OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL662-2025

Radicación n.° 68001-31-05-004-2021-00235-01

Acta 007

Bogotá D. C., cuatro (4) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **YESSID TOLOZA** interpuso frente a la sentencia que la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 18 de agosto de 2023, en el proceso que el recurrente instauró contra la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER SAS.**

I. ANTECEDENTES

Yessid Toloza llamó a juicio a la demandada, con el fin de que se declarara que fue despedido sin justa causa y en vigencia de un conflicto colectivo, por lo que la decisión de desvincularlo era ilegal al gozar de fuero circunstancial. En consecuencia, que se decidiera su reintegro a un cargo igual o mejor, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales,

vacaciones y aportes a la seguridad social en salud y pensiones; o en su defecto, que en caso de que no se considerara procedente su reinstalación, se impusiera el pago de la indemnización por terminación unilateral e injustificada de la relación laboral.

Adicionalmente, que se ordenara la cancelación de la indemnización de los perjuicios morales acreditados y la indexación de las sumas dinerarias adeudadas.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que prestó sus servicios personales a la accionada desde el 3 de febrero de 2011, en virtud de un contrato de trabajo a término fijo que mutó a uno indefinido el 1.° de abril de 2012. Además, que su último cargo fue el de auxiliar de campo, con un salario básico mensual de $1.647.866 para el 26 de febrero de 2021, momento en que fue despedido bajo el argumento consistente en que se había extinguido la causa del convenio.

Expuso que el motivo invocado no se establecía como justificado para finiquitar la relación; que no se le canceló la indemnización por despido; que estaba afiliado al sindicato Sintramienergetica; que dicha organización había presentado un pliego de peticiones en 2016; que, al materializarse un acuerdo dentro de la fase de negociación, se nombró un tribunal de arbitramento, quien emitió un laudo arbitral el 25 de febrero de 2020, respecto del cual ambas partes presentaron recurso de anulación, sin que se hubiera resuelto al incoar la acción.

Indicó que el conflicto colectivo no había concluido; que era beneficiario de la convención existente en la empresa; y, que la sociedad demandada había vulnerado el derecho de asociación sindical.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones en razón a que el actor no gozaba de fuero circunstancial, aunado a que se habían extinguido la causa y el objeto del contrato de trabajo, ante la negativa de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (en adelante ANLA) de otorgar el permiso correspondiente para el proyecto Soto Norte, por lo que no procedía la indemnización por despido reclamada en forma subsidiaria.

En cuanto a los hechos, aceptó la vinculación laboral con el demandante, así como sus características en cuanto a extremos temporales, cargo, salario y forma de terminación. También, reconoció la presentación del pliego de peticiones y las acciones derivadas de este actuar, que llevaron a que para ese momento estuviera latente el conflicto colectivo.

Frente a los demás eventos, manifestó que no eran ciertos, y finalmente propuso las excepciones que denominó inexistencia de despido y de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 16 de junio de 2022, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga resolvió lo siguiente:

> PRIMERO: DECLARAR probada, parcialmente, la excepción de mérito denominada COBRO DE LO NO DEBIDO POR AUSENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, propuestas en su defensa por la SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S.
>
> SEGUNDO: CONDENAR a la demandada SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER S.A.S. a pagar al demandante, señor YESSID TOLOZA la suma de ONCE MILLONES SEISCIENTOS CUATRO MIL OCHOSCIENTOS (sic) VEINTE MIL (sic) PESOS M/CTE ($11.604.820), por concepto de indemnización prevista en el artículo 64 CPT&SS (sic) a febrero de 2021, sin perjuicio de la correspondiente indexación al momento efectivo de pago.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación que ambas partes presentaron, a través de sentencia del 18 de agosto de 2023, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga confirmó el fallo.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal a la hora de fundamentar su decisión, expuso en qué, consistía el fuero circunstancial, entendido como una garantía para evitar los despidos injustificados mientras se estaba desarrollando un conflicto colectivo, conforme lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el 36 del Decreto 1469 de 1978, así como lo enseñado en los fallos CSJ SL6732-2015 y CSJ SL4004-2021.

