



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL1510-2025

Radicación n.º 68001-31-05-003-2021-00231-01

Acta 14

Bogotá D.C., veintinueve (29) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **ÁNGEL MARÍA ROJAS ROJAS** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 30 de enero de 2023, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

Ángel María Rojas Rojas convocó a juicio a la accionada, con el propósito que se declarara que: i) el 26 de febrero de 2021 fue despedido sin justa causa, estando en vigencia un conflicto colectivo de trabajo; y ii) para ese momento también se encontraba en «*situación de vulnerabilidad por su estado de salud*».

Como consecuencia de lo anterior, que se condenara a la demandada a reintegrarlo al mismo o mejor cargo, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás conceptos causados hasta la reinstalación; a cancelar los perjuicios a que hubiera lugar; la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997; la indexación; y las costas del proceso. En subsidio del reintegro reclamó el pago de la indemnización por despido.

Fundamentó sus pretensiones, en que comenzó a laborar para la convocada a juicio el 21 de enero de 2011, a través de un contrato a término fijo inferior a un año; que el 1 de abril de 2012 el nexo fue modificado a «*término indefinido*»; que el vínculo finalizó el 26 de febrero de 2021 por decisión del empleador, quien adujo la «*EXTINCIÓN DE LA CAUSA*»; que el último cargo desempeñado fue de auxiliar de campo en la ciudad de Bucaramanga; y que su salario básico correspondía a la suma de \$1.754.320.

Expresó que «*desde pequeño*» padece de asma, enfermedad que requiere de un tratamiento especializado; que el 16 de septiembre de 2019 se efectuaron recomendaciones por parte del médico laboral para mitigar esa patología, motivo por el cual fue trasladado del área de monitoreo de túneles al de geología; que ese galeno también indicó que tenía una hernia discal, de allí que se «*recomienda [...] ciertos movimientos y se le pone un límite de peso*» para sus funciones; y que esas «*recomendaciones [...] tenían fecha de inicio del 16-09-2019 y aplicaban hasta el 16-09-20*»; que finalizado ese periodo no se realizó alguna verificación por

parte del área de medicina laboral; y que en la «*actualidad*» está medicado.

Arguyó que para el momento de la ruptura del nexo de trabajo existía un conflicto colectivo; que era afiliado al sindicato Sintramienergetica - Seccional Santander; que esa organización en el año 2016 presentó un pliego de peticiones; que el 25 de febrero de 2020 se pronunció el tribunal de arbitramento; y que contra esa decisión las partes interpusieron recurso de anulación, el cual no ha sido resuelto a la data de presentación de esta demanda. Agregó que es padre de familia; y que la finalización del nexo laboral le ha generado perjuicios.

La accionada al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones incoadas en su contra. Frente a los hechos, aceptó los siguientes: la existencia del nexo laboral; la modalidad contractual; sus extremos temporales; el último cargo desempeñado; las recomendaciones médicas realizadas el 16 de septiembre de 2019 y su vigencia; la presentación de un pliego de peticiones; el pronunciamiento por parte de un tribunal de arbitramento; la interposición del recurso de anulación y que a la fecha no ha sido resuelto. Respecto de los demás supuestos fácticos, dijo que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa, puntualizó que el promotor del litigio no era titular del fuero circunstancial, por cuanto no fue despedido sin justa causa, sino que el vínculo finalizó acorde a lo previsto en el artículo 47 del CST, toda vez que la ANLA

archivó el proyecto minero denominado Soto Norte, que era la causa del contrato de trabajo; y que tampoco gozaba de la protección de salud, pues para el momento de la terminación del nexo no existían recomendaciones, incapacidades y, menos aún, una calificación de la pérdida de capacidad laboral.

Propuso como excepciones de mérito las de inexistencia de despido, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 16 de noviembre de 2021, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre **ÁNGEL MARÍA ROJAS ROJAS** y la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S.**, existió un contrato de trabajo comprendido entre el 21 de enero de 2011 y el 26 de febrero de 2021, conforme a lo indicado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S.** a cancelar al demandante la suma de **\$11.632.314**, por indemnización por terminación del contrato de trabajo.

TERCERO: ABSOLVER a la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S.**, de las demás pretensiones elevadas en su contra dentro de la presente demanda.

CUARTO: CONDENAR en costas al demandado **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S.**

QUINTO: Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo PSAA16-10554 proferido por el Consejo Superior de la Judicatura el cinco de agosto de 2.016 se fijan como agencias en derecho a favor del demandante

y a cargo del demandado la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S.**, la suma de **\$454.263**.

(Negrillas propias del texto original).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, a través de la sentencia proferida el 30 de enero de 2023, revocó la condena impuesta y, en su lugar, absolvió a la accionada de todas las pretensiones. Impuso costas en ambas instancias a cargo de la parte vencida.

De conformidad con lo expuesto por los recurrentes, el colegiado estimó que le correspondía resolver si procedía el reintegro del actor y, en caso negativo, si debía mantenerse el pago de la indemnización por finalización sin justa causa del contrato de trabajo.

Preliminarmente refirió que no había discusión respecto a que: *i)* entre las partes existió un vínculo laboral a término indefinido, el cual se desarrolló del 21 de enero de 2011 al 26 de febrero de 2021, momento para el cual fungía como auxiliar de campo; *ii)* el actor estaba afiliado al sindicato Sintramienergetica - Seccional Santander, organización que presentó un pliego de peticiones en el año 2016; y *iii)* se expidió laudo arbitral del 25 de febrero de 2020, contra el cual se presentó recurso de anulación, sin que hubiera sido resuelto.

De cara a resolver los problemas jurídicos, el juez plural expuso frente a la protección derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo siguiente:

Pues bien, tras un análisis del material probatorio, puede determinarse que la parte actora no se encontraba en un estado de salud que lo limitara sustancialmente para las funciones que debía cumplir en su trabajo, a favor de la demandada, pues no obra prueba en el expediente que la enfermedad de asma y discopatía degenerativa lumbar L4-L5 y L5-S1, hayan tenido algún impacto en términos de situación de discapacidad para desempeñarse como auxiliar de campo y desarrollar sus funciones al momento de la terminación del contrato de trabajo, lo cual lo excluye de la protección laboral reforzada que consagra la Ley 361 de 1997, deprecada en la presente demanda.

Para la Colegiatura, surge evidente que el accionante no procuró en lo más mínimo demostrar la supuesta afectación de su salud al momento de la finalización del vínculo.

Indicó que obraba la historia clínica del 9 de mayo de 2019 y unas recomendaciones laborales para el periodo del 16 de septiembre de 2019 al 16 de septiembre de 2020, medios de prueba que eran insuficientes para tener por acreditado que a la fecha de la finalización del nexo fuera «*objeto de la garantía*» por razón del estado de salud.

Pasó a ocuparse del fuero circunstancial, para lo cual aludió a los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 13 del Decreto 1469 de 1978, y a la decisión CC SU-432-2015. A partir de lo anterior, esgrimió que en el *sub lite* no era objeto de cuestionamiento la existencia de un conflicto colectivo, el cual estaba vigente para el momento del finiquito contractual, de modo que debía estudiar «*los motivos que conllevaron a la terminación del contrato de trabajo*».

Arguyó que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo, el cual, por voluntad de ellos fue modificado a indefinido, y explicó:

Respecto de la terminación de la relación laboral, se encuentra acreditado que la causa de finalización del contrato de trabajo fue la decisión adoptada por la ANLA y notificada a la sociedad demandada, de ordenar el archivo del trámite administrativo de evaluación de licencia ambiental, para el proyecto "Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte", presentada por la Sociedad Minera de Santander S.A.S., situación que fue expuesta en la carta de terminación del contrato de trabajo donde además la sociedad demandada indicó "Esta decisión infortunada, nos impide el desarrollo y ejecución de las siguientes fases del proyecto tal como se había previsto y propuesto a la ANLA. En efecto, la reciente decisión de la ANLA y los estudios técnicos que la soportan, confirman que bajo dicho proceso de licenciamiento ya no es posible obtener una licencia ambiental, por ende, no hay ya lugar a la ejecución de los servicios contratados (...) es una decisión que resulta completamente irresistible para MINESEA, que imposibilita avanzar en el plan previsto con el único proyecto que tiene la empresa actualmente para el desarrollo de su actividad económica".

El artículo 47-2 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 5º del Decreto 2351 de 1965, reza: "El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo".

