.

Afirma que dicha norma no exige que el número total de trabajadores se acredite exclusivamente en la fecha del despido, sino que establece como criterio un periodo de seis meses, durante el cual se debe evaluar si el número de trabajadores desvinculados supera el umbral legal, sin fijar un momento único para establecer la planta de personal de referencia. Bajo esa óptica, el periodo de afectación debe comprender los seis meses anteriores al despido, es decir, del 19 de agosto de 2020 al 19 de febrero de 2021.

Indica que para el 30 de septiembre de 2020 se acreditaban 240 trabajadores, y para el 4 de febrero de 2021, un total de 201. De esta forma, si en ese lapso se produjeron 19 despidos con una planta de 201 trabajadores o 22 con una de 240, se supera el umbral del 9 % previsto para

empresas con entre 200 y 499 trabajadores, conforme a la literalidad del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, configurándose así un despido colectivo.

Cuestiona que el Tribunal haya tomado como único referente la planta de personal del 19 de febrero de 2021 (187 trabajadores), pues ello, permite al empleador reducir artificialmente su nómina mediante planes de retiro voluntario u otras desvinculaciones, antes de realizar despidos sin justa causa, evitando así el control legal que impone la normativa sobre despidos colectivos.

Insiste en que esta interpretación desnaturaliza la finalidad protectora de la norma, al permitir que el empleador manipule el momento del despido para eludir la supervisión del Ministerio del Trabajo. Lo relevante, reitera, no es cuántos trabajadores había el día del despido, sino cuántos había durante el período de seis meses previo y cuántos fueron desvinculados en ese lapso.

En consecuencia, sostiene que la correcta interpretación del numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 requiere: *i)* determinar un período de afectación de seis meses que incluya la fecha del despido; *ii)* establecer cuántos trabajadores tenía la empresa en dicho período, y *iii)* verificar si el número de despidos supera el porcentaje legalmente permitido.

Desde esta perspectiva, afirma que la cifra de 187 trabajadores a la fecha de la desvinculación carece de

relevancia jurídica, pues no corresponde al criterio temporal que establece la ley para determinar la configuración de un despido colectivo.

Agrega que, incluso si se aceptara como válido el entendimiento adoptado por el sentenciador, en aplicación de los artículos 53 de la Constitución Política y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, y ante la existencia de dos interpretaciones posibles del numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, debe prevalecer aquella que resulte más favorable al trabajador, conforme al principio de *pro operario*.

Sostiene que aun cuando la empresa hubiese implementado planes de retiro voluntario o existieran otras causas de desvinculación (bajas voluntarias, despidos individuales, fallecimientos o pensiones), lo cierto es que se acreditó un total de 240 trabajadores en septiembre de 2020 y 201 el 4 de febrero de 2021. En consecuencia, al haberse producido 25 despidos entre el 19 de agosto de 2020 y el 19 de febrero de 2021, se configura un despido colectivo para el cual no existía autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo.

Manifiesta que, de haberse aplicado correctamente el numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, se habría concluido que dentro del período de afectación la empresa ejecutó despidos que superaban el umbral legal y, por tanto, debió acceder a las pretensiones de la demanda y confirmar la decisión favorable del *a quo*.

Por otra parte, en relación con el numeral 5 del mismo artículo, el recurrente sostiene que el juez plural incurrió en un error al considerar que no era necesaria el permiso del ministerio, dado que las causas invocadas para justificar los despidos existían desde antes de la solicitud. Tal razonamiento desconoce lo dispuesto expresamente por la norma, que establece que ningún despido colectivo produce efectos sin la autorización previa y en firme del Ministerio del Trabajo.

Subraya que el hecho de que existieran causas objetivas para solicitar el despido colectivo no exime al empleador de cumplir con el trámite legal correspondiente, el cual incluye un requerimiento formal, la participación de los trabajadores y la expedición del acto administrativo debidamente ejecutoriado.

Afirma que la postura asumida por el *ad quem* desconoce el principio del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política, al validar despidos realizados antes de contar con la autorización ministerial, bajo el argumento de que las causas que los motivaban ya existían. A su juicio, ello implica una convalidación irregular con efectos retroactivos, contraria al orden constitucional y legal.

Igualmente, cuestiona que el colegiado haya invocado el artículo 47 del CST, relativo a la extinción de las causas que dieron origen al contrato, para justificar el despido, cuando en realidad este no se produjo por la desaparición del objeto

del contrato sino por una decisión unilateral del empleador sin autorización administrativa previa. Ello, constituye un error jurídico en la aplicación normativa.

En consecuencia, sostiene que el sentenciador incurrió en un desvío hermenéutico al validar despidos colectivos sin autorización previa, lo que contraviene el marco legal vigente y justifica la casación de la sentencia impugnada.

Finalmente, afirma que de haberse aplicado correctamente el régimen normativo, se habría reconocido la configuración de un despido colectivo sin la debida autorización administrativa, lo que hacía procedente el reintegro del trabajador, como lo había ordenado el juez de primera instancia.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, en relación con los artículos 37, 40, 42 y 43 del Decreto 1469 de 1969; artículos 21, 47, 63, 66, 140 del CST; 29 y 53 de la Constitución Política; y 61 del CPTSS

Sostiene que ello aconteció por incurrir el Tribunal en los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado estándolo que la demandada incurrió en despido colectivo.
2. No dar por demostrado estándolo que la demandada no tenía autorización previa para despedir al demandante.

