MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Magistrada ponente

SL1592-2025
Radicación n.° 11001-31-05-031-2019-00579-01
Acta 14

Bogotá D. C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por la apoderada de **LA NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL** contra la sentencia proferida el 25 de mayo de 2023, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JESÚS GILBERTO CÁRDENAS CHAMORRO** contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El actor pidió que se reconociera que le había prestado sus servicios a la entidad demandada, a través de una sola e ininterrumpida relación laboral, terminada de manera unilateral e injusta, sin seguirse el procedimiento

disciplinario establecido legalmente y mientras gozaba de la garantía de estabilidad laboral por *fuero circunstancial*.

Como consecuencia, solicitó que se dispusiera el restablecimiento del contrato de trabajo y su reintegro al cargo que desempeñaba en el momento del despido, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales legales y extralegales dejadas de percibir, el reembolso de los dineros indebidamente descontados, la sanción moratoria de un día de salario por cada día de mora, intereses moratorios y aportes al sistema de seguridad social.

Para darle soporte a sus pretensiones, en la parte que interesa a la decisión del recurso de casación, expuso los siguientes hechos:

(i) Le prestó sus servicios a la entidad demandada desde el 27 de enero de 2006, en el Batallón de Intendencia n.º 1 Las Juanas, con la condición de trabajador oficial y teniendo el cargo de operario, a través de varios contratos de trabajo que, en realidad, por la continuidad de las labores, debían tenerse como una sola vinculación laboral.

(ii) Estaba afiliado a la Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa Nacional y de las Instituciones que conforman el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional – Asemil – y era beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritas por esta organización.

(iii) El 28 de enero de 2018 fue despedido por una justa causa que no fue acreditada y que no fue sometida al procedimiento disciplinario previsto en la Ley 734 de 2002, en concordancia con la Ley 1476 de 2011.

(iv) La justa causa alegada fue el daño de una *«máquina fusionadora»*, provocada por la rotura de una banda, pero lo cierto es que no tuvo responsabilidad alguna en ese hecho, que ocurrió por el desgaste normal y la falta de mantenimiento de esa herramienta, lo que hubiera podido acreditarse si se hubieran respetado sus derechos fundamentales de contradicción y defensa.

(v) Para indagar los referidos supuestos tan solo fue practicada una diligencia de descargos y se tomó la decisión de despedirlo el mismo día, de manera apresurada, sin práctica de pruebas y sin análisis de los argumentos que expuso en su defensa.

(vi) El 20 de diciembre de 2017 la asociación sindical Asemil le presentó a la demandada un pliego de peticiones, que dio origen a un proceso de negociación colectiva, de manera que fue despedido mientras gozaba de la garantía de *fuero circunstancial*, pues la etapa de arreglo directo solo finalizó el 2 de agosto de 2018.

(vii) Reclamó administrativamente su reintegro y el reconocimiento de sus derechos, pero recibió respuesta negativa.

La entidad convocada al proceso se opuso a la prosperidad de las súplicas de la demanda. Admitió que el actor le había prestado sus servicios desde el 27 de enero de 2006 y que había sido despedido con justa causa; la suscripción de convenciones colectivas de trabajo con la organización sindical Asemil; la presentación de un pliego de peticiones el 20 de diciembre de 2017 y el inicio del conflicto colectivo; y el agotamiento de la reclamación administrativa. En torno a lo demás, expresó que no era cierto o que no se trataba de hechos, y arguyó que el trabajador había sido despedido con justa causa y luego de surtido el proceso disciplinario previsto en el contrato de trabajo.

En su defensa, propuso las excepciones que denominó «*inexistencia del derecho, inexistencia de las obligaciones pretendidas, cobro de lo no debido, improcedencia de la sanción moratoria e indemnización por despido sin justa causa*».

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la primera instancia, el Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá profirió fallo el 26 de febrero de 2020, por medio del cual absolvió a la entidad demandada de la totalidad de las pretensiones.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, y en virtud de una

medida de descongestión, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, a través de sentencia del 25 de mayo de 2023, revocó parcialmente la decisión emitida por el Juzgado de primer grado y, en su lugar, ordenó el reintegro del actor al cargo que desempeñaba en el momento del despido, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos dejados de percibir, así como la cancelación de los aportes al sistema de pensiones a la entidad administradora a la cual estuviera afiliado.