Luego citó un aparte de la providencia CSJ SL675 «de 2022», radicado 85863, y coligió que el contrato de trabajo finalizó por «*causa legal*», consistente en «*dejar de subsistir las causas que le dieron origen*», toda vez que «*como lo señaló el demandante, sus actividades estaban destinados(sic) al estudio y viabilidad del proyecto*», de modo que al no haberse expedido la licencia ambiental no se podía ejecutar, el cual era el «*único proyecto de la empresa para el desarrollo de su objeto social*», situación «*que no fue debatida por la parte demandante*», por consiguiente, la convocada a juicio no

podía desarrollar sus actividades, y añadió que del material probatorio tampoco se desprendía que la empleadora hubiera generado esa «*causa legal*» a efectos de finalizar el nexo. Al respecto dijo:

En efecto, del acervo probatorio no se advierte o avizora, que la sociedad demandada buscara que la autoridad competente le negara o le archivara la solicitud de licencia ambiental y menos aún deducir que con ello pretendía crear una causa legal para dar por terminados los contratos de trabajo, por el contrario, de los actos administrativos se observa que la sociedad demandada estuvo presta a presentar la documentación requerida, sin embargo, la información no atendió la totalidad de los requerimientos impuestos.

En ese orden de ideas, se advierte que acertó el juez de primera instancia al considerar conforme a la jurisprudencia vertical del máximo órgano de la justicia ordinaria laboral, existió una causa legal y objetiva, por tanto no procede el reintegro, pues existe un nexo causal entre la inexistencia de la licencia ambiental para la explotación del objeto social de la empresa demandada y la actividad desempeñada por el demandante y para la que fue contratado, lo que a todas luces impedía la ejecución del contrato de trabajo y de modo así, no se acreditó que la terminación obedeciera con el ánimo de afectar el devenir de la negociación colectiva.

Finalmente, frente a la indemnización por despido, razonó:

[...] en el presente caso, quedó demostrado que la relación laboral se extinguió por carencia de causa y materia, por tanto, lógico resulta concluir que la terminación se dio automáticamente por ministerio de la ley y no se trató de una terminación unilateral por causa legal como lo señaló el Juez de primera instancia, toda vez, que no se encontró probado que la sociedad empleadora buscara o pretendiera acabar con un proyecto que le permitía desarrollar su objeto social y para el cual había contrato al demandante y menos aún lograr con ello la terminación del contrato de trabajo, en los términos señalados en líneas anteriores, se itera, la causa origen de la terminación fue un hecho ajeno a su voluntad, como lo fue la negativa o el archivo de la solicitud de la licencia ambiental para desarrollar el proyecto de minería de Soto Norte, por tanto, la sociedad demandada no pudo desarrollar las actividades propias de su

objeto social y por ende las causas que dieron origen y la materia del contrato de trabajo indefinido dejaron de existir, por tanto, no se puede concluir que el contrato tuvo una ruptura unilateral, por lo que no resulta válido aplicar lo dispuesto en el artículo 64 del CST, pues claramente la indemnización que allí se encuentra consagrada, está destinada a la terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa.

(Subraya propia del texto)

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

Pretende el recurrente que esta corporación «CASE *totalmente la sentencia proferida por el TRIBUNAL SUPERIOR DE BUCARAMANGA [...], para que, una vez constituida la Corte en Tribunal de instancia, LA REVOQUE en ese aspecto accediendo al reintegro pedido y demás pretensiones principales en los términos de la demanda inicial*».

En subsidio, «*deberá casarse parcialmente la sentencia del ad quem en cuanto revocó la condena impuesta por la indemnización por despido injusto y como tribunal de instancia, confirmarla y modificarla en los términos de la apelación presentada por la parte actora. Debe proveerse sobre costas*».

Con tal propósito formula cuatro cargos que son replicados, los cuales se estudiarán así: de forma inicial el

cuarto ataque; luego la primera acusación; y finalmente los dos restantes en forma conjunta, toda vez que se dirigen por igual vía, se complementan entre sí y persiguen la misma finalidad.

VI. CARGO CUARTO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 19, 21, 47, 62, 64 y 66 del CST; 13, 47, 53, 54, 93 y 94 de la CP.

Afirma que el Tribunal incurrió en los siguientes errores manifiestos de hecho:

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

Asevera que el *ad quem* cometió esos desatinos por no valorar en debida forma los siguientes medios de convicción: historia clínica y su resumen (f.º 58 y 61); el perfil del cargo (f.º 207); formato de recomendaciones médico laborales (f.º 60 y 217); y los testimonios de Juan David Vélez, Jorge Andrés Lizcano y Sandra Milena Salazar.

En el desarrollo del ataque, el censor expone que en el plenario se acreditó que para el momento del finiquito contractual el trabajador padecía de afectaciones de salud que le impedían cumplir sus funciones con normalidad.

Indica que en la historia clínica del 9 de mayo de 2019 se plasmó que llevaba un mes con «*diarrea*» y había perdido mucho peso, como también que tenía restricciones laborales «*indefinidas*», que padecía de discopatía, hernias discales, hipoacusia leve y asma.

Especifica que, según el perfil del cargo, el accionante tenía 12 funciones relacionadas con trabajo de campo a cielo abierto, de las que se desprendía un alto despliegue y desgaste físico, pero para su ejecución se veía limitado por sus patologías.

Se remite al contenido del formato de recomendaciones laborales, y sostiene que el actor no debía salir a campo cuando estuviere lloviendo, tenía que descansar 10 minutos por cada hora de trabajo, el esfuerzo físico podía llevarlo a crisis respiratorias, no podía someterse a cambios de temperatura, entre otras restricciones, ello con el fin de reducir el impacto laboral de las discopatías degenerativas y el asma, es decir, la imposibilidad de cumplir de forma normal con sus funciones. Agrega que, respecto a la «*vigencia de las recomendaciones*», se debe tener en cuenta que por la pandemia del Covid 19 hubo un confinamiento, encontrándose el país en cuarentena obligatoria para septiembre de 2020.

Alude a las declaraciones de Juan David Vélez, Jorge Andrés Lizcano y Sandra Milena Salcedo Villamizar, y expone que de los dichos del primer deponente se colige la falta de diligencia por parte de la empresa demandada en el seguimiento de las condiciones médicas del demandante, en tanto no llevó a cabo revisiones o evaluaciones periódicas; y de los restantes testigos se desprende la existencia de patologías para el momento de la finalización del contrato de trabajo.

Esgrime que, si el Tribunal hubiera advertido de los quebrantos de salud que padecía el actor, que eran altamente impeditivas para el normal cumplimiento de las funciones propias del cargo, habría accedido a la estabilidad reforzada por fuero de discapacidad.

VII. RÉPLICA

La demandada se opone al ataque, para lo cual esgrime que al presente asunto resulta aplicable lo establecido en la sentencia CSJ SL1259-2023, de modo que, no es dable acceder a lo solicitado, toda vez que, no se acreditó alguna limitación a mediano o largo plazo y, menos aún, la existencia de barreras.

Añade que las afecciones de salud temporales no dan lugar a la protección reclamada; y que no hay equivocación del juez colegiado en la apreciación de los medios de convicción denunciados.

VIII. CONSIDERACIONES

Conforme se plasmó al historiar el proceso, el juez de apelaciones desde una perspectiva fáctica, expresó que de las pruebas allegadas al plenario, no se desprendía que el actor presentara una patología o quebrantos de salud que «*lo limitara sustancialmente para las funciones que debía cumplir en su trabajo*»; toda vez que no constaba que el asma y la discopatía degenerativa lumbar afectara el desarrollo normal de sus funciones como auxiliar de campo; de ahí que no era titular de la garantía que emana del fuero de discapacidad regulado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por su parte, la censura argumenta que el sentenciador de alzada se equivocó en su decisión, pues si hubiese analizado íntegramente las patologías padecidas por el demandante, habría concluido que al momento de la finalización del nexo laboral tenía restricciones médicas que le impedían sustancialmente el desempeño de sus labores.