3. Dar por demostrado sin estarlo que el plan de retiro propuesto por la demandada en febrero 4 de 2021 fue acogido o aceptado por algunos trabajadores.
4. Dar por demostrado sin estarlo que no es posible el reintegro del demandante.
5. Dar por demostrado sin estarlo que el contrato de trabajo de la parte demandante terminó por extinción de las causas que le dieron origen.

Y que lo anterior fue producto de la indebida apreciación de las siguientes pruebas:

Archivo de la demanda y anexos.

Folio 12. Certificado de existencia y representación de la demandada. Fechado en agosto 20 de 2021.

Folio 29. Liquidación contrato de trabajo.

Folio 30. Carta de despido.

Folio 35. Comunicación de noviembre 9 de 2020 mediante la cual se da respuesta a derecho de petición elevado por el presidente de sindicato. Al dar respuesta a la pregunta dos se dice “A corte 30 de septiembre de 2020, CDJ cuenta con doscientos cuarenta (240) trabajadores directos.”

Archivo de respuesta a la demanda.

Folio 40. Certificado existencia y representación demandada.

Folio 56. Contrato de trabajo.

Folio 60. Carta terminación contrato. A folio 61 se repite por correo electrónico.

Folio 63. Liquidación contrato.

Folio 69. Comunicación de la demandada a la Agencia Nacional de Minería.

Folio 147. Comunicación de la demandada a la Agencia Nacional de Minería.

Folio 166. Correo que contiene comunicado interno donde la demandada propone plan de retiro voluntario de febrero de 2021.

Folio 169. Solicitud de la demandada al Mintrabajo para despidos colectivos.

Folio 237. Certificación sobre número de trabajadores para febrero 19 de 2021.

Respuesta del Ministerio al oficio de pruebas.

Folio 3.

Folio 4. Resolución 1052 de 2022.

Folio 21. Relación de cargo, área, dependencia, nombre de la empresa y fecha de ingreso.

En la demostración del cargo, el recurrente sostiene que las pruebas acreditan que la demandada incurrió en un despido colectivo sin contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Afirma que entre el 19 de agosto de 2020 y el 19 de febrero de 2021, periodo de seis meses en el que debe analizarse la afectación a la estabilidad laboral, se produce el despido de más del 9% del total de trabajadores. Ello en tanto, según el documento de folio 35, el 9 de noviembre de 2020 la demandada certifica que, con corte al 30 de septiembre de 2020, contaba con 240 trabajadores. *«Aunque el Tribunal no menciona expresamente este documento, el recurrente sostiene que fue valorado».*

Señala que el fallador de segunda instancia concluye que no se probó el número total de trabajadores para verificar un despido colectivo, limitándose a considerar como acreditado un total de 187 trabajadores para el 19 de febrero de 2021 cuando se produce el despido del actor. Sin embargo, precisa el censor que dentro del periodo de afectación se cuenta con dos certificaciones: una para el 30 de septiembre de 2020 (240 trabajadores, folio 35), y otra para el 4 de febrero de 2021 (201 trabajadores, folio 169, solicitud al Ministerio del Trabajo).

Agrega que en el folio 169 también consta la solicitud de la demandada al Ministerio para autorización de despido colectivo, fechada el 4 de febrero de 2021. Allí se hace referencia a los cargos detallados en el Anexo 2 (Folio 21),

que incluye un listado de 201 cargos vigentes para la fecha. Además, obra en el expediente la respuesta del Ministerio, junto con la Resolución 1052 del 9 de junio de 2022, que autoriza el despido de 69 personas, e informa que para la fecha de la solicitud la empresa tiene 201 trabajadores.

Por otra parte, sostiene que en el folio 237 del «*expediente de contestación*», se adjunta certificación del empleador en la que se indica que para el 19 de febrero de 2021 la empresa contaba con 187 trabajadores, y que ese mismo día se despidieron a 25 personas, incluyendo al actor. Afirma que el Tribunal concluye erróneamente que no se demuestra un número total de trabajadores diferente a los 187, lo cual, no es cierto.

Con base en lo anterior, la censura considera que se encuentra probado que dentro del periodo de seis meses previsto en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, la empresa tenía 240 trabajadores (a 30 de septiembre de 2020, folio 35), 201 (a 4 de febrero de 2021, folio 169), y 187 (el 19 de febrero de 2021, folio 237). La norma no señala un punto único de referencia para establecer el total de trabajadores vinculados, por lo que es válido considerar cualquiera de esas cifras.

De esas pruebas, advierte el recurrente que durante el periodo de afectación la empresa tenía más de 200 trabajadores, y por tanto no podía despedir a más de 22 personas sin autorización del Ministerio. Al haber despedido a 25, se acredita la existencia de un despido colectivo sin autorización previa. Incluso, la propia demandada acepta en

su contestación que no solicitó autorización al considerar que no se trataba de un despido masivo, afirmación que también es «falsa», pues el cargo del actor sí se encontraba incluido en la solicitud, junto con su fecha de ingreso.

Afirma que de haberse valorado correctamente los medios documentales señalados, el sentenciador no habría concluido que no existía un despido colectivo, ni absuelto a la parte demandada.