El Tribunal estimó que su labor estaba enfocada en determinar si entre las partes se había ejecutado una sola relación laboral o varias, así como en definir si, para el momento de su despido, el demandante estaba abrigado por la garantía de *fuero circunstancial* y tenía que seguirse el procedimiento disciplinario contemplado en la Ley 734 de 2002, en conjunto con la Ley 1476 de 2011.

Establecido ese marco, en primer lugar, advirtió que los trabajadores oficiales estaban regidos por la figura del plazo presuntivo y que, en el caso del actor, se habían suscrito varios contratos de trabajo, con plazos definidos y con interrupciones, especialmente entre el 1 y el 14 de diciembre de 2016, aparte de que la cláusula de estabilidad convencional alegada en la demanda solo tenía aplicación desde el 21 de febrero de 2016 y no antes.

Por estas razones, concluyó que al Juzgado le había asistido razón al colegir que entre las partes se habían

registrado tres contratos de trabajo y no solo uno, que estuvieron vigentes entre el 27 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2014; entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015; y entre el 15 de enero de 2016 y el 25 de enero de 2018, cuando el actor había sido despedido.

Definido lo anterior, señaló que la garantía de fuero circunstancial era aplicable a los servidores que, como el actor, tenían la condición de trabajadores oficiales, y recordó que, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, reglamentado por los artículos 10 del Decreto 1373 de 1966 y 36 del Decreto 1469 de 1978, esa protección a la estabilidad iniciaba con la presentación del pliego de peticiones y finalizaba con la suscripción de la convención colectiva o pacto, o la ejecutoria del respectivo laudo arbitral, periodo durante el cual no era posible despedir sin justa causa a los trabajadores involucrados en el conflicto.

Explicó también que el trabajador tenía la carga de acreditar que se había presentado el pliego de peticiones y que había sido despedido sin justa causa, mientras estaba en curso el conflicto colectivo, pero que, de acuerdo con la jurisprudencia construida por esta Corporación, también era necesario demostrar que el pliego de peticiones había surtido efectos y se habían desarrollado todas las etapas de la negociación colectiva establecidas en la ley. Citó, para tales efectos, las sentencias CSJ SL16788-2017 y CSJ SL3957-2022.

En este caso, subrayó que la juez de primera instancia había concluido que para la fecha en la que el trabajador fue despedido no estaba vigente el conflicto colectivo y no podía operar la garantía de fuero circunstancial, en la medida en que se incumplieron los plazos legales para el inicio de la etapa de arreglo directo, luego de presentado el pliego de peticiones.

Dicho ello, verificó que el pliego de peticiones se había presentado efectivamente el 20 de diciembre de 2017, mientras que el contrato de trabajo del actor se había dado por terminado el 25 de enero de 2018, fecha para la cual no se habían iniciado las conversaciones propias de la etapa de arreglo directo. Sin embargo, a diferencia de lo colegido por la juzgadora de primer grado, indicó que no se podía hablar de la existencia de un *desinterés* por parte de la organización sindical, en la medida en que «[…] *el término transcurrido entre el 20 de diciembre de 2017 y el 5 de febrero de 2018 no era tan largo* […]» y teniendo en cuenta que fue precisamente el sindicato el que requirió a la institución demandada para que cumpliera los términos de la negociación colectiva previstos legalmente.

Resaltó también que en los hechos de la demanda se había manifestado que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo estaba vigente el conflicto colectivo de trabajo, y que ese hecho había sido admitido por la parte demandada, lo que también se acreditaba con la finalización de la etapa de arreglo directo el 2 de agosto de 2018 y la suscripción de la convención colectiva de trabajo 2018-2019,

de manera que la negociación colectiva sí se había surtido debidamente.

Señaló, en ese sentido que:

> [...] si bien no se cumplieron en estricto sentido los términos señalados en el 433 y ss del CST (sic), esta situación no es suficiente para colegir, como lo hizo la a quo, que el conflicto había perdido dinámica y eficacia, pues una conclusión en ese sentido es desmentida por el hecho que precisamente como consecuencia del pliego presentado se suscribió la Convención Colectiva de Trabajo. Aceptar la tesis del juzgado es tanto como favorecer la lentitud y falta de diligencia de los empleadores y premiar esas conductas dilatorias con la supresión del fuero circunstancial.