De igual manera, precisó que el laudo arbitral que se emitía dentro de ese proceso de negociación quedaba en firme

cuando quedara ejecutoriada la sentencia que resolviera el recurso de anulación, por lo que solo en ese instante se entendía finalizado el conflicto y con ello el fuero. A partir de esta situación, concluyó lo siguiente:

> En ese orden, conforme a la prueba documental, se advierte el pliego de peticiones presentado en el año 2016, el laudo arbitral de fecha 25 de febrero de 2020 y el recurso de anulación sin resolución hasta la fecha de presentación de la demanda, por tanto, el conflicto colectivo estaba plenamente entablado, situación que igualmente y como fue señalado anteriormente, fue aceptada por la demandada en su escrito de contestación a la demanda y en el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la sociedad demandada, y, por ende, el fuero circunstancial emergía en los términos antes reseñados para los afiliados a la organización sindical que lo promovió, entre los que se encuentra el accionante, conflicto vigente para el momento de la terminación del contrato de trabajo y no como lo consideró el *A quo*, al señalar que con la expedición del laudo arbitral se puso fin al conflicto colectivo sin que sea necesaria la resolución del recurso de anulación por parte de la Sala de Casación laboral, porque como se dejó ilustrado en líneas anteriores, el conflicto colectivo finaliza una vez quede ejecutoriado el laudo arbitral y que como en el presente caso contra el mismo las partes interpusieron recurso de anulación sin que hasta el momento del finiquito laboral haya sido resuelto por la autoridad competente, por tanto el laudo arbitral no había quedado en firme y solo lo sería una vez ejecutoriada la sentencia que resuelve el recurso de anulación, como lo precisó la parte recurrente demandante.

Una vez definió que la protección foral estaba latente para el momento en que finalizó el contrato laboral, estableció que esa situación se había motivado en «*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"[…]*».

A continuación, luego de referirse a la prueba documental y a lo indicado por tres testigos, concluyó que sin la expedición del citado permiso no le era posible a la demandada continuar con la ejecución del proyecto minero referenciado, que era el único con que esta contaba, por lo que se extinguía la causa del contrato, lo que implicaba la configuración de una causa legal de terminación, conforme lo indicado en el fallo CSJ SL675-2021.

Ahora, frente al argumento según el cual la empleadora había generado esa causa legal al no aportar la información requerida por la ANLA, expuso que no había material probatorio que soportara esa afirmación, o que llevara a concluir que se pretendía crear la causal para terminar los contratos, pues, por el contrario, de los actos administrativos se desprendía que la sociedad demandada estuvo presta a presentar la documentación exigida, sin embargo, la información no atendió la totalidad de los requerimientos impuestos.

También agregó que, aunque uno de los testigos informó de la continuidad de las actividades por parte de la empresa, se lograba establecer que no se refería al objeto principal, sino a tareas tendientes a obtener el cumplimiento de compromisos legales y actividades de mantenimiento, en razón a que, si bien no podía operar sin licencia, debía ejecutar unas obligaciones como sociedad.

Finalizó el análisis en torno al recurso propuesto por el extrabajador, en los siguientes términos:

> De esta forma, resulta claro que en sub judice, la finalización de la relación laboral se dio por causa legal de conformidad con lo establecido en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, por dejar de subsistir las causas que le dieron origen al contrato de trabajo, luego no resulta procedente ordenar el reintegro deprecado en la demanda ante la imposibilidad física y jurídica para la ejecución del contrato, pues existe un nexo causal entre la inexistencia de la licencia ambiental para la explotación del objeto social de la empresa demandada y la razón o causa por la cual fue contratado el demandante.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case totalmente la sentencia atacada, «*en cuanto confirmó la absolutoria del a quo por el reintegro y demás pretensiones principales*», para que, en sede de instancia, la revoque en este aspecto y acceda a lo peticionado.