Menciona que en cuanto al supuesto plan de retiro voluntario ofrecido el 4 de febrero de 2021, no existe en el expediente prueba de que haya sido aceptado por algún trabajador. En el folio 166 obra un comunicado interno de la demandada en el que se propone dicho programa, el cual estaría vigente entre el 5 y el 12 de febrero de 2021 y aplicaría a los empleados de varias empresas del Grupo Prodeco. No obstante, el documento no indica quiénes ni cuántas personas se acogieron al mismo, ni se acreditó que haya sido efectivamente entregado a los trabajadores de la sociedad demandada.

Pese a esta falta de prueba, el sentenciador de segundo grado concluyó, sin fundamento, que la reducción de personal de 201 a 187 trabajadores entre el 4 y el 19 de febrero de 2021 se explica por el acogimiento a ese plan. Tal afirmación se basa en una suposición, no en prueba concreta, si en cuenta se tiene que ningún documento ni testimonio identifica quiénes se acogieron ni cuántos fueron.

Respecto a la negativa del reintegro, pone de presente que el colegiado argumentó que no es posible acceder a esta pretensión porque la empresa renunció a los títulos mineros y, por ende, cesó su objeto social. Sin embargo, asegura que esta afirmación es incorrecta dado que los certificados de existencia y representación en el expediente muestran que la sociedad demandada continúa activa, con vigencia hasta el año 2054, y no está en proceso de disolución ni liquidación. Además, se encuentra bajo el control del Grupo Empresarial Glencore PLC.

Planeta que existen documentos en los que la empresa, al dirigirse a entidades públicas, advierte que podría incurrir en causal de disolución si no se accede a sus solicitudes (folio 69, comunicación a la Agencia Nacional de Minería del 3 de julio de 2020, y folio 147 comunicación de febrero de 2021); de ahí que su disolución era solo una posibilidad futura, no una realidad consumada.

Por otro lado, menciona que en el contrato de trabajo (folio 56), en el capítulo de obligaciones, se establece que el demandante puede prestar servicios en favor de otras empresas del grupo económico, lo cual amplía el alcance de su relación laboral más allá de una sola unidad de negocio.

En consecuencia, sostiene que la afirmación del Tribunal según la cual el contrato termina por extinción del objeto no tiene sustento probatorio, dado que no existe documento alguno que condicione expresamente la relación laboral del actor a la vigencia de la Mina de La Jagua.

Tampoco se dice en la carta de terminación ni en la liquidación del contrato que esa sea la causa del despido sin que pueda trasladarse al trabajador las consecuencias de decisiones empresariales como la renuncia a los títulos mineros o dificultades en el desarrollo del objeto social.

VIII. CONSIDERACIONES

El sentenciador, al analizar el despido colectivo, advirtió que, a 4 de febrero de 2021, fecha en que se presentó la solicitud ante el Ministerio del Trabajo, la empresa contaba con 201 trabajadores. Sin embargo, para el 19 de febrero de ese mismo año, dicha cifra había disminuido a 187, debido a la implementación de un plan de retiro voluntario al que varios empleados decidieron acogerse, lo cual fue confirmado por los testigos.

Destacó que el demandante no presentó pruebas suficientes que acreditaran cuántos trabajadores estaban activos en el momento de la terminación de su contrato. Tampoco refutó la afirmación de la parte demandada, según la cual fueron despedidos 25 empleados, lo que representaba un 13.36% del total de 187, porcentaje inferior al 15% requerido por la ley para que se configure un despido colectivo.

En consecuencia, concluyó que la terminación del contrato del demandante correspondió a una desvinculación unilateral, de carácter individual y sin justa causa.

Por otro lado, señaló que, si se aceptara que la terminación del contrato del promotor de la *litis* fue producto de un despido colectivo, se debía considerar que ya existía una resolución emitida por el Ministerio del Trabajo, que aunque no se encontraba en firme al momento de la finalización del contrato, lo cierto era que las causas que originaron la solicitud de despido colectivo habían surgido con anterioridad, cuando, según la empresa, ya no era posible continuar con el pago de los salarios, y no únicamente a partir de la fecha de la autorización oficial del despido masivo.

La censura, inconforme con lo decidido, cuestiona la determinación del *ad quem* tanto desde el plano fáctico como jurídico. Desde el puro derecho, alega una errónea interpretación de los numerales 4 y 5 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, con fundamento en que el juzgador tomó como único referente la fecha del despido del actor (19 de febrero de 2021) para establecer la planta de personal, cuando la norma exige analizar un período de seis meses anteriores para determinar si el número de desvinculaciones supera los umbrales que configuran un despido colectivo.

Además, señala que el sentenciador ignoró que el empleador debía cumplir con el trámite legal de autorización previa ante el Ministerio del Trabajo, mediante solicitud formal y resolución administrativa en firme, lo cual no ocurrió al momento de la desvinculación.

Desde lo fáctico, afirma que el Tribunal incurrió en errores de hecho por indebida valoración de pruebas documentales al no reconocer que se produjo un despido colectivo sin autorización; que no se acreditó la aceptación del plan de retiro voluntario; y que no existía impedimento legal ni fáctico para ordenar el reintegro.

En este contexto, le corresponde a la Sala determinar si el sentenciador de segunda instancia cometió un error tanto fáctico como jurídico al concluir que no se configuró un despido colectivo. Así como, establecer que no era exigible la autorización previa y ejecutoriada del Ministerio del Trabajo para proceder con la desvinculación del promotor de la contienda.