En apoyo de sus reflexiones, citó la sentencia CSJ SL1983-2020 y concluyó que, teniendo en cuenta su afiliación a la organización Asemil, el actor sí estaba amparado por la garantía de fuero circunstancial para el momento en el que se produjo la terminación de su contrato de trabajo.

Establecido lo anterior, en torno a la eficacia del despido, advirtió que, si bien en la convención colectiva de trabajo vigente se preveía la necesidad de que la entidad surtiera un procedimiento disciplinario previo a la imposición de una sanción disciplinaria, lo que también emanaba de la propia Ley 734 de 2002, lo cierto era que eso no impedía que adoptara otro tipo de medidas como la terminación del contrato, sin tener que someterse a ese trámite previo.

Añadió que la jurisprudencia emanada de esta Corporación tenía definido que la terminación del contrato de

trabajo no equivalía a una medida disciplinaria que tuviera que regirse por el procedimiento establecido legalmente, de forma que «[…] *la existencia de un proceso disciplinario para sancionar las faltas de los servidores oficiales, en modo alguno enerva la potestad del empleador oficial de dar por terminado el contrato de trabajo si el servidor incurre en una justa causa para dicha extinción*».

Con todo, destacó que la empresa había respetado el procedimiento disciplinario contemplado en el contrato de trabajo, y que tampoco era necesario el agotamiento del procedimiento señalado en la Ley 1476 de 2011, que estaba previsto para otro tipo de situaciones diferentes a la imposición de una medida disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo.

Finalmente, advirtió que, en los términos de la comunicación del 25 de enero de 2018, el contrato de trabajo se había terminado por el incumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador, de acuerdo con la cláusula sexta del contrato de trabajo y el artículo 2.2.30.6.12 del Decreto 1083 de 2015, y concretamente por causar un daño a la máquina fusionadora que era utilizada para la prestación del servicio de operario.

Dicho ello, mencionó las declaraciones del demandante, vertidas en la diligencia de descargos y durante el interrogatorio de parte, específicamente en cuanto a que existió la posibilidad de que limpiara la banda de la máquina con unas tijeras; el testimonio de Zenit Ruth González, en

cuanto le constaba que el actor había limpiado la mencionada herramienta y que la banda estaba en muy mal estado, por lo que ya se había requerido su cambio; la exposición de Jhonatan Ricardo Castañeda, según el cual era el encargado del mantenimiento y limpieza de la fusionadora, pero no recuerda su estado para el momento del despido; y la versión de Edison Juan Carlos Dueñas Montenegro, quien ratificó que el estado de las máquinas era deficiente, por su indebido e insuficiente mantenimiento, que obligaba a los operarios a estarlas limpiando recurrentemente, incluso sin ser esa su función.

A partir de todo lo anterior, infirió que no estaba demostrado que el actor causara intencionalmente el daño de la máquina fusionadora, o que hubiera actuado con un grado tal de negligencia que la pusiera en peligro, más cuando se veía forzado a limpiarla permanentemente sin ser esa su función. Agregó que, de acuerdo con las pruebas del proceso, el aseo adecuado del artefacto, por la persona encargada, no se hacía porque los implementos eran muy costosos; tampoco se demostró que el daño se hubiera producido por el uso indebido de unas tijeras; y en todo caso la máquina no tenía las mejores condiciones de funcionamiento, por lo que era normal una avería como la que se presentó.

Indicó que dentro del mismo texto de la justa causa de despido invocada, de no observar la protección y conservación de los elementos de trabajo, se preveía el deterioro natural de las herramientas y equipos, como se

verificó en este caso, y determinó, como conclusión, que no se habían acreditado los hechos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo.