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, los cuales son objeto de oposición. Se resuelven de manera conjunta, en consideración a que presentan similar proposición jurídica, persiguen la misma finalidad y se apoyan en argumentos complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 25 del

Decreto 2351 de 1965 y el 36 del Decreto 1469 de 1978, en relación con los preceptos 21, 43, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 64 y 66 del CST, junto con los cánones 29, 53, 55 y 56 de la CP.

Para el efecto, menciona como errores de hecho los siguientes:

> 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 en el contrato de trabajo suscrito por la parte demandante ni en el otrosí posterior, se informaba de la existencia del proyecto "Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte".
>
> 3. Dar por demostrado sin estarlo que la continuidad del 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. Dar por demostrado sin estarlo que la terminación del contrato de trabajo a la parte demandante fue por causa legal.

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

11. Dar por demostrado sin estarlo que el reintegro no era procedente ante la imposibilidad física y jurídica para la ejecución del contrato del demandante.

12. Dar por demostrado sin estarlo que la sociedad demandada no podía realizar ninguna actividad diferente a la proyectada con la Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte.

13. Dar por demostrado sin estarlo que la sociedad demandada no podía seguir operando.

14. Dar por demostrado sin estarlo que la demandada no podía explotar su objeto social ante la inexistencia de licencia ambiental.

15. Dar por demostrado sin estarlo que la negativa de la licencia ambiental era irresistible para la demandada.

16. No dar por demostrado estándolo que la sociedad demandada no quiso radicar nueva solicitud de licencia ambiental.

A la hora justificar dichos dislates, destaca las siguientes pruebas como indebidamente valoradas:

- Contrato de trabajo. Primera instancia. Cuaderno Digital 187407. Folio 193. Folio 384. Folio 503 del Cuaderno de Primera Instancia 370407.

- Otrosí al contrato de trabajo. Primera instancia. Cuaderno Digital 187407. Folio 196. Folio 387. Folio 507 del Cuaderno de Primera Instancia 370407

- Certificación laboral de febrero 26 de 2021. Primera instancia. Cuaderno Digital 187407. Folio 34. Folio 225. Folio 502 del Cuaderno de Primera Instancia 370407.

- Carta de finalización del contrato de trabajo. Primera instancia. Cuaderno Digital 187407. Folio 223. Folio 506 del Cuaderno de Primera Instancia 370407. “el contrato de trabajo se extinguió de pleno derecho por insubsistencia de las causas que le dieron origen”, lo que exige demostrar que las causas que dieron origen al contrato del demandante fue la existencia del proyecto al que le fue negada la licencia ambiental lo que resulta imposible pues el demandante se vinculó desde al año 2011 y el proyecto inició en 2019. Además, la carta dice que “bajo dicho proceso de

licenciamiento ya no es posible obtener una licencia ambiental" lo que significa que pueden iniciarse otros procesos de licenciamiento. "por lo que el proyecto tal como estaba concebido extinguió la razón o causa que originó el contrato de trabajo del demandante" "y que como lo manifestó él mismo, fue contratado para ejecutar actividades en el proyecto Soto Norte, por tanto, si la sociedad dieron origen y la materia del contrato de trabajo indefinido dejaron de existir ante la imposibilidad de ejecutar la labor para la cual fue contratado en el proyecto"

- Certificado de existencia y representación legal de la demandada. Primera instancia. Cuaderno Digital 187407. Folio 12 (expedido en mayo 13 de 2021). Folio 391 (expedido en mayo 13 de 2021). Folio 559 del Cuaderno de Primera Instancia 370407 (expedido en junio 4 de 2021).

- Respuesta a la demanda. Primera instancia. Cuaderno Digital 187407. Folio 420.

- Auto de la ANLA No. 09674 de octubre 2 de 2020. Primera instancia. Cuaderno Digital 187407. Folio 446 a 574.

- Auto 00092 de enero 19 de 2021. Primera instancia. Cuaderno Digital 187407. Folio 575 a 645 (hoja 71 del documento). Continúa en folios 1 (hoja 72 del documento) a 236 del Cuaderno Digital 370407 de la primera instancia.