Partiendo de lo anterior, la Sala analizará el asunto desde dos ópticas, a saber: *i)* si se incurrió en un error al desconocer la configuración de un despido colectivo, conforme a lo establecido en la ley, concretamente en cuanto a no tener en cuenta el periodo de seis meses anteriores a la terminación del contrato de trabajo del demandante y el número de trabajadores activos de la demandada y despedidos en ese lapso; y *ii)* si, dado que el despido colectivo debía estar sujeto a la autorización previa del Ministerio del Trabajo, la omisión de dicho requisito legal invalida la terminación del contrato del actor.

i) Despido colectivo.

Desde lo jurídico.

Sobre el asunto es oportuno memorar el contenido del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 el cual establece:

ARTÍCULO 67. El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:

Protección en caso de despidos colectivos.

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5o, ordinal 1o, literal d) de esta ley y 7o, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la

consecución de objetivos similares a los mencionados.

Esta solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

4. El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.

7. En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable de causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Este artículo establece que cualquier despido colectivo o suspensión por causas no atribuibles al trabajador debe

contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, el que debe recibir pruebas de carácter técnico, financiero o administrativo para tal efecto. Además, se define un despido colectivo cuando el número de desvinculaciones alcanza un determinado porcentaje en un período de seis meses, dependiendo del tamaño de la empresa.

Particularmente, el numeral 4 establece criterios claros y cuantificables para calificar un despido como colectivo, basados en el porcentaje de ellos en relación con el total de trabajadores. La ley estipula los siguientes umbrales: 30% si la empresa tiene entre 10 y 50 trabajadores; 20% entre 51 y 100; 15% entre 101 y 200; 9% entre 201 y 500; 7% entre 501 y 1000; y 5% en empresas con más de 1000 empleados.

Este marco normativo busca ofrecer claridad sobre cuándo un número de despidos alcanza una magnitud que justifica la calificación de colectivo, con el objetivo de proteger a los trabajadores frente a despidos masivos sin una autorización legal.

En este sentido, la Corte destaca que, para determinar si hubo o no un despido colectivo, es necesario acreditar tres elementos: i) despidos sin justa causa; ii) el número total de trabajadores vinculados; y iii) cuántos fueron desvinculados durante el período de seis meses.

Ahora bien, la Sala recuerda que el Tribunal consideró que no se probó con certeza el número real de empleados al

momento de la desvinculación del actor, ya que, aunque la empresa reportó tener 201 trabajadores en febrero de 2021, ese mismo mes se implementó un segundo plan de retiro voluntario, lo que dificultaba determinar si ese número se mantenía vigente al momento del despido de aquél. Asimismo, no se demostró que el número de trabajadores activos hubiera superado el umbral del 15% de despidos exigido por la ley.

Por lo anterior, esta corporación considera que el sentenciador actuó correctamente al tomar como base el número de trabajadores existentes al momento del despido del actor, ya que no se acreditó el total de ellos ni cuántos fueron despedidos en el período legalmente relevante. En consecuencia, no era posible aplicar los criterios del artículo 67 para verificar si existió un despido colectivo.

Sobre el asunto, se advierte que esta Sala de decisión al analizar un caso similar, en sentencia CSJ SL3867-2020 indicó:

Finalmente, respecto del tercer aspecto referido al despido colectivo, exponen los recurrentes que, en menos de seis meses, fueron despedidos sin justa causa un total de once trabajadores, quienes, de acuerdo con la cláusula primera de la convención colectiva, se entiende que sus contratos de trabajo fueron celebrados a término indefinido. En ese orden, al despedir injustamente a once trabajadores y por el cierre de la empresa a los restantes siete demandantes se configuró un despido colectivo.

El Tribunal, en este punto, consideró que el a quo había errado de manera grave, pues no reparó en que en el proceso no aparecía acreditado el despido de todos los demandantes sino solo de algunos, y tampoco en una misma fecha. Además, indicó que, en este caso, sólo se podían contabilizar aquellos casos de despido unilateral e injusto, pero solo se había demostrado el despido de

seis trabajadores el 20 de diciembre de 2009, dos el 3 de febrero de 2009 y uno el 18 de abril del mismo año.

Además, encontró que ni siquiera se sabía cuál era el número de trabajadores de Pricol Alimentos S.A. en cada una de las fechas de despido para de ahí determinar el porcentaje que contempla la ley para establecer si se está frente a un despido colectivo, pues, incluso, de tomarse el número de trabajadores señalados en el hecho 2.34.15 de la demanda inaugural, esto es, 103, no se cumplía con el porcentaje previsto en la ley en el lapso de los seis meses.

Como bien lo explicó el colegiado, en el proceso no se probó cuál era el número total de trabajadores existentes en la empresa en las fechas en que se produjeron los despidos, y así determinar a qué porcentaje correspondieron tales desvinculaciones a fin de verificar si se encontraba o no frente a un despido colectivo, según las previsiones normativas que regulan este fenómeno.

En ese orden de ideas, como la censura no controvierte las verdaderas inferencias del Tribunal frente a tal ausencia probatoria, sus conclusiones sobre este punto se mantienen inalterables, en razón a que la sentencia goza de las presunciones de legalidad y acierto, motivo por el cual le corresponde a quien pretenda su quebrantamiento, destruir todos los argumentos de hecho o de derecho que le hayan servido de base al fallador para adoptarla, lo que significa que, de no derruirse, seguirán sirviendo de fundamento a la decisión.