En tal medida, encontró que, a diferencia de lo razonado por el Juzgado, el actor había sido despedido sin justa causa y mientras estaba abrigado por la garantía de fuero circunstancial, por lo que la terminación del contrato de trabajo había sido ineficaz y debía ordenarse el reintegro, con sus respectivas consecuencias.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por la apoderada de la parte demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, que procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

En un acápite denominado *«petición»*, la recurrente le solicita a la Corte casar la sentencia recurrida y «[…] *en su lugar, REVOCAR la misma. En consecuencia, negar las pretensiones del extremo demandante* […]»

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación laboral, que fue oportunamente replicado y que procede a ser examinado por la Sala.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia recurrida de «[…] *violar por vía directa en la modalidad de interpretación errónea los artículos 432, 433, 434 y 467 del CST, violación esta que lo llevó a la aplicación indebida del artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965.»*

En desarrollo de la acusación, la recurrente afirma que las consideraciones de la juzgadora de primer grado tienen pleno respaldo en la Constitución Política y las normas que rigen la materia, pues el *fuero circunstancial* pierde sentido cuando el proceso de negociación colectiva se ha estancado por un periodo prolongado. Expone, en tal sentido, que a pesar de que en este tema no se aplica un término de prescripción, no es posible ser laxo con la norma que regula los términos para el adelantamiento del conflicto colectivo, incluso si son incumplidos por el empleador.

Cuestiona la conclusión del Tribunal en virtud de la cual «[…] *no habían transcurrido varios días de más* […]», pues alega que las partes debían seguir los plazos previstos en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 432, 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo y 117 y 13 del Código General del Proceso, normas estas últimas que disponen que los términos son perentorios e improrrogables y que las normas procesales son de orden público y de obligatorio cumplimiento.

Arguye, en ese sentido, que:

> […] es claro que, los términos y oportunidades del código debían cumplirse rigurosamente para que se hablara de un fuero circunstancial, y que el sindicato tenía otras acciones para que, en dado caso de incumplimiento de la cartera Ministerial, se continuara en forma legal con las etapas de la negociación y en consecuencia, con las garantías de la presentación del pliego de peticiones.

Subraya que el pliego de peticiones se presentó el 20 de diciembre de 2017 y solo hasta el 5 de febrero de 2018 el sindicato requirió al empleador para que iniciara la negociación, de manera que se sobrepasaron ampliamente los términos legales, por lo que la conclusión del Tribunal conforme a la cual *no era tan largo el término transcurrido* constituye una *violación directa de la norma*, teniendo en cuenta la perentoriedad de los intervalos para el arreglo directo y la jurisprudencia emanada de esta Corporación, según la cual para la aplicación del fuero circunstancial deben respetarse imperiosamente los plazos definidos en la ley.

Insiste en que el incumplimiento de estos términos a los que está sometida la negociación colectiva afecta la validez del conflicto y, como consecuencia, impide el nacimiento de la garantía de fuero circunstancial, además de que, concretamente, de acuerdo con el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, no podían transcurrir más de 5 días entre la presentación del pliego y el inicio de la etapa de arreglo directo, como sucedió en este caso, pues el sindicato tenía la posibilidad de adelantar todas las acciones administrativas y judiciales para lograr que el empleador atendiera sus solicitudes.

Advierte que el sindicato no podía mantener un rol pasivo en el inicio de la negociación, pues solo hasta el 5 de febrero requirió al empleador y el arreglo directo se llevó a cabo hasta el 2 de agosto de 2018, por lo que aduce que «[…] *no se puede pretender para el caso en concreto que dicho fuero se hubiere perpetuado en el tiempo casi por un año, cuando la interpretación de la norma impone el método exegético; es decir, cumplir de manera rigurosa y objetiva el tiempo para cada etapa de la negociación […]»,* y que tampoco se podía activar el fuero en presencia de una justa causa de despido comprobada.

De otro lado, alega que también fue acertada la conclusión del *a quo*, en cuanto a que el actor incurrió en justa causa de despido, al haber manipulado un objeto cortopunzante para la limpieza de la máquina fusionadora, que terminó con su avería, pues no hay que ser un experto para aceptar que un objeto de esa naturaleza causa daño.

Señala, en este punto, que el trabajador mintió en el momento de rendir sus descargos, pues ya había admitido que había manipulado unas tijeras para la limpieza de la máquina, todo lo cual ocasionó un daño de esa herramienta ajeno a su deterioro normal.

Precisa que la *única testigo mujer* declaró que la limpieza de la máquina se efectuaba con elementos diferentes a objetos cortopunzantes, con lo que quedó claro que el actor no tenía por qué hacer la limpieza de este instrumento y de todas maneras no lo podía hacer con unas tijeras, de manera

que incumplió con sus obligaciones y ocasionó la avería, lo que también coincide con el dicho de Edigson Dueñas.