- Interrogatorio de parte al demandado.

- Declaración de (sic) testigos FERNEY AUGUSTO LIZCANO SUÁREZ, PAOLA CAROLINA MORALES MONTAÑO, JOSÉ MIGUEL AMAYA.

Al sustentar el ataque, destaca el contenido del contrato de trabajo y su otrosí, en aras a establecer que no se había acordado como causa que daba origen a la relación la existencia del proyecto «*Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte*», dado que solo se indica que se desempeñaría como obrero, por lo que el único nexo que se encuentra con esa obra está plasmado en la carta de finalización del vínculo.

En este sentido, destaca que la unión no se condicionó a la vigencia o existencia de algún plan de explotación minera, máxime si se tiene en cuenta que dicho ligamen inició en febrero de 2011 y en 2019 se iniciaron los trámites de licenciamiento de la tarea antes referenciada.

Con relación a la respuesta a la demanda, estima que existe una confesión cuando se afirma que trabajaba hacía seis años en la licencia que fue negada en 2021, por lo que no podía haber sido vinculado con la finalidad de desarrollar sus funciones en ese proyecto, en la medida que inició la relación laboral en 2011, lo que también enseña que la empresa no fue creada exclusivamente para la ejecución de este, debido a que surgió en el año 2006.

Resalta que le llama la atención que una vez negado el permiso la accionada no hubiera entrado en proceso de liquidación, tal como lo reflejan los tres certificados de existencia y representación legal de la demandada, en los que figura como objeto social el desarrollo de todas aquellas actividades comerciales y/o civiles que sean lícitas de conformidad con la ley colombiana, mientras que como actividad principal se anota la exploración, explotación y beneficio de minerales en general, circunstancia que contradice lo dicho por el Tribunal, en el sentido de afirmar que lo único que podía desarrollar era el proyecto Soto Norte.

En cuanto a la carta de finalización del contrato, expone que no demuestra que la mencionada obra fue la causa del origen del contrato, pues, únicamente recoge las razones

aducidas por el empleador para terminar el vínculo, sin que exista certeza de su ocurrencia, debido a que no se acredita tal situación, y, por el contrario, lo que se extrae es que era posible desplegar una nueva solicitud de licenciamiento, tal como lo reafirma el auto de la ANLA n.° 09674 de 2020, donde se concluyó que *«el estudio de impacto ambiental, así como la información adicional presentada por MINESA, resultan insuficientes para realizar una evaluación adecuada "con lo cual se impide el pronunciamiento de fondo por parte de esta Autoridad"».*

De cara al trámite desplegado ante la citada agencia, además destaca lo siguiente:

> Según lo consignado en los actos administrativos de la ANLA, la única conclusión válida indica que el responsable de que no se le diera continuidad al trámite fue la misma empresa SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER; la empresa no suministro (sic) la información requerida para la adjudicación de la licencia ambiental, estamos en la presencia de actos administrativos que gozan de toda la presunción de legalidad; si la demandada consideraba que las razones alegadas por la ANLA no se ajustaban a derecho, tenía el mecanismo legal para alegarlo (medios de control ante la justicia contenciosa), sin que exista prueba de que lo hubiera hecho.
>
> De manera clara y suficiente, la autoridad ambiental explica las razones por las cuales no es posible conceder la licencia; era la sociedad demandada quien debía cumplir con los requisitos de ley y no lo hizo, siendo inaceptable que invoque su propia culpa para despedir al demandante y a un numeroso grupo de trabajadores.

Anota que se presentó una confesión por parte del representante de la sociedad demandada, al aceptar que no se había cumplido con el requerimiento de información que les hizo la ANLA, que se podía volver a presentar la solicitud

ante esa entidad, que la empresa seguía activa con 80 personas, y que de las retiradas no todas correspondían al proyecto Soto Norte.

Por su parte, respecto de su declaración precisa que no incluye una confesión, al no incluir aspectos negativos, pues, aunque dijo que laboraba en la plurimencionada obra, nunca aceptó que dependiera exclusivamente de ella.