Es por ello por lo que, las críticas formuladas por la censura debieron extenderse a los verdaderos razonamientos y argumentos del ad quem, siendo insuficientes las acusaciones parciales, como aquí ocurrió, por cuanto, al desviarse el verdadero objetivo de la crítica, se dejan subsistiendo los reales soportes sustanciales del fallo (sentencias CSJ SL9179-2017; CSJ SL7100-2017; CSJ SL6036-2017 y CSJ SL2727-2018).

Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el ataque, en cuanto a la procedencia del reintegro de los trabajadores por el supuesto despido colectivo, al verificar la Corte las hojas de vida, contratos de trabajo y liquidación definitiva de los demandantes (f.º 879 a 1018), aparece que a algunos de ellos les fueron terminados los contratos de trabajo sin justa causa en las siguientes fechas:

(...)

Así mismo, a folios 969 a 978 se encuentra que la sociedad Pricol Alimentos S.A. decidió dar por no prorrogados los contratos de trabajo de los siguientes trabajadores, los cuales vencieron el término fijo pactado en las siguientes fechas:

(...)

Por lo visto, como lo consideró el Tribunal, los contratos de trabajo de once de los demandantes finalizaron entre enero y febrero de 2008.

Sin embargo, el colegiado determinó que no se probó el número total de trabajadores de la empresa empleadora en cada fecha en que se le dieron por terminados los contratos de trabajo a los aquí demandantes para establecer si se infringieron los porcentajes de que trata el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965.

Ahora, de tomarse como cierto el propio dicho de los demandantes en su demanda inaugural, que la empresa contaba con 103 trabajadores (año 2006), encajaría el asunto en la hipótesis del 15% dado que, es un número mayor a 100 e inferior a 200, y si fueron once los trabajadores despedidos entre enero y junio de 2008, el porcentaje equivaldría a 10.67%, esto es, inferior al 15% establecido por la ley.

Asimismo, si del total de 103 trabajadores se restaran los 11 despedidos, se tendría un total de 92 trabajadores. Y si les fue terminado el contrato de trabajo a los siete restantes de los actores en el mes de diciembre de 2009, como se disminuyó la base de 100 trabajadores se estaría en el rango de más de 50 e inferior a 100 trabajadores, es decir, no se le podría dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral si justa causa al 20% de los empleados. Entonces como fueron siete despedidos, estos equivalen al 7.6%, muy inferior a la cifra definida por el legislador.

Como se explicó, era transcendental para los accionantes acreditar el número total de servidores de la empleadora y el número de trabajadores a los que les fue finalizado el contrato de trabajo sin justa causa, como lo entendió el ad quem, situación que no se puede colegir de los documentos denunciados.
(subraya la sala)

Así las cosas, el *ad quem* no incurrió en error al interpretar el numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990. En ausencia de prueba suficiente que acreditara el número total de trabajadores vinculados a la empresa, así como el volumen de las desvinculaciones dentro del período de seis meses anteriores a la finalización del vínculo del señor Emiliano Enrique González Vargas, actuó correctamente al tomar como base el número de empleados existente al

momento de la desvinculación del actor.

Desde lo fáctico

La censura argumenta que las pruebas denunciadas demuestran que la demandada incurrió en un despido colectivo, basándose en su punto de vista de que en los seis meses previos al despido del actor la empresa desvinculó al 9% de su personal, superando el umbral establecido en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

Antes de proceder al análisis de las pruebas que la censura considera indebidamente valoradas, es importante señalar que, aunque el recurrente enumera varios documentos no los aborda todos ni presenta una argumentación clara que permita identificar la errónea valoración realizada por el fallador de segunda instancia, ni explica cómo esta apreciación afectó la decisión tomada, lo que impide profundizar en su estudio.

Además, se observa que en relación con las siguientes pruebas: *i)* Certificado de existencia y representación de la demandada (fº 12 y 40); *ii)* liquidación del contrato de trabajo (fº 29 y 63); *iii)* carta de despido (fº 30, 60 y 61); *iv)* contrato de trabajo (fº 53); *v)* comunicación de la demandada a la Agencia Nacional de Minería (fº 69 y 147); *vi)* correo con el comunicado interno sobre el plan de retiro voluntario de febrero de 2021 (fº 166); y *vii)* Resolución 1052 de 2022, no se demuestra lo que la censura alega ni lo que la norma requiere, es decir, la prueba de despidos sin justa causa, el

número total de trabajadores activos ni las desvinculaciones ocurridas en el período de seis meses.

Por consiguiente, la Corte procederá a analizar las pruebas denunciadas como erróneamente valoradas, sobre las que la censura sí presentó un argumento para atacar la apreciación efectuada por el juez de la apelación sobre ellas como sigue.

1. Documento de folio 35 a 38, Certificación de folio 237 y solicitud presentada al Ministerio del Trabajo el 4 de febrero de 2021, junto con sus anexos (fº 21 y 169).

En los folios 35 a 38 del expediente digital se encuentra un documento de fecha 9 de noviembre de 2020, que corresponde a la respuesta a un derecho de petición, detallando la situación laboral de Carbones de La Jagua S.A. entre enero y septiembre de 2020. Allí se informa que durante este período se terminaron tres contratos por pensión, ocho por fallecimiento, uno por justa causa y ocho por mutuo acuerdo. Además, a corte del 30 de septiembre de 2020, la empresa contaba con 240 trabajadores directos.