Así las cosas, le corresponde a la Sala resolver si el Tribunal se equivocó al considerar que, conforme al material probatorio allegado, el accionante no era titular del fuero de discapacidad que prevé el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Con miras a dar respuesta al problema planteado, la Sala estima pertinente memorar que esta corporación era del criterio de que no era suficiente para proteger al trabajador, que se probara que al momento de la ruptura laboral padeciera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento

médico o se le hubieran concedido incapacidades; sino que, además, debía acreditarse una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, severa o profunda, que implicara un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001; si ello no era posible, debía establecerse si la situación de discapacidad era o no relevante y prolongada en el tiempo para llamar a operar la garantía foral por discapacidad (CSJ SL572-2021 y SL2233-2023).

En esa misma línea, se dijo que el grado de afectación de la salud del trabajador se podía acreditar mediante cualquier prueba, pues no se requería de solemnidades por cuanto lo que resultaba importante era que el empleador, al momento de terminación contractual, tuviera conocimiento de aquellos padecimientos, independientemente del medio a través del cual lo obtuviera.

Igualmente, la Corte sostenía que para ser objeto de las garantías previstas en la aludida Ley 361 de 1997, era necesario que el trabajador padeciera una situación de discapacidad en un «*grado significativo o relevante*», previamente conocida por el empleador, y que la terminación del vínculo obedeciera a dicha condición de salud. Al respecto, en la sentencia CSJ SL5109-2020 se explicó:

Lo anterior implica que la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una *discapacidad relevante* y puede prestar el servicio en condiciones

distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de ***discapacidad relevante***, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. Según el art. 5 de la Ley 361 de 1997, reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001, vigente para la época del despido del actor (se itera), esa discapacidad relevante se considera a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral”.

(El subrayado y resaltado es de la Sala).

No obstante, a partir de la sentencia CSJ SL1152-2023, se precisó que la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, vigente desde el 10 de junio de 2011, y la Ley 1618 de 2013 estatutaria de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor desde el 7 de febrero de igual año, resultaban vinculantes en nuestro ordenamiento jurídico y, por ello, debían tenerse en cuenta al momento de darle contenido y alcance a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, sería compatible solo para aquellos eventos ocurridos antes de la entrada en vigor de la citada Convención y de la Ley 1618 de 2013, posición que por demás se mantiene vigente al punto que fue reiterada recientemente en la sentencia CSJ SL414-2025, que explicó:

Al respecto, vale la pena recordar que el criterio actual de la Corte, en cuanto a la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, parte de que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001, hasta su derogatoria mediante el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, fue compatible con los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las

Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009 (31 de julio de 2009), para deficiencias de largo plazo y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (CSJ SL1491-2023, SL1268-2023, entre otras).

Entonces, para las situaciones consolidadas en vigencia de estas normas, que es el caso bajo análisis, en que la terminación del vínculo ocurrió el 26 de febrero de 2021, la situación de discapacidad no dependía de un factor numérico sobre PCL, sino que se debían tener en cuenta los siguientes parámetros objetivos, establecidos en el pronunciamiento CSJ SL1152-2023:

- a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, *«los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*
- b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.
- c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Tal postura se ha reiterado, entre otras, en las decisiones CSJ SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023 y SL144-2024.

De tal modo que, atendiendo el criterio actual de la corporación, para la aplicación de la protección de la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, se debe tener en cuenta: primero, si el trabajador al momento del despido padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo

plazo; segundo, si en su caso particular, existían barreras (actitudinales, comunicativas, físicas, sociales, culturales o económicas, etc.) que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores de la empresa; y tercero, si tales circunstancias habían sido conocidas por el empleador.

Efectuadas las anteriores precisiones, y al descender al estudio de las probanzas denunciadas, se obtiene objetivamente lo siguiente:

- Historia clínica (f.º 59, 60 y 61).

Debe indicar la Corte que ese medio de convicción es prueba hábil en casación, según se explicó en sentencia CSJ SL2262-2022, por lo que se procede con su estudio.

Allí consta que el promotor del proceso fue atendido el 9 de mayo de 2019, siendo el motivo de la consulta que llevaba *«un mes con diarrea y he perdido mucho peso»*, situación que reiteró en el acápite denominado *«ENFERMEDAD ACTUAL»*. Luego, en los *«antecedentes personales»*, se anotó lo siguiente: *«asma, paciente con restricciones laborales indefinidas [...] hipoacusia leve»*; que la madre sufre de hipertensión arterial y que niega antecedentes farmacológicos, traumáticos, tóxicos, alérgicos, transfusionales, inmunizaciones, hospitalarios y psicosociales.

Con posterioridad, una vez surtida la *«revisión por sistemas»* y el examen físico, se plasmó que el diagnóstico principal era *«Diarrea en estudio»* y el secundario consiste en *«Pérdida de peso en estudio»*, motivo por el cual el médico tratante, teniendo en cuenta que el paciente presentaba *«buenas condiciones generales»*, ordenó unas muestras de laboratorio y una colonoscopia, sin incapacidades, ni interconsultas.

Ahora bien, la censura indica que de esa prueba se desprende *«que existen restricciones laborales indefinidas que se sustentan en patologías que son de carácter irreversible»*, no obstante, para la Corte, ello no es así, por lo siguiente.

La historia clínica es un documento en el cual se deja constancia de las distintas situaciones relacionadas con las condiciones de salud de la persona y con el acto médico al que es sometido. Está compuesta, entre otros aspectos, por la identificación del usuario, la información proveniente del paciente sobre los antecedentes personales y familiares, y los registros específicos, donde se consignan los datos e informes sobre la atención prestada.

El aparte del cual la censura extrae o colige la existencia de unas patologías, corresponde a los *«antecedentes personales»*, pero ese acápite hace parte de la manifestación hecha por el propio usuario del servicio en la anamnesis, que es *«el relato que hace el paciente de sus síntomas y circunstancias, de manera espontánea o respondiendo a los interrogantes que le formula el facultativo»* (CSJ SL2262-

2022); siendo ello así la supuesta existencia de unas enfermedades o afecciones de salud, obedece es al relato del propio accionante y, por tanto, no es demostrativo de su existencia, mientras no se encuentren soportadas en exámenes o un diagnóstico que las corroboren.

Lo que se observa de la historia clínica es que el galeno, a partir del estudio efectuado, diagnóstico «*diarrea*» e impartió unos cuidados generales y ordenó una colonoscopia, sin incapacitar al actor o formular algún tipo de restricción. Incluso, en el resumen de la historia clínica del 21 de junio de 2019 (f.º 62) consta que después de realizado ese examen, lo que se estableció es que tiene colon irritable.

En ese orden de ideas, no es dable colegir un error protuberante del Tribunal en su decisión, en la medida que su apreciación guarda correspondencia con lo que muestra la probanza en comentario.

-Formato de recomendaciones (f.º 61)

El referido documento es del 16 de septiembre de 2019, y está signado, entre otros, por el «*médico laboral*» de la demandada y el actor, allí se indica que se efectuaron unas recomendaciones tendientes a la rehabilitación integral, con una vigencia de un año, es decir, hasta el 16 de septiembre de 2020, fecha anterior al finiquito contractual, que lo fue el 26 de febrero de 2021, tal como lo infirió el juez de segundo grado.

Por consiguiente, no es dable tener por probada una discapacidad del trabajador a mediano y/o largo plazo y, menos aún, pone en evidencia la existencia de barreras para el desempeño de sus funciones.

Cabe acotar que lo relativo a que para la fecha en que finalizaron las recomendaciones, el país se encontraba en cuarentena obligatoria por Covic 19, es una afirmación imprecisa, toda vez que, para el mes de septiembre de 2020 regía, en virtud de la emergencia sanitaria, el Decreto 1168 de 2020, y en este se estableció fue el *«aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable»*, que exigía era a cumplir con unos *«protocolos de bioseguridad de comportamiento del ciudadano en el espacio público»*.

Aunado a lo anterior, el accionante no denuncia algún medio de convicción que dé cuenta que hubo alguna situación que imposibilitó prolongar la vigencia de las recomendaciones laborales, de modo que, no es dable inferir la comisión de un yerro fáctico por parte del *ad quem*, menos con el carácter de ostensible.

- Perfil del cargo (f.º 207 anexo digital)

En el referido documento se indican las responsabilidades del cargo de auxiliar de campo, que era el desempeñado por el accionante, consistentes, entre otras, en la recolección de información básica, recuperación de taludes y accesos, enriquecimiento de suelos, cercado y mantenimiento de predios.