Por último, reitera que el demandante sí incumplió con sus obligaciones contractuales y que el Tribunal erró pues sí estaba acreditada la justa causa de despido.

VII. RÉPLICA

La apoderada del demandante arguye que la demanda de casación adolece de serios defectos técnicos que imponen su rechazo, tales como una indebida e incompleta formulación del alcance de la impugnación; la denuncia de una interpretación errónea de normas que no aplicó el Tribunal; una mixtura de vías de acusación, pues el cargo se formula por la vía directa y, pese a ello, incluye argumentos de índole fáctica; y una contradicción de los argumentos que soportan el cargo.

Agrega que la recurrente no justifica adecuadamente la infracción hermenéutica que denuncia y no derruye todos los pilares de la decisión cuestionada, para lo cual no bastaba con mencionar las normas que regulan el trámite de la negociación colectiva, aparte de que los argumentos del Tribunal se encuentran respaldados en la jurisprudencia de esta Corporación, que ha protegido el derecho de asociación sindical y negociación colectiva contra las conductas dilatorias de los empleadores que se niegan a cumplir con los términos de la autocomposición, todo lo cual no le puede ser endilgado a los trabajadores.

Señala también que el argumento de la recurrente equivale a responsabilizar a los trabajadores por las conductas indebidas del empleador y aprovecharse de la propia culpa, más cuando en este caso el sindicato sí cumplió con todas sus obligaciones y fue el empleador el que ocasionó el retraso en el cumplimiento de los términos para la etapa de arreglo directo.

Finalmente, expone que todas las disquisiciones del recurrente en torno a la justa causa de despido implican una mixtura de vías y se fundamentan en pruebas no calificadas en casación.

VIII. CONSIDERACIONES

Tal y como refiere la oposición, el único cargo planteado adolece de serias falencias técnicas que comprometen su estudio de fondo y sus posibilidades de éxito.

En efecto, en primer lugar, es cierto que el alcance de la impugnación es inadecuado, en cuanto se solicita al mismo tiempo la casación y la revocatoria de la decisión recurrida, lo que no resulta lógicamente posible, además de que es insuficiente, en tanto no expone lo que debería hacer la Corte en sede de instancia, de cara a la decisión emitida en la primera instancia.

Ahora, si bien la Corte podría interpretar que el querer de la recurrente es lograr la casación de la sentencia del Tribunal para que, en sede de instancia, se confirme la

decisión absolutoria del juzgado, subsisten otras falencias en la estructuración técnica del cargo, como se pasa a ver.

La recurrente denuncia una *interpretación errónea* de los artículos 432, 433, 434 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo, infracción propia de la *vía directa* de violación de la ley, pero, al mismo tiempo, afirma que el Tribunal incurrió en error al reconocer los hechos que daban cuenta de la justa causa de despido, a partir del análisis de varias pruebas, lo que es propio de la *vía indirecta*.

Lo anterior supone una inadecuada amalgama de vías y argumentos de naturaleza diferente en un mismo cargo, que resulta totalmente improcedente en casación.

En este punto, no sobra recordar que la causal primera de casación laboral autoriza un juzgamiento sobre la decisión recurrida a través de dos variables: la vía directa, si lo que se quiere es demostrar que el juzgador incurrió en *yerros estrictamente jurídicos*, en torno a la aplicación y la comprensión de las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar; o la vía indirecta, si lo que se pretende es exhibir equivocaciones en el *reconocimiento de los hechos* debatidos en el proceso, a partir del examen de pruebas expresamente autorizadas.

Con todo, como lo ha dicho repetida e históricamente esta Corporación, las referidas variables son incompatibles, de manera que, si se quiere hacer uso de las dos, deben

plantearse de manera autónoma e independiente, a través de cargos separados (CSJ SL1672-2018).

Ahora, en un sano ejercicio de interpretación, si la Corte se atiene a la formulación expresa del cargo, por la *vía directa*, obviando las reflexiones de tipo fáctico o probatorio, encuentra que la recurrente acusa una *interpretación errónea* de los artículos 432, 433, 434 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo, pero más allá de reproducir su contenido y de afirmar genéricamente que la juzgadora de primer grado tenía razón en sus reflexiones, lo que es ajeno al objetivo del recurso de casación, no le explica a la Corte cuál fue el alcance que le habría dado el Tribunal a las referidas normas, por qué esa intelección resultaba errónea y qué influencia tenía tal incorrección en la solidez argumentativa de la sentencia atacada, que es la carga propia de este tipo de acusaciones.