Seguidamente, hizo mención de los testimonios de Ferney Lizcano Suárez, Paola Morales Montaño, Roque Julio Pérez y José Miguel Amaya, de los cuales extrae que la sociedad siguió operando en forma normal, a pesar de la decisión de la ANLA, debido a que inclusive se requería más personal para continuar con la preparación y consecución de la información exigida para pedir la licencia, lo que enseña que la razón invocada por el empleador para culminar la relación laboral no era cierta.

VII. CARGO SEGUNDO

Cuestiona la sentencia de segundo grado por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, en relación con los preceptos 21, 28, 43, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 64, 66 y 47 numeral 2.° del CST, además de los cánones 29, 53, 55 y 56 de la CP.

Refiere que el error interpretativo del colegiado consistió en considerar que el haber terminado el contrato de trabajo

por la desaparición de la causa que lo originó, bloqueaba el efecto de la prohibición del despido bajo un fuero circunstancial, aun cuando no se corresponde con una justa causa de las previstas en el artículo 62 del CST.

En este sentido, explica que no es posible entender que el precepto 47-2 del CST ha establecido una causal o forma de terminar el contrato de trabajo, pues ese no fue el querer del legislador, lo cual sustenta en un extracto de las providencias CSJ SL 4144-2022, CSJ SL675-2021 y CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629.

Finalmente, concluye lo siguiente:

> El haber considerado que el artículo 47-2 del C.S.T. contenía una causa legal de terminación del contrato de trabajo resultó decisivo en la sentencia del Tribunal pues lo condujo a confirmar la decisión de primera instancia que absolvió del reintegro pedido a pesar de ser claro que las justas causas son las establecidas en el artículo 62 del mismo estatuto. Por ello, el Tribunal concluyó que no era posible procedente el reintegro que se deriva del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

VIII. CARGO TERCERO

Acusa a la sentencia impugnada de ser violatoria en forma directa, por aplicación indebida, de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, en relación con los preceptos 21, 28, 43, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 64, 66 y 47 numeral 2.° del CST, además de los cánones 29, 53, 55 y 56 de la CP.

A la hora de sustentar el embate, plantea los mismos argumentos presentados en el anterior, simplemente que los dirige desde la óptica de esta modalidad de violación.

IX. RÉPLICA

Con relación al primer cargo, expone que el impugnante le censura al Tribunal una conclusión que no fue obtenida del documento que se denuncia como mal valorado, pues del contrato de trabajo no se extrajo la relación del proyecto Soto Norte, aunado a que carece de sentido exigir que la causa de la vinculación haga parte del acto jurídico, máxime cuando las actividades laborales pueden surgir con posterioridad al acuerdo inicial, sin que existan dudas respecto del hecho de que las funciones del recurrente estuvieron relacionadas con las gestiones para la obtención de la licencia ambiental.

Refiere que en parte alguna el colegiado expresó que la causa del contrato de trabajo que vinculó a las partes lo haya sido el Proyecto Soto Norte, ocurriendo lo propio con el certificado de existencia y representación legal, en la medida que no se estableció que dicha obra fuera el único objeto social de la empresa, sino que solo tenía esta para desarrollarlo, en razón a que se dedicaba a la exploración, explotación y beneficio de minerales.

Respecto del trámite adelantado ante la ANLA, menciona que la hipotética circunstancia de que el actor hubiera sido contratado antes de que se iniciara el proyecto no significa que no pudiera trabajar en él, ni que su actividad

laboral estuviera relacionada, aunado a que la decisión de archivar la solicitud de licencia, aun cuando no fuera definitiva, afectaba la actividad de la sociedad, por ser la única obra en la que estaba trabajando. Agrega que «*no tiene sentido atribuirle a Minesa que esté invocando su propia culpa para exonerarse de una obligación, pues ello equivale a presumir su mala fe y a imputarle conductas fraudulentas que no están demostradas*».