Para la Sala, las actividades desplegadas por el accionante resultan insuficientes para hacerlo destinatario de la protección reclamada, en la medida que debía acreditar, previamente, que padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; y como ello no se logró, no es dable estimar que pudieran existir barreras (actitudinales, comunicativas, físicas, sociales, culturales o económicas, etc.) que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores de la empresa, como elementos necesarios, entre otros, para la viabilidad de las súplicas.

Por lo expresado, tampoco emerge un dislate de orden fáctico ostensible en la valoración de esta prueba documental.

- Testimonios.

No es dable abordar el estudio de tales testimoniales, en la medida que previamente era necesario demostrar que el juez plural incurrió en alguno de los yerros con el carácter de manifiestos con base en las pruebas calificadas en casación, esto es, el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial, lo cual, como se vio, no ocurrió.

En relación con dicha temática, esta corporación en sentencia CSJ SL, 22 nov. 2011, rad. 41076, puntualizó:

Adicionalmente, tal cual lo preceptúa el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, son pruebas aptas para estructurar un yerro fáctico en casación, el documento auténtico, la confesión judicial, y la

inspección judicial, por manera que, a no ser que se demuestre la comisión de un desatino fáctico protuberante en la labor de juzgamiento sobre uno de esos medios de prueba, la Corte está impedida para incursionar en el análisis de un eventual error de hecho, por errónea valoración de las declaraciones de terceros, o por su falta de apreciación.

Todo lo anterior conduce a la Corte a concluir que no se presentaron las equivocaciones fácticas endilgadas.

Por lo expuesto, el cargo no prospera.

IX. CARGO PRIMERO

Denuncia la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, en relación con los artículos 21, 43, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 64 y 66 del CST; 29, 53, 55 y 56 de la CP.

Expresa que el colegiado incurrió en las siguientes equivocaciones:

1. Dar por demostrado sin estarlo que el proyecto “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte” fue la causa que dio origen al contrato de trabajo de la parte demandante con la parte demandada.
2. No dar por demostrado estándolo que ni el contrato de trabajo suscrito por la parte demandante ni el otrosí posterior informaba de la existencia del proyecto “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte”.
3. Dar por demostrado sin estarlo que el contrato de trabajo a término indefinido suscrito por la parte demandante con la parte demandada dependía de la licencia ambiental para el proyecto “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto

Norte”.

4. Dar por demostrado sin estarlo que la negación de la licencia ambiental para el proyecto “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte” impedía la ejecución del contrato de trabajo del demandante.

5. Dar por demostrado sin estarlo que el proyecto minero “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte” estaba ligado a la actividad que realizaba el demandante.

6. Dar por demostrado sin estarlo que el proyecto “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte” era el único que tenía la sociedad demandada para el desarrollo de su objeto social.

7. Dar por demostrado sin estarlo que el contrato de trabajo de la parte demandante con la parte demandada finalizó por causa legal al “dejar de subsistir las causas que le dieron origen”.

8. No dar por demostrado estándolo que la decisión de la ANLA no era definitiva.

9. No dar por demostrado estándolo que la terminación del contrato de trabajo a la parte demandante fue sin justa causa.

10. No dar por demostrado estándolo que la ANLA archivó la solicitud de licencia ambiental por culpa de la sociedad empleadora demandada.

11. No dar por demostrado estándolo que el retiro de la parte demandante afectó el proceso de negociación colectiva que se adelantaba para la fecha de terminación del vínculo.

Asegura que esos yerros fueron producto de la deficiente apreciación de las siguientes probanzas: el contrato de trabajo y su otrosí (f.º 66 y 69); la carta de finalización del nexo laboral (f.º 208); el certificado de existencia y representación de la accionada (f.º 17); auto de la ANLA 9674 de 2020 (f. 1 a 430 anexo digital); el interrogatorio del representante legal de la accionada; y los testimonios, así mismo, la pieza procesal consistente en la respuesta a la demanda inicial.

Para demostrar la acusación esgrime que no discute que para el momento en que finalizó el nexo de trabajo existía un conflicto colectivo y que el actor era beneficiario del fuero circunstancial, ciñendo su disenso a la situación que dio lugar a la finalización de la relación laboral, por razón que, en su decir, no se acreditó que la causa del contrato estaba ligada al proyecto «*Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte*».

Arguye que del contrato de trabajo y su otrosí no se puede inferir que la causa que dio origen al nacimiento de ese vínculo tuviera relación con el proyecto denominado Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte, en tanto nada se dijo al respecto, por consiguiente, la situación alegada en la carta de finalización del vínculo es insuficiente para enmarcarla en lo previsto en el artículo 47 del CST, máxime que la empresa:

- i) debía demostrar el archivo definitivo del trámite de licencia ambiental por parte de la ANLA; ii) debía demostrar que la decisión de la ANLA era completamente irresistible para MINESA SAS; iii) debía demostrar que no hay lugar a la ejecución de los servicios contratados; iv) debía demostrar que la causa que dio origen al contrato de trabajo suscrito en enero de 2011 con la parte demandante fue el Proyecto Soto Norte cuyo trámite de licencia ambiental fue archivado.

Expone que la demandada, en la respuesta al escrito inaugural, reconoció que la empresa venía trabajando en el aludido proyecto desde hacía seis años a efectos de obtener la licencia ambiental, por lo que el actor no pudo ser contratado para esa actividad, en tanto ingresó en el año 2011.

Por otra parte, indica que el certificado de existencia y representación de la convocada a juicio muestra, entre otras cosas, que el objeto social es amplio y general, con una gran oferta de actividades, de allí que, no es cierto que *«el único objeto social que tenía y podía desarrollar era el Proyecto Soto Norte»*, máxime que la empresa fue creada *«desde el año 2006, es decir, mucho tiempo antes de que existiera el Proyecto Soto Norte, que su objeto social siempre ha sido amplio y no exclusivo o limitado a una sola actividad minera o a un proyecto específico»* y ni siquiera está en insolvencia, liquidación o cualquier situación similar.

Alude al Auto n.º 09674 del 2 de octubre de 2020 y manifiesta que de su contenido se colige que el archivo no era definitivo, y sostiene:

Lo que demuestra el documento es que apenas en febrero de 2019 se inició el trámite de solicitud de licencia ambiental ante la ANLA por lo que no puede pensarse que el contrato de trabajo suscrito por el demandante en enero de 2011 haya tenido como causa o materia la ejecución del Proyecto Soto Norte, lo que resulta menos probable con lo señalado en la respuesta a la demanda en el sentido de que la demandada había iniciado trabajos para la licencia desde 2015 (6 años antes de la decisión que archiva que data de enero de 2021).

De forma similar, el documento demuestra que la decisión de archivo tomada por la ANLA no era definitiva pues expresamente su contenido informa que MINESA SAS puede radicar una nueva solicitud cumpliendo con los requisitos de ley. No hay indicio sobre por qué la demandada no insistió en el trámite.

Lo que sí está demostrado es que esa decisión de la ANLA sirvió como excusa para invocar una falsa causa legal de terminación afirmando, sin ser cierto, que la decisión era definitiva e irresistible.

Puntualiza que el archivo de la licencia fue

responsabilidad de la empleadora, en la medida que no suministró la información requerida, lo cual se ratifica con lo expuesto en el Auto 00092 de enero 19 de 2021 y en el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal, por tanto, *«no es aceptable que alguien invoque su propia culpa para exonerarse de una obligación y más cuando esta obligación tiene que ver con derechos laborales»*.

Finalmente menciona los dichos de los declarantes Jorge Andrés Lizcano y Sandra Milena Salcedo Villamizar y colige:

Los testigos coinciden en afirmar que la sociedad demandada siguió operando de manera normal a pesar de la decisión de la ANLA. Demuestran sus dichos que siguen haciendo todas las actividades que realizaban antes del despido del demandante y que incluso pueden necesitar más personal para continuar con la preparación y consecución de la información exigida para volver a pedir la licencia.

Se demuestra que la razón alegada por el empleador en la carta de despido del actor no es cierta pues el archivo del trámite administrativo no ha impedido que la empresa siga operando en las mismas actividades que tenía antes. Tanto es que los testigos continúan laborando, así como muchas personas más, pues la decisión patronal es volver a presentar la solicitud de licencia.

Se demuestra que la decisión de la ANLA sirvió de plataforma para que MINESA SAS ideara la estrategia de retirar mucho personal enfermo y sindicalizado, con antigüedad apreciable y sin tener que pagar un peso por ese retiro.