Respecto a la solicitud de autorización al Ministerio del Trabajo, aclara la comunicación, que no fue necesaria pues no se presentaron las circunstancias legales que la requirieran. Sobre los trabajadores que permanecen laborando, se menciona que, debido a la suspensión temporal de las operaciones mineras desde marzo de 2020,

solo 25 empleados están desempeñando funciones relacionadas con mantenimiento, inventarios y bombeo en la mina.

En relación con la modalidad de salario sin prestación de servicios, se informa que 215 trabajadores están amparados bajo el artículo 140 del CST, y que, debido a la emergencia sanitaria y la suspensión de operaciones, los esquemas de trabajo en casa siguen vigentes para aquellos empleados cuya labor puede realizarse remotamente, mientras que los demás están bajo la modalidad de salario sin prestación de servicios.

En los folios 169 a 211 se observa la solicitud presentada por la empresa ante el Ministerio del Trabajo para obtener autorización de despido colectivo debido al cierre total y definitivo de sus operaciones mineras, como consecuencia de la renuncia a los contratos de minería 285-95, DKP-141 y HKT-08031. El requerimiento incluye, además del despido colectivo, el pago de indemnizaciones legales conforme al patrimonio de la empresa, así como un trámite prioritario para los trabajadores con estabilidad laboral reforzada. La urgencia de la solicitud se justifica por la grave situación financiera de la empresa, que no realiza actividades productivas y que podría enfrentar su liquidación definitiva si no se obtiene la autorización.

En los anexos se detalla la relación de áreas y cargos afectados, junto con una descripción actualizada de la planta de personal, donde, en el anexo 3, se establece que el número

total de empleados era de 201.

Por último, en el folio 237 se encuentra una certificación emitida por Carbones de La Jagua con fecha 2 de noviembre de 2021, en la cual se afirma que, a corte del 19 de febrero de 2021, la planta de personal de la empresa contaba con 187 trabajadores directos, y que en esa fecha fueron despedidos 25.

Aclarado lo anterior, se recuerda que la censura sostiene que, con estos documentos, se prueba que la demandada superó el porcentaje legal permitido para realizar despidos sin autorización previa en el lapso de los seis meses anteriores a la desvinculación del demandante. No obstante, la Sala observa que el Tribunal no hizo referencia al documento de los folios 35 a 38, esto es a la respuesta al derecho de petición, por lo que no pudo haber incurrido en una errónea valoración respecto a esta probanza.

En cuanto a los demás, la Sala considera que no hubo error en el análisis realizado por el *ad quem*, quien señaló que, al 4 de febrero de 2021 la empresa contaba con 201 trabajadores y que, al 19 de febrero de ese año, esa cifra disminuyó a 187, con 25 despidos en esa fecha, datos exactos que se extraen de los aludidos legajos.

Del mismo modo, esta corporación señala que estas pruebas no inciden en la conclusión a la que llegó el Tribunal, ya que no acreditan de manera clara lo que exige la norma, pues no dan cuenta de los despidos sin justa

causa, ni del número total de trabajadores con enlaces vigentes, ni las desvinculaciones ocurridas durante el período de seis meses, contados desde la fecha de terminación de los contratos hacia atrás.

En consecuencia, no se advierte error fáctico por parte del Tribunal, dado que se reitera, la parte demandante y recurrente no aportó evidencia suficiente que demostrara el número total de trabajadores al momento de su despido ni la cantidad de desvinculaciones ocurridas en el período de seis meses establecido por la Ley 50 de 1990. Si bien la empresa presentó documentos que mencionaban la existencia de 201 empleados para el 4 febrero de 2021 y 187 empleados para el día 19 del mismo mes y año, no se acreditó el cumplimiento del umbral del 15% de despidos exigido por la norma para considerar que se trataba de un despido colectivo.

2. Autorización del Ministerio del Trabajo.

Respecto a este punto, la Sala destaca que el numeral 5 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 establece de manera clara que para que un despido colectivo tenga efectos legales, es necesario contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

En otras palabras, esta disposición implica que un despido colectivo no puede ejecutarse ni producir efectos legales sino se ha solicitado y obtenido la autorización correspondiente del Ministerio del Trabajo, independientemente de las causas que motiven dicha

solicitud.

Adicionalmente, se establece que, si el empleador no obtiene la autorización del Ministerio, el despido no tendrá efectos legales y se aplicarán las sanciones previstas en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula los despidos sin justa causa y las consecuencias jurídicas que de ello derivan.

Ahora bien, la Sala observa que, dado que la censura no logró refutar las conclusiones fácticas del Tribunal, en particular, no desvirtuó que en el presente caso no se configuró un despido colectivo, resulta innecesario pronunciarse sobre la solicitud de autorización ante el Ministerio del Trabajo; ello, por cuanto al no haberse configurado un despido colectivo no era obligatorio iniciar el trámite correspondiente ante dicha entidad.

Por otro lado, se aclara que la censura parte de una premisa errónea al sostener que el *ad quem* desconoció la obligación de la entidad de seguir el trámite pertinente, pues en realidad, el sentenciador no desconoció tal requerimiento sino que consideró que los efectos de la autorización del despido colectivo podían ser retroactivos al sostener que, aunque la resolución no estaba en firme al momento de la finalización del contrato, las causas que motivaron la solicitud de despido colectivo ya se habían gestado en un período anterior, cuando el empleador alegó que no podía continuar con el pago de los salarios. Conclusión que, aunque no la comparte la Sala, por cuanto la firmeza del acto

administrativo constituye un requisito esencial para que sus efectos jurídicos se materialicen y resulten oponibles a los trabajadores, no desvirtúa las determinaciones alcanzadas por el juzgador de segunda instancia.