Aparte de ello, la recurrente reivindica con insistencia una regla jurídica que sí tuvo en cuenta el Tribunal, esto es, que la garantía de fuero circunstancial no tiene operatividad cuando el conflicto colectivo que le da base pierde vigencia y eficacia, por desinterés de las partes. En tal sentido, la interpretación del Tribunal de las normas de la proposición jurídica es la misma a la defendida en el cargo, solo que la recurrente obvia que dicha Corporación entendió que en este caso no se había producido ese decaimiento de la disputa colectiva a partir de otras premisas, que tampoco son suficiente y eficientemente cuestionadas en el cargo.

En efecto, el Tribunal soportó su decisión en una serie de supuestos que no son reconocidos de manera adecuada por la recurrente ni desvirtuados en forma suficiente. Así, por ejemplo, el Tribunal reconoció que: *i)* el nacimiento y permanencia de la garantía de fuero circunstancial dependía de la existencia del conflicto colectivo de trabajo que le daba base; *ii)* en ese sentido, era factible que en ciertos casos la negociación decayera, por la falta de interés para desarrollarla y culminarla por quienes la habían promovido; *iii)* y en estos eventos el conflicto colectivo cesaba de manera anormal y, como consecuencia, también desaparecía la especial protección a la estabilidad de los trabajadores inmersos en el mismo.

Con esa base, el Tribunal advirtió que, si bien se había sobrepasado el término para iniciar la etapa de arreglo directo, la demora no había sido larga y, de cualquier manera, la responsabilidad había sido de la institución empleadora y no de la organización sindical, que de hecho había activado mecanismos para obligar a su contraparte a negociar. Todo esto lo llevó a colegir que el conflicto no había perdido su dinámica y eficacia, al punto que las partes habían suscrito la respectiva convención colectiva de trabajo, máxime que admitir lo contrario equivaldría a «[…] *favorecer la lentitud y falta de diligencia de los empleadores y premiar esas conductas dilatorias con la supresión del fuero circunstancial.*»

Como ya lo anunció la Corte, la recurrente tan solo insiste en que los términos establecidos legalmente para el

desarrollo de la negociación colectiva son de obligatorio y estricto cumplimiento, pero no explica por qué la interpretación del Tribunal, conforme a la cual es preciso examinar en todo caso quién es el causante de alguna demora y no premiar conductas dilatorias de alguna de las partes, resulta totalmente contraria al espíritu y reglas de la garantía de fuero circunstancial.

Tampoco cuestiona la recurrente otras premisas centrales en el racionamiento del Tribunal, como que fue la misma entidad la que en la contestación de la demanda admitió la existencia del conflicto para el momento del despido; que el sindicato no tuvo un rol pasivo, pues activó mecanismos para lograr la concertación; y que la disputa colectiva permaneció tan vigente que al final las partes suscribieron la respectiva convención colectiva de trabajo el 2 de agosto de 2018.

Por lo anterior, correspondía a la recurrente acreditar por qué estas inferencias resultaban equivocadas, además de desvirtuar la premisa fáctica de que había sido la empresa y no la organización sindical la que había provocado la superación de los términos, pues esta última había promovido acciones para mantener vigente la negociación hasta su finalización.

En resumen, el cargo denuncia una intelección errónea que no se demuestra y en todo caso no desvirtúa todas y cada una de las premisas en las que se fundamenta la decisión del Tribunal.

Resta decir que las reflexiones encaminadas a cuestionar la decisión del Tribunal en torno a la justa causa de despido son ajenas a la vía escogida para formular la acusación.

Como consecuencia de todo lo expuesto, se rechaza el cargo.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente. Se fijan las agencias en derecho en la suma de DOCE MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS ($12.400.000.oo M/CTE), que se incluirá en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. 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 dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca el 25 de mayo de 2023, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JESÚS GILBERTO CÁRDENAS CHAMORRO** contra **LA NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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

Código de verificación: DF131067F58974FE3A369E89BEA54F1D0F8698ACAACA530079F750AB63919D15
Documento generado en 2025-06-09