X. RÉPLICA

La accionada se opone a la prosperidad del ataque, para lo cual esgrime que la censura no controvierte todos los argumentos del juez colegiado, en particular las conclusiones a las que arribó del análisis del interrogatorio de parte

absuelto por el actor; ni tampoco reprocha lo relativo a que el Proyecto Soto Norte era el único que tenía la empresa para el desarrollo de su objeto social. Por otra parte, acota que de los medios de convicción denunciados no se desprenden los yerros fácticos endilgados.

XI. CONSIDERACIONES

Conforme se expuso en la síntesis de la decisión de segundo grado, el juez plural adujo que en el presente asunto no existía controversia en cuanto a que para el momento en que finalizó el contrato de trabajo que unía al demandante con la sociedad accionada, estaba en curso un conflicto colectivo con la organización sindical Sintramienergetica - Seccional Santander, a la cual estaba afiliado el actor; de allí que, era necesario establecer si *«existió una causa objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo»*, teniendo en cuenta que el denominado fuero circunstancial *«no aplica o no es oponible cuando la terminación del contrato se da con justa causa imputable al trabajador o por causal legal y objetiva»*.

La alzada descendió al estudio del haz probatorio y coligió que el vínculo de trabajo finalizó por la *«causa legal»* establecida en el numeral 2 del artículo 47 del CST, consistente en que dejó de subsistir la causa que daba lugar al contrato laboral, toda vez que, no se expidió la licencia ambiental para desarrollar una actividad de minería de *«Soto Norte»*, que era el único proyecto que tenía la empresa para desplegar su objeto social. De modo que, *«la relación laboral*

se extinguió por carencia de causa y materia», mas no por una terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador.

Por su parte, el impugnante considera que el Tribunal se equivocó al estimar que la causa que dio lugar a la vinculación laboral del promotor del proceso con la empresa fue el «*proyecto “Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte”*» y que la negativa de la licencia ambiental daba lugar a la finalización del objeto contractual, máxime cuando esa decisión no era definitiva y, en todo caso, fue culpa de la empleadora.

Así las cosas, le corresponde a la Corte definir desde el punto de vista fáctico, si el juez plural se equivocó al considerar que la terminación del vínculo laboral, que lo era a término indefinido, obedeció a la desaparición de las causas que daban lugar a la contratación, situación que tiene soporte en lo previsto en el artículo 47 del CST, pese a que, para la censura, las pruebas del proceso acreditan fue una finalización unilateral y sin justa causa del convenio de trabajo.

A fin de dilucidar el cuestionamiento planteado, la Sala toma como punto de partida lo aducido en la carta con la cual la Sociedad Minera de Santander S.A.S. dio por finalizado el vínculo laboral (f.º 208 cuaderno 2023091522312), que la censura refiere como indebidamente apreciada, en la que se expresó:

Referencia: Extinción de contrato de trabajo por insubsistencia de la causa y objeto.

Apreciado(a) colaborador(a):

Como es de su conocimiento, luego de una larga espera por parte de la SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S. ("MINESA"), la solicitud para obtener la licencia ambiental para el proyecto Soto Norte fue archivada definitivamente por la ANLA.

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

Esta decisión nos entristece como compañía pues hicimos todo lo que estuvo a nuestro alcance dentro del proceso correspondiente para que la licencia ambiental fuera otorgada, y con ello pudiéramos ejecutar las siguientes fases del proyecto. Sin embargo, es una decisión que resulta completamente irresistible para MINESA, que imposibilita avanzar en el plan previsto con el único proyecto que tiene la empresa actualmente para el desarrollo de su actividad económica.

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

Cordialmente, [...]

Una lectura objetiva e integral del citado documento, pone en evidencia que los hechos constitutivos de la finalización del nexos laboral consistieron, fundamentalmente, en que la ANLA, mediante una decisión «*irresistible*» para la empleadora, archivó de forma definitiva la solicitud para obtener la licencia ambiental para el proyecto Soto Norte, de allí que «*no hay ya lugar a la ejecución de los servicios contratados*», al encontrarse «*imposibilitada en*

avanzar en el plan previsto con el único proyecto que tiene la empresa actualmente para el desarrollo de su actividad económica».

Sobre el particular, encuentra la Sala, que el juez de segundo grado se ciñó a al tenor literal de la carta de terminación y de ella extrajo los motivos invocados por la demandada para el finiquito contractual, sin que, de modo alguno, como lo sugiere la censura, el Tribunal del referido documento hubiera tenido por acreditado la ocurrencia de los hechos en que se fundó tal determinación. En ese orden de ideas, no existe algún defecto valorativo en el análisis de esa documental.

Ahora bien, teniendo como referente lo aducido por la censura, procede la Sala a estudiar objetivamente los otros medios de convicción denunciados, a efectos de constatar: *i)* la causa u origen del contrato de trabajo del accionante; *ii)* si la negativa de la licencia ambiental imposibilitaba la ejecución del objeto del contrato del actor y; *iii)* si esa decisión era irresistible y definitiva; encontrando lo siguiente:

i) Causa u origen del contrato de trabajo del señor Rojas Rojas.

En el plenario milita a folios 202 a 204 del cuaderno 2023091522312 el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito por las partes, en el cual se indica, entre otros aspectos, lo siguiente: *i)* que la fecha de inicio es el 21 de enero de 2011; *ii)* que el nexo es por tres meses; *iii)* que el

cargo es el de obrero y; iv) que el trabajador se obliga a prestar su capacidad normal de trabajo en las funciones propias, inherentes y complementarias al cargo indicado o al que se designe.

Consta también que ese nexo fue modificado a través de un otrosí (f.º 205 cuaderno 2023091522312), en el cual se plasmó que a partir del 1 de abril de 2012 el contrato de trabajo era a término indefinido.

El recurrente indica que en esas probanzas *«No hay una sola línea, frase o palabra que permita advertir una causa o materia específica para la cual se contrataba al demandante»*, como tampoco que *«la causa que daba origen a la relación laboral»* era el proyecto Soto Norte; no obstante, el Tribunal nunca expuso ese raciocinio, toda vez que lo que consideró fue que, ante la negativa de la licencia ambiental, la empresa no podía ejecutar el único proyecto que tenía para desarrollar su objeto social, de modo que, lógicamente, no era dable continuar con el contrato de trabajo del actor.

En otras palabras, para el juez plural la situación que se presentó en la empresa, por razón de la negativa de la licencia ambiental, generó que, en la práctica, la actividad que cumplía el accionante perdiera su razón de ser, en la medida que no había forma de ejecutarla ante la inexistencia de algún otro proyecto de explotación minera, mas no porque el contrato de trabajo se hubiera pactado con el fin de laborar en el proyecto Soto Norte, como lo sugiere la censura.

En correspondencia con lo expuesto, si bien al dar respuesta a la demanda inicial (f.º 315 cuaderno 202309148705), la sociedad expresó en el hecho 32 que:

Se precisa al Despacho que, MINESA venía trabajando desde hace 6 años en obtener la licencia ambiental para el proyecto Soto Norte, que es un proyecto para construir y operar una mina subterránea en el municipio de California Santander, en virtud del contrato de concesión minera 095-68, siendo éste el único proyecto con el que cuenta la Sociedad para llevar a etapas de construcción, montaje y operación, previa la obtención de los permisos ambientales otorgados por la ANLA para tal efecto.

(Subraya propia del texto).

Ello no constituye una confesión de la convocada a juicio en los términos que indica el casacionista, en tanto, por parte alguna el juez de apelaciones consideró que el accionante fue vinculado para el proyecto Soto Norte, y la empresa tampoco expuso situación similar en esa pieza del proceso o en la carta de despido.

Partiendo de lo anterior la Corte no advierte una indebida valoración de esos medios de convicción, toda vez que el *ad quem* no distorsionó su contenido, se atuvo a su texto, máxime que lo expresado para el finiquito contractual fue que «*no hay ya lugar a la ejecución de los servicios contratados*», por cuanto la empresa no podía físicamente desarrollar el único proyecto que en la actualidad tenía, mas no porque al trabajador se le hubiera vinculado para esa específica actividad.

ii) La negativa de la licencia ambiental imposibilitaba la ejecución del objeto del contrato de trabajo del demandante.

A efectos de verificar dicha situación, es de recordar que el juez de apelaciones dijo: *a)* que la actividad que cumplía el accionante como auxiliar de campo estaba ligada al proyecto Soto Norte, pues así *«lo señaló el demandante»*; y *b)* que ese proyecto era el único que tenía la empresa para desarrollar el objeto social previsto en el certificado de la cámara de comercio, *«circunstancia que no fue debatida por la parte demandante»*.