Por todo lo expuesto, los cargos planteados no prosperan.

IX. TERCER CARGO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, en relación con los artículos 37, 40, 42 y 43 del Decreto 1469 de 1969; artículos 21, 47, 63, 66, 140 del C.S.T.; artículos 29 y 53 de la Constitución Política.

En la demostración del cargo, sostiene que este se edifica para atacar la conclusión según la cual el reintegro es inviable al haber renunciado la demandada a la explotación de los títulos mineros.

Sustenta que el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 no condiciona el reintegro por ineficacia del despido colectivo a que la empresa continúe en operaciones, siempre que el despido se haya realizado sin autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Argumenta que, aunque la Corte ha reconocido excepciones al reintegro por imposibilidad material o

jurídica, en este caso no se configura ninguna de ellas. Ello en tanto la entrega del título minero es un acto unilateral de la empresa, sin apremio legal ni existencia de causal de disolución o estado de liquidación; unido a que la sociedad demandada sigue vigente hasta el año 2054, según los certificados de existencia y representación en el expediente, y continúa bajo el control del Grupo Glencore PLC con sede en Suiza.

Sostiene que la sentencia de la Corte en la que se apoya el Tribunal resolvió un caso diferente, en tanto allí se negó el reintegro porque la entidad empleadora (EADE S.A. E.S.P.) había sido liquidada durante el proceso judicial y fue la razón por la que la corporación, en ese caso, indicó que ante la extinción jurídica y material de la empresa procede negar el reintegro, sustituyéndolo por una indemnización integral de perjuicios. Incluso aclaró que, si la entidad estaba en proceso de liquidación, el reintegro aún era posible mientras no se haya culminado dicha etapa (CSJ SL8155-2016 y SL4566-2017).

Afirma que, en este proceso no existe prueba de disolución ni de liquidación definitiva de la demandada, por lo tanto, el *ad quem*, desconoció el alcance real del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y que la Corte admite el reintegro cuando la empresa aún existe jurídicamente, como ocurre en este caso.

Además, destaca que no se valoran pruebas relevantes como el contrato de trabajo (folio 56), donde se estipula que

el trabajador puede prestar servicios a favor de otras empresas del grupo económico, lo que refuerza la viabilidad del reintegro, incluso si cesa una unidad operativa como la Mina de La Jagua.

Así las cosas, la censura indica que la errónea interpretación normativa por parte del sentenciador resulta trascendente, pues de haberse acogido correctamente la doctrina de la Corte, no habría concluido que el reintegro era inviable. En cambio, habría ordenado el reintegro o, subsidiariamente, una indemnización integral conforme a los lineamientos jurisprudenciales.

X. CONSIDERACIONES

Se recuerda que, al ser un recurso extraordinario, la demanda de casación debe cumplir con los requisitos técnicos establecidos por la ley y la jurisprudencia. El incumplimiento de estos impide su estudio de fondo, ya que no se trata de una simple formalidad, sino de garantizar el debido proceso de las partes, por tanto, el recurso debe ajustarse a las normas que lo regulan.

Asimismo, como ha señalado en diversas ocasiones, este recurso no otorga a la Corte la facultad de decidir quién tiene la razón en el litigio, sino que su función es evaluar si el juez de apelaciones aplicó correctamente las normas jurídicas pertinentes para resolver el conflicto, conforme a la acusación formulada.

De allí que se requiere un ejercicio dialéctico dirigido a socavar los pilares de la sentencia atacada, porque si no se hace en debida forma o se combaten razones distintas a las aducidas por el juzgador, la providencia permanecerá incólume, soportada sobre los cimientos o inferencias que se dejen libres de cuestionamiento y que sirvieron al Tribunal para resolver en el sentido que lo hizo.

En este contexto, encuentra la Corte que el planteamiento y desarrollo del cargo contiene deficiencias de orden técnico, que comprometen su prosperidad y que impiden su estudio de fondo, como pasa a explicarse:

1. El recurrente omite que, por la vía directa, el recurso debe centrarse en refutar el análisis jurídico realizado por el juez de segundo grado, no en cuestionar las conclusiones derivadas de la valoración de los elementos de prueba, ya que este tipo de impugnación corresponde exclusivamente a la vía indirecta.

Lo anterior, debido a que se advierte que el recurrente hace una mixtura inapropiada de vías, ello por cuanto si bien plantea un cuestionamiento jurídico, introduce argumentos fácticos al afirmar que el Tribunal no valoró pruebas relevantes que indicaban la posibilidad de reintegro, incluso si cesaba una unidad operativa.

De esta manera, es importante recordar que las vías directa e indirecta de violación de la ley sustantiva son excluyentes. La senda directa se refiere a un error jurídico,

mientras que la indirecta implica errores fácticos. Quien elija la vía directa debe atenerse a las inferencias y deducciones fácticas contenidas en el fallo, enfocándose exclusivamente en los aspectos jurídicos del caso. Por otro lado, quien opta por la vía indirecta debe cuestionar los elementos fácticos de la sentencia y desarrollar su impugnación en ese sentido.