A continuación, expone que no hubo confesión del representante legal, en la medida que la posibilidad de presentar una nueva solicitud de licencia dispondría una causa distinta a la que precedió la vinculación del actor. También, que el extrabajador confesó que hacía parte del proyecto Soto Norte y del procedimiento para la obtención de la licencia, mientras que, frente a los testigos, indicó lo siguiente:

> Ahora bien, para abundar en razones debe decirse que el cargo se limita a recontar los dichos de los terceros, pero no especifica la forma en que, de haberse tenido en cuenta, esas pruebas desnudaban los graves dislates de hecho que se atribuyen al decisor de segundo nivel. Lo anterior, si se quiere, está justificado en el hecho de que los cuatro testigos no coinciden en los puntos más sensibles del problema jurídico. Mientras que José Miguel Amaya y Paola Morales Montaño afirman que la negativa de la ANLA condujo a la desaparición de las causas que motivaban la contratación de un alto número de trabajadores, incluido el demandante, Roque Julio Pérez y Ferney Lizcano Suárez insisten en la tesis sostenida por el recurrente: que las labores por él ejecutadas aun (sic) se siguen ejecutando en el Proyecto.

Ahora, de cara los embates segundo y tercero, explica que parten de supuestos equivocados, en la medida que el Tribunal no determinó que el numeral 2.° del artículo 47 del

CST estableciera la existencia de una justa causa para terminar el contrato, sino que estableció que aunque era legal y objetiva, no estaba justificada.

Refiere que frente a la relación con duración indefinida existe una causal especial y autónoma de extinción, que tiene lugar cuando desaparecen las razones que motivaron su celebración, por lo que es ajena a las previstas en el artículo 62 del CST y consagra una condición resolutoria que resulta lógica, en la medida que no es un convenio perpetuo, algo que sustenta en las decisiones CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629 y CSJ SL675-2021.

Anota que, aunque el precepto 47 no se ubica dentro del capítulo correspondiente a la terminación del contrato, no significa que no se consagre una causal autónoma de extinción del vínculo.

Adicionalmente, sostiene que la finalización del contrato, «*regulada en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo es una causal legal que opera por ministerio de la ley y que, por lo tanto, no corresponde a una decisión unilateral del empleador, que es lo que caracteriza al despido*», lo cual apoya en los fallos CSJ SL, 7 dic. 2004, rad. 23510 y CSJ SL, 20 abr. 2005, rad. 24357 y CSJ SL4004-2021, por lo que afirma que los modos legales de terminación del contrato no se corresponden con un despido sin justa causa, y, por tanto, cuando se acude a ellos no es posible aplicar un reintegro bajo la protección del fuero circunstancial.

X. CONSIDERACIONES

El Tribunal fundamentó su decisión, en que, aunque el extrabajador gozaba de un fuero circunstancial para el momento en que finalizó su contrato de trabajo, debido a que estaba latente un conflicto colectivo, no era posible ordenar su reintegro en razón a que había desaparecido la causa que motivaba la relación laboral, pues, se había negado el otorgamiento de la licencia ambiental por parte de la ANLA respecto del proyecto Soto Norte, en donde el impugnante prestaba servicios.

En este sentido, explicó que si bien no se estaba en presencia de una justa causa para despedir al subordinado, no resultaba viable la reinstalación por una imposibilidad física y jurídica, de cara al numeral 2.° del artículo 47 del CST, por lo que al estar frente a una terminación injustificada, pero legal, únicamente era procedente ordenar el pago de la indemnización.

El censor radica su inconformidad en dos aspectos: (i) la imposibilidad de considerar que la expiración del objeto del contrato se constituya en una razón que deje sin efectos la posibilidad de reintegro para quien goza de fuero circunstancial, al no tratarse de una justa causa de las previstas en el artículo 62 del CST, y (ii) que la motivación para finalizar el convenio laboral estuviera debidamente acreditada y se tratara de una situación imprevista para el empleador, en la medida que fue precisamente su omisión la que llevó a la negativa temporal en el otorgamiento de la

licencia por parte de la ANLA, sumado al hecho que la empresa siguió funcionando.