Pues bien, la Sala se remite al certificado de existencia y representación de la sociedad accionada obrante a folios 341 a 358 del cuaderno 2023091428705, y allí se indica que su objeto social es:

El objeto social de la sociedad será el desarrollo de todas aquellas actividades comerciales y/o civiles que sean lícitas de conformidad con la ley colombiana, pero principalmente: A.- la exploración, explotación y beneficio de minerales en general. B. llevar a cabo negocios como el de excavación, procesamiento, transporte, preparación para la venta, conversión, transformación, negociación, comercialización de minerales, minas piedras preciosas y cualquier sustancia lícita propia de la actividad minera que la compañía considere adecuada en Colombia en el extranjero, actuar como peritos y topógrafos y desarrollar operaciones metalúrgicas. C.-celebrar y ejecutar en su propio nombre o en nombre de terceros o en participación con terceros todo tipo de actos, contratos y operaciones sobre bienes muebles e inmuebles que sean necesarios o convenientes al logro de sus fines propios de conformidad con el presente artículo tales como los siguientes: importar, exportar, comprar, gravar, enajenar, transformar, tomar o dar en arrendamiento bienes muebles o inmuebles y prendas o hipotecarlos según sea el caso, girar, endosar, asegurar, cobrar o dar en prenda o garantía todo tipo de títulos valores objeto social la documentos negociables. En desarrollo de su sociedad podrá adquirir derechos, contraer obligaciones y celebrar cualquier operación no prohibida por las

leyes de Colombia y por estos estatutos, incluyendo la celebración de cualquier tipo de contratos con terceros nacionales o extranjeros, privados públicos, participar en sociedades y obtener préstamos de fuentes públicas o privadas, emitir garantías y/o asumir obligaciones propias o de terceros, en este último caso, solo en el evento en el cual la sociedad reciba una contraprestación y/o beneficio.

Al contrastar el objeto social estipulado, queda al descubierto que no está atado o ligado a una sola actividad, en tanto, si bien en le literal a) se indica la *«exploración, explotación y beneficio de minerales en general»*, el literal siguiente da cuenta que puede actuar como peritos, topógrafos, desarrollar operaciones metalúrgicas, así mismo, la excavación, procesamiento, transporte, preparación para la venta, conversión, transformación, negociación y comercialización de cualquier sustancia lícita propia de la actividad minera.

Luego, para la Corte, el hecho de que se le hubiera negado la licencia ambiental para la Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte, no comporta, en principio, la imposibilidad de cumplir con su objeto, pues el mismo es más amplio, sin que esté circunscrito a un proyecto en particular.

No obstante, como se expuso con antelación, el juez colegiado lo que expresó fue que ese proyecto Soto Norte *«estaba ligado a la actividad realizada por el demandante como auxiliar de campo y como lo señaló el demandante, sus actividades estaban destinadas al estudio y viabilidad del proyecto»*, como también que ese era el *«único proyecto de la empresa para el desarrollo de su objeto social, circunstancia*

que no fue debatida por la parte demandante», raciocinios que no son debidamente combatidos por la censura, en la medida que lo que cuestiona es el origen u objeto inicial del contrato de trabajo del actor, mas no la precisa situación que se presentaba al interior de la empresa para el momento en que se ordenó el archivo del trámite de la licencia ambiental, que fue el escenario que analizó el *ad quem*.

Obsérvese que no denuncia el interrogatorio de parte del actor, que fue la probanza de la cual el juez de apelaciones extrajo lo concerniente a que la actividad que cumplía estaba ligada al proyecto Soto Norte, de allí que esa inferencia se mantiene incólume.

De igual forma, frente a la existencia de un único proyecto, el recurrente únicamente indica que del certificado de existencia y representación no se desprende que «*el Proyecto Soto Norte era el único que tenía la sociedad demandada para ejecutar su objeto social*»; empero, como quedó visto, el juez de segundo grado no arribó a una deducción de esa naturaleza y, menos aún, a partir del estudio de ese documento, en la medida que, se reitera, simplemente dijo que no se debatió que el proyecto Soto Norte era el único que estaba desarrollando la empleadora; de allí que la censura se aparta de los verdaderos soportes de la decisión confutada y, con ello, desvía el ataque.

En ese orden de ideas, el esfuerzo argumentativo del impugnante resulta insuficiente, pues era su deber proceder a controvertir y derruir en su totalidad los pilares que

soportan los raciocinios e inferencias antes reseñadas, lo cual como no se hizo debidamente, continúan sustentado la decisión confutada que se encuentra revestida de la doble presunción de legalidad y acierto.

iii) La decisión de archivo del trámite fue irresistible y definitiva.

El Tribunal adujo que del material probatorio no se infería que la sociedad accionada hubiera buscado que se le «*negara*» o le fuera «*archivada la solicitud de licencia ambiental*» para desvincular a los trabajadores; pues lo que ocurrió fue que, a juicio de la autoridad administrativa, pese a que se allegó la documentación requerida, la misma resultaba insuficiente para tener por satisfechos los requerimientos efectuados.

Por su parte, la censura aduce que no es cierto que esa decisión fuera «*definitiva e irresistible*», aunado a que fue producto del «*propio error*» de la empleadora, quien provocó esa determinación.

Frente a esos reproches, la Sala debe resaltar que el juez de segundo grado adujo que lo archivado fue la petición o solicitud de licencia ambiental, lo que guarda correspondencia con lo plasmado en la carta por medio de la cual se finalizó el nexo de trabajo.

En efecto, lo que allí se dijo fue que la «*solicitud*» efectuada «*para obtener la licencia ambiental para el proyecto*»

Soto Norte fue archivada definitivamente por la ANLA», es decir que, si bien se ordenó el archivo de esa petición inicial, era dable al futuro presentar una nueva. De este modo, el juez plural no indicó que fuera la licencia ambiental la que se había archivado de forma definitiva como lo sugiere la censura, sino que, se itera, lo fue una solicitud de trámite.

Incluso, del Auto 09674 proferido por la ANLA (f.º 1 a 128 cuaderno 2023091459863) se observa que esa entidad no profirió una decisión de fondo, es decir, no negó dicha licencia en forma definitiva, en tanto lo que expresó fue:

[...]

En virtud de lo anterior, con la información adicional entregada, se considera que la sociedad no da respuesta efectiva a la totalidad de los requerimientos impuestos mediante Acta 91 de 2019, la cual hace parte del trámite administrativo ambiental de solicitud de licencia ambiental, con lo cual se impide el pronunciamiento de fondo por parte de esta Autoridad como se menciona a lo largo de este acto administrativo.

Por consiguiente, debido a que la información no satisface lo requerido por esta Autoridad, se ordenará el archivo de la solicitud del presente trámite, iniciado mediante Auto 0892 del 8 de marzo de 2019, para la evaluación de licencia.

(Subraya la Sala).

Motivo por el cual resolvió:

ARTÍCULO PRIMERO: Ordenar el archivo del trámite administrativo de evaluación de licencia ambiental, para el proyecto "Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte", localizado en los municipios de California y Suratá en el departamento de Santander, presentada por la Sociedad Minera de Santander S.A.S., identificada con NIT. 900063262-8, iniciado mediante Auto 0892 del 8 de marzo de 2019, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva de este acto administrativo.

Y contra esa decisión se interpuso recurso de reposición, que fue decidido con Auto 00092 del 19 de enero de 2021 (f.º 130 a 435 cuaderno 2023091459863), en el que luego de diferentes análisis, se dijo:

Una vez efectuado el análisis técnico por esta Autoridad Nacional de los argumentos presentados por el recurrente en respuesta a la prueba trasladada mediante el Auto 11777 de 2020, se constató el incumplimiento de algunos requerimientos impuestos mediante Acta 91 de 2019, requerimientos cuya observancia resulta indispensable para poder emitir un pronunciamiento de fondo sobre la solicitud de licencia ambiental y en consecuencia no puede seguirse adelante con el trámite de evaluación, desvirtuando de esta forma lo indicado por el recurrente en el escrito que dio respuesta al traslado de pruebas en cuanto a que "... quedan consignadas las razones por las cuales se puede concluir que nuestra compañía dio respuesta satisfactoria a cada uno de los requerimientos de información adicional consignados en el Acta 91 de 2019".