En ese sentido, en ningún caso se debe mezclar indiscriminadamente los argumentos de cada vía. Sobre el asunto, en sentencia CSJ SL, 22 feb. 2011, rad. 36684, esta corporación manifestó:

La violación de la ley sustantiva de carácter nacional se llega por dos senderos: directo e indirecto. El primero de ellos tiene como punto de partida la ausencia de todo reparo de linaje probatorio, como que supone absoluta conformidad del recurrente con las conclusiones fácticas y probatorias del fallador de instancia; mientras que, en el segundo, la deficiente valoración del caudal probatorio es el medio por el cual se llega a transgredir la ley.

A no dudarlo, la directa y la indirecta, por su naturaleza, son dos modalidades irreconciliables de ofensa al derecho sustancial, de suerte que el recurrente en casación no puede achacar al juzgador de instancia, de manera simultánea, el quebranto de la ley sustancial por la vía directa, esto es, con prescindencia de toda cuestión probatoria, y la incorrecta estimación del torrente probatorio. Al respecto, la jurisprudencia del trabajo asentó:

La primera causal del recurso extraordinario de casación laboral comprende dos formas de infracción legal por el sentenciador: la vía directa y la vía indirecta. En la primera, en cualquiera de sus tres modalidades infracción directa, interpretación errónea y aplicación indebida, la violación se produce con independencia de la situación fáctica y probatoria del proceso, pues el debate se limita exclusivamente a la controversia jurídica. En la segunda, la violación se configura por la defectuosa apreciación que hace el juzgador de los medios de prueba calificados por haberlos ignorado (error de hecho), o cuando da por establecido un hecho con un medio no autorizado y para el cual la ley exige prueba ad substantiam actus o deja de apreciar una prueba de tal naturaleza debiendo hacerlo (error de derecho).

2. La censura no controvierte adecuadamente la determinación del *ad quem*, toda vez que este consideró inviable el reintegro debido al cese definitivo de las operaciones, y concluyó que las causas que dieron origen al contrato de trabajo del actor se extinguieron, conforme al artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta decisión se basó en pruebas documentales que acreditaban la entrega del título minero y el cierre de la Mina de La Jagua de Ibirico, lo que, a juicio del sentenciador, hacía imposible ordenar el reintegro.

Sin embargo, la censura no ataca este fundamento central de la decisión. En su lugar, se enfoca en cuestionar una supuesta interpretación errónea del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, disposición sobre la cual, como ya se indicó, el *ad quem* no sustentó la improcedencia del reintegro. En consecuencia, el cargo resulta desenfocado y, por tanto, improcedente.

3. En dichos términos, la sustentación del recurso se asemeja más a un alegato propio de las instancias que a una argumentación adecuada y concisa, en la que el censor cumpla con la obligación de demostrar de forma clara y coherente los eventuales yerros en que, a su juicio, incurrió el juez plural al adoptar la decisión impugnada.

Al respecto, en pronunciamiento CSJ SL038-2018, en donde se rememoró la decisión SL, 22 de nov. 2011, rad.

41076, esta corporación dijo:

Es verdad averiguada que en el recurso de casación no contienen quienes tuvieron la calidad de partes durante las instancias, ni la labor de la Corte en esta sede radica en descubrir a cuál de ellas debe asignarle el derecho sustancial debatido, porque dicha polémica queda agotada al proferirse el fallo del juez de la alzada. Dentro del rol pedagógico que también cumple la Corporación, se ha insistido en que en el recurso extraordinario se enfrentan la decisión que se cuestiona, con la Ley sustancial, en perspectiva de analizar si con dicha providencia se infringió alguna norma jurídica creadora, modificadora, o extintiva, de una situación jurídica particular y concreta. Pero ese ejercicio que la Constitución y la Ley atribuye a la Corte Suprema de Justicia, no puede ser desarrollado por iniciativa propia de este órgano de cierre, sino que, al contrario, debe ser realizado de la mano de lo argumentado por el recurrente, en un discurso dirigido precisamente a derruir las motivaciones de la sentencia que combate, sin que el Juez de casación pueda salirse del cauce trazado por el inconforme, dado el conocido carácter rogado y dispositivo del recurso extraordinario. En el presente caso, la sustentación del recurso no pasa de ser un alegato de instancia en el que brilla por ausente un discurso coherente dedicado a desvertebrar el eje fundamental del fallo gravado.

Por todo lo expuesto, no queda otro camino que desestimar la acusación.

Sin costas como quiera que no se presentó réplica.

XI. 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, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 30 de agosto de 2024, dentro del proceso ordinario laboral que **EMILIANO ENRIQUE GONZÁLEZ VARGAS** siguió contra **CARBONES DE LA JAGUA S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

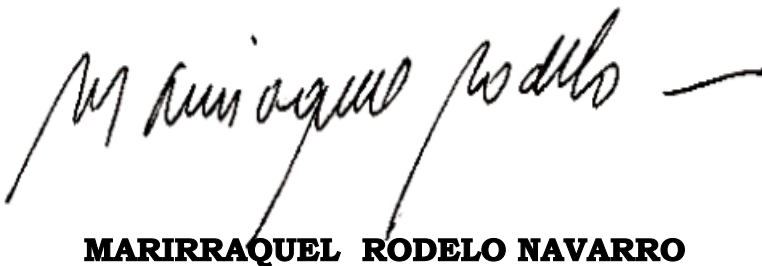
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: E01EBABFB646F0FA342AE48B43F7960EF84CE9A5EBC2039BE2A82495D5E2F775

Documento generado en 2025-05-27