(Lo subrayado es de la Sala).

Lo cual derivó en que se negara la «solicitud de revocatoria interpuesta por la Sociedad Minera de Santander S.A.S.» y «No reponer y en consecuencia confirmar el Auto 9674 del 2 de octubre de 2020».

En ese orden de ideas, emerge que lo archivado fue la solicitud de licencia, lo cual, se repite, era lo expuesto por la demandada para poder finalizar el contrato de trabajo, al desaparecer su causa por no tener más proyectos que realizar, último aspecto que no se cuestiona en casación.

Por otra parte, el juez de segundo grado tampoco dedujo que lo resuelto por la autoridad ambiental fuera irresistible,

por cuanto su razonamiento se afincó en que no era dable colegir que la empleadora actuó de mala fe o que buscó el archivo del trámite de la licencia para poder despedir trabajadores; inferencias que no se muestran equivocadas, toda vez que de los referidos actos administrativos lo que emerge de su contenido, es que la empresa realizó gestiones y suministró la información que estimó necesaria para continuar con el trámite respectivo en aras de obtener la licencia ambiental; sin embargo, a juicio de la autoridad competente, ello fue insuficiente.

Ahora, aseverar que el querer de la accionada era lograr el archivo del trámite de la licencia ambiental, es adentrarse en elucubraciones o elementos subjetivos que, de modo alguno, afloran de las probanzas, además que, resultaría contradictorio que ese fuera el deseo de la demandada, cuando fue ella misma la que inició el trámite y realizó diferentes actuaciones tendientes a obtener el licenciamiento ambiental, incluso, ante la negativa inicial formuló recurso, lo cual, de manera meridiana permite avizorar un interés real en su obtención.

De tal modo que, para la Corte la irresistibilidad de la decisión, en el contexto del presente asunto, se contrae a que pese de que se adoptaron de manera razonadas las medidas necesarias para evitar el archivo de la solicitud de la licencia, ello no ocurrió, de allí que, lo resuelto por la autoridad, frente a esa precisa petición, debía acatarse.

Situación que no varía al remitirse la Sala al interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, pues la censura alude a ese medio de convicción a efectos de acreditar que era posible pedir otra licencia y que para la ANLA la sociedad no allegó toda la documentación necesaria; empero, se destaca, que aquí no se discute la posibilidad de pedir una nueva licencia, además que lo relativo a los motivos por los cuales se archivó la petición están identificados en las actuaciones administrativas, sin que sea dable inferir, se insiste, que el deseo de la sociedad fuera obtener una decisión adversa a sus intereses.

En todo caso, el representante legal si bien en el interrogatorio admitió esa posibilidad, indicó que, del análisis efectuado de una nueva solicitud, no se podría presentar antes de dos años, en tanto se requiere invertir muchos recursos y obtener una información para cumplir con una serie de requerimientos adicionales a los inicialmente pedidos. De modo que, no se extrae una confesión bajo los términos que indica el recurrente.

Finalmente, al no demostrarse un yerro evidente con la prueba calificada, no es posible efectuar el estudio de los testimonios que se denuncian como mal apreciados.

Por todo lo expuesto, el cargo no prospera.

XII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la decisión de segundo grado de vulnerar la ley por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del numeral 2 del artículo 47 del CST; en relación con el siguiente elenco normativo *«artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, los artículos 21, 28, 43, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 64, 66 del C.S.T.; artículos 29, 53, 55 y 56 de la Constitución»*.

Esgrime que el juez plural incurrió en un yerro hermenéutico respecto a la disposición denunciada, toda vez que el artículo 47 del CST no consagra una *«justa causa»* para finalizar el contrato de trabajo, ya que estas se encuentran comprendidas es en el canon 62 *ibidem*.

Cita la aludida disposición y un aparte de las sentencias CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629 y SL675-2021 y dice que en casos *«en los cuales se alega y demuestra que el contrato de trabajo finaliza porque no subsisten las causas que le dieron origen, debe considerarse que la causa es legal pero no justa generando el despido sin justa causa para todos los efectos legales»*.

Reproduce un aparte de la decisión CSJ SL4144-2022 e insiste que el artículo 47 del CST en su numeral segundo no prevé una justa causa de terminación del contrato de trabajo, de allí que es procedente el reintegro.

XIII. RÉPLICA

Se opone en forma conjunta a este ataque y al tercero, para lo cual esgrime que el Tribunal nunca razonó que el artículo 47 del CST en su numeral segundo consagrara una justa causa para el finiquito contractual, en la medida que lo inferido fue que allí se prevé una causal legal y objetiva, lo cual es distinto.

Manifiesta es que, bajo la situación invocada por la empleadora, lo ocurrido consiste en que, por una situación ajena a la empresa, dejó de subsistir la causa que daba lugar al contrato de trabajo y, por tanto, finalizó el nexo.

Acota que lo anterior no genera una vulneración de la garantía del fuero circunstancial.

XIV. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida del mismo elenco normativo denunciado en el cargo anterior, lo cual hace innecesario su transcripción.

Para acreditar la acusación también acude a los mismos argumentos expuestos en el segundo ataque, de allí que, la Corte se remite a lo ya sintetizado.

XV. LA RÉPLICA

Como se expuso con antelación la accionada se opuso de forma conjunta a los dos cargos.

XVI. CONSIDERACIONES

La Corte comienza por indicar que la censura, para estructurar el ataque propuesto en ambos cargos, parte de un raciocinio que no hizo el juez plural, toda vez que asevera que este consideró que el numeral 2 del artículo 47 del CST consagra una «*justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo*», y a partir de esa premisa elabora su disertación, a efectos de demostrar que solo las situaciones contempladas en el artículo 62 *ibidem* son las que configuran una justa causa para el finiquito contractual.

No obstante, conforme quedó plasmado en la síntesis de la decisión confutada, el juez plural lo que expresó fue que el citado numeral 2 del artículo 47 *idem* prevé, tratándose de contratos de trabajo a término indefinido, una «*causa legal y objetiva*» que permite la finalización del nexo de trabajo, la cual consiste en que si desaparece su objeto se genera la imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo y, por consiguiente, se extingue.

A partir de ese análisis, y en armonía con el entendimiento impartido al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, relativo a que el fuero circunstancial «*no es oponible cuando la terminación del contrato de trabajo se da por justa*

causa imputable al trabajador o por causal legal y objetiva», estimó que si bien al interior de la empresa se estaba en presencia de un conflicto colectivo, lo cierto era que no hubo un despido sin justa causa, por razón de que el vínculo entre las partes culminó fue por motivo de la desaparición de su «*causa y materia*», lo cual, se insiste, estimó que era una razón «*legal y objetiva*».

Recuérdese que la Sala tiene diferenciados los modos legales o generales de culminación del contrato de trabajo, de las justas causas para que el empleador de manera unilateral extinga el vínculo jurídico. En ese sentido, tiene adoctrinado que, aunque se trata de conceptos afines, son diferentes porque cada uno de ellos tiene sus propias connotaciones, ya que los modos de terminación del contrato laboral corresponden a los eventos que de manera general dan lugar a la finalización del mismo, en tanto que las justas causas son los hechos o actos específicos que autorizan al empleador a que haga uso de uno de esos modos legales, al haber incurrido el trabajador en alguna de las faltas previstas en la ley. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 12 nov. 2009, rad. 36458, reiterada en la decisión SL, 21 mar. 2012, rad. 43557, se dijo:

[...] ha diferenciado los modos legales o generales de terminación del contrato de trabajo, de las justas causas para que el empleador de manera unilateral extinga el vínculo jurídico.

Esa diferenciación la ha llevado a concluir que se trata de conceptos que, aunque afines, son diferentes porque tiene cada uno de ellos connotaciones particulares, pues los modos de terminación del contrato corresponden a los eventos que de manera general dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, mientras que las justas causas son los hechos o actos

que autorizan al empleador a que haga uso de uno de esos modos legales: la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo, esto es, el despido. De tal suerte que la circunstancia de que un contrato de trabajo termine por razón de la existencia de un modo legal de extinción, no significa que esa terminación se haya producido con justa causa, en la medida en que éstas corresponden a uno solo de los modos legales y, aparte de ello, se encuentran taxativamente establecidas en la ley.

Ahora bien, aunque lo anterior sería suficiente para para desestimar el cargo, la Corte quiere precisar que el fallador de segundo grado, desde una perspectiva jurídica, en momento alguno se equivocó en su decisión.

De conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero circunstancial tiene su génesis con la presentación del correspondiente pliego de peticiones al empleador, bien sea por la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados. De esta forma, el derecho colectivo asegura la estabilidad de todos aquellos que participan en el conflicto, mediante la prohibición de despedirlos sin justa causa comprobada, ello con la finalidad de evitar represalias contra los trabajadores involucrados y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a debilitar al movimiento sindical. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 28 ag. 2003, rad. 20155, reiterada en las decisiones SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, SL14066-2016 y SL16788-2017, esta corporación expresó:

La norma bajo estudio, tal como lo determinó esta Sala en sentencia de octubre 5 de 1998, contiene una verdadera prohibición para el empleador y es la relacionada con despedir sin justa causa a partir del momento de serle presentado el pliego de peticiones, a cualquiera de los trabajadores que lo hubieren hecho, es decir, a los miembros del sindicato si es este el que lo presenta o a los que figuren expresamente en la lista

correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados.

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

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

No obstante, en el presente asunto el nexo finalizó en atención a que desaparecieron las causas que daban lugar al contrato de trabajo, pues así se estableció en la sentencia confutada y es un aspecto que se mantiene incólume conforme a lo resuelto en primer cargo dirigido por la vía de los hechos. Sobre la finalidad o teleología del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en decisión CSJ SL, 20 abr. 2005, rad. 24357, se explicó:

[...] De acuerdo con lo discurrido, no es de recibo la interpretación ensayada por el recurrente en el sentido de que en los términos del citado artículo 25 durante la coyuntura a que el mismo se refiere sólo están permitidos los despidos con

justa causa, porque eso no es lo que dice ni se colige de esa disposición pues lo que se desprende de su texto es que no se pueden hacer despidos sin justa causa comprobada, que es cosa distinta, expresión en la que no se entienden incluida la terminación por expiración del plazo presuntivo o del plazo pactado, por las razones arriba expresadas.

Para mayor ilustración, es conveniente traer a colación lo manifestado por esta Sala en fallo del 7 de diciembre de 2004 (expediente 23510):

<Insistentemente ha dicho esta Corporación que la protección especial denominada “fuero circunstancial” tiene como propósito central reforzar la estabilidad de los empleados involucrados en un conflicto colectivo “con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo, y así mismo la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto, como puede suceder cuando haya que decidir entre la huelga y el arbitramento, o en el momento de solicitarse este último iniciada ya la suspensión de actividades, como también puede resultar importante la proporción de sindicalizados frente al total de los trabajadores de una determinada empresa, pues ello puede determinar la eventual extensión de los beneficios que lleguen a quedar plasmados como resultado del conflicto colectivo.” (Sentencia del 28 de agosto de 2003, expediente 20.155).

“De manera que la finalidad de esta limitación temporal de la facultad patronal de dar por terminados unilateralmente los contratos de trabajo, salvo que medie justa causa debidamente comprobada, es precisamente garantizar el buen suceso la negociación colectiva y la proscripción de conductas arbitrarias del empleador que busquen entorpecer dicho proceso mediante la implementación de despidos selectivos o generalizados dirigidos a sembrar temor e incertidumbre dentro de la comunidad laboral y por esa vía provocar deserciones de la organización sindical o intimidar de tal forma a los gestores del conflicto colectivo que éstos se vean compelidos a replegarse, disminuir la intensidad del conflicto o declinar parte de sus aspiraciones legítimas.

“De conformidad con lo discurrido, entonces, la expresión “sin justa causa comprobada” utilizada en el artículo 25 que se viene analizando no puede entenderse literalmente como si en ella quedara comprendida cualquier terminación de contrato de trabajo originada en la iniciativa patronal, quedando excluidas del ámbito normativo únicamente aquellas hipótesis en que la decisión se basa en algunas de

las conductas consignadas en el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que se encuentre debidamente demostrada.

“La Corte no comparte ese entendimiento porque habrá eventos en que se produce la terminación del contrato de trabajo estando en trámite un conflicto colectivo, y como consecuencia de esa extinción el patrono incluso paga la indemnización de perjuicios respectiva, sin que en tal circunstancia se esté ante un despido sin justa causa a los que refiere el mentado artículo 25, por cuanto es posible que en dicha decisión no se vislumbre, por parte alguna, la intención de provocar un debilitamiento de la posición de los trabajadores en el proceso de la negociación colectiva.

En ese orden, como la teleología del fuero circunstancial es evitar que el rompimiento de los contratos sea represalia del empleador a raíz del conflicto, tal situación, lógicamente, se descarta cuando la finalización del nexo de trabajo no fue de forma injustificada y ocurrió fue por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, que permita la aplicación con sus efectos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Sobre el particular, resulta oportuno recordar el criterio plasmado en decisión CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629, en la que respecto a la finalización de un contrato de trabajo a término indefinido bajo lo establecido en el numeral 2 del artículo 47 del CST, se dijo:

En lo que al recurso extraordinario interesa el número 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 5º del Decreto 2351 de 1965, reza:

“Duración Indefinida(...) 2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo (...).”

Acerca de la inteligencia del mencionado precepto, la Corte de antaño ha sostenido de manera pacífica lo siguiente:

“El artículo 5º del Decreto 2351 de 1965 fue adoptado por el legislador como el resultado del prolongado e incesante batallar de los trabajadores y de las organizaciones sindicales para obtener la garantía de una mayor estabilidad en el empleo, beneficio para el cual constituían permanente amenaza los ordenamientos 47, 48 y 49 del Código Sustantivo del Trabajo, sustituidos por aquel, que consagraban el plazo presuntivo de seis (6) meses para los contratos de duración indeterminada y la posibilidad de que se extinguieran en cualquier momento a virtud de la estipulación de la llamada “cláusula de reserva”. Por ello no cabe duda que la referida disposición se endereza esencialmente a reconocer el carácter de ilimitados en el tiempo a aquellos contratos cuya duración no hubiese sido expresamente determinada por las partes o no resulte de la naturaleza de la respectiva obra o labor, asegurando así para el trabajador su derecho de permanencia en el servicio mientras cumpla con sus obligaciones y no concurra alguna de las circunstancias que, conforme a la ley, terminan el contrato o autorizan al patrono para ponerle fin. Es natural y lógico, por tanto concluir que esta clase de convenciones hacen permanente la relación de trabajo y ofrecen al trabajador más seguridad y estabilidad que las que se sujetan a un tiempo determinado. Esa fue, sin duda, la intención del precepto comentado al disponer que “El contrato de término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo”.

Salta a la vista, pues que el propósito de la norma fue el de consagrar un derecho para el trabajador – la estabilidad- y el deber correlativo para el patrono de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que el empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento, de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquél se tenga como extinguido en forma legal y justificada. Es preciso distinguir, en cada caso, el origen, la fuente o razón de esos fenómenos. Si ellos se producen por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley, pero si sobrevienen por el querer exclusivo de una de ellas, porque los ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos.

(Subrayas fuera de texto).

En consecuencia, no prosperan los cargos formulados.

Las costas de este recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente demandante y a favor de la demandada opositora. Fíjese como agencias en derecho la suma de \$6.200.000, que se incluirá en la liquidación que realice el juez de primera instancia con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XVII. 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 Bucaramanga profirió el 30 de enero de 2023, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **ÁNGEL MARÍA ROJAS ROJAS** contra **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

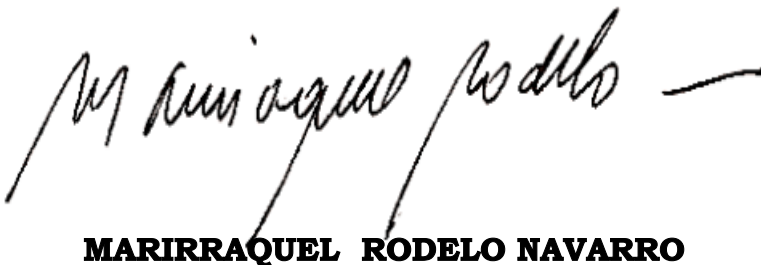
Firmado electrónicamente por:



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: 93F7F6F14A0AD64EDBED1B164BD18E9FF3A6EC7747B8F431BB5262CA77504B93
Documento generado en 2025-05-29