Así las cosas, el problema jurídico que debe abordar la Sala, se orienta a determinar, de un lado, si la ocurrencia del fenómeno previsto por el numeral 2.° del artículo 47 del CST conlleva la imposibilidad de acceder a un reintegro bajo la existencia de un fuero circunstancial; y, de otro, si habían desaparecido las causas que motivaron el contrato de trabajo con el archivo de la solicitud de la licencia por parte de la ANLA, y sus efectos frente al vínculo laboral.

A efectos de resolver los interrogantes planteados, se parte de la base que, aunque uno de los ataques se presenta por la vía indirecta, no hay discusión en torno a las siguientes conclusiones a las que llegó el juez plural: *(i)* que entre las partes se celebró un contrato de trabajo, que inicialmente se estableció a término fijo, pero luego se modificó para convertirlo a indefinido, a efectos de desempeñarse como auxiliar de campo; *(ii)* que para el momento en que finalizó la relación laboral existía un conflicto colectivo, y, por tanto, el trabajador gozaba del fuero circunstancial; y, (iii) que el motivo argüido por el empleador para terminar el vínculo subordinado fue la decisión adoptada por la ANLA de ordenar el archivo del trámite administrativo de evaluación de licencia ambiental, para el proyecto Soto Norte.

En vista de que el yerro endilgado al juez plural parte del alcance de la figura del fuero circunstancial, empieza la Sala por resaltar sus particularidades.

Tiene su génesis en el artículo 39 de la CP, que como desarrollo del derecho de asociación, hace referencia a aquellos grupos creados en tomo a la defensa de intereses de clase, fijando garantías para proteger su debido ejercicio. En este sentido, la norma registra lo siguiente:

> ARTÍCULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.
>
> La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.
>
> La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.
>
> Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.
>
> No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Acorde con lo que viene exponiéndose, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, aprobado por Colombia mediante de la Ley 26 de 1976, consagra, en primera medida y como derecho primordial, el que tienen los trabajadores y los empleadores de constituir las organizaciones y afiliarse a ellas, con la sola condición de observar los estatutos de estas.

Por su parte el Convenio 98 de la propia OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, establece la necesidad de que los trabajadores gocen de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, estableciendo una defensa contra actos que garanticen la permanencia en el empleo por no afiliarse a un sindicato o dejar de hacerlo, o despedir a un trabajador a causa de su afiliación sindical.

Ahora, puntualmente hablando, la fuente legal del fuero circunstancial se encuentra en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10.° del Decreto 1373 de 1966, este último retomado por el 36 del Decreto 1469 de 1978, que rezan:

> ARTÍCULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
>
> ARTÍCULO 10 y 36. La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

De cara a las disposiciones normativas previamente resaltadas, se tiene que la aludida protección es un logro del movimiento sindical, así como una garantía de que gozan los trabajadores, sindicalizados o no, de no ser despedidos sin justa causa, entre la fecha de presentación del pliego de peticiones y la terminación de la negociación; es connatural a la libertad sindical, ya que evita que sus contratos sean

fulminados con ocasión del conflicto colectivo y, por esa senda se atomice el movimiento sindical; de otro lado, permite que tengan estabilidad, sin temor a represalias, mientras se negocian sus reivindicaciones laborales, en aras de que el despido no se constituya en un mecanismo al cual podría recurrir un empleador para restar fuerza a la contraparte.

Es importante precisar que esta garantía opera exclusivamente para un buen trabajador, de allí que se requiera que el beneficiario de ella observe una buena conducta y cumpla sus obligaciones laborales, en la medida que no tiene alcance cuando se incurre una justa causa para culminar el vínculo.

Frente al fuero circunstancial, se destaca lo expresado por esta corporación en sentencia CSJ SL3344-2020, donde se sostuvo lo siguiente:

> Desde un punto de vista teleológico, el fuero circunstancial es la garantía de que gozan los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a no ser despedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva. Su finalidad es la protección de los trabajadores frente a represalias antisindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial. De esta forma, el fuero circunstancial es una medida legal encaminada a hacer real el principio derivado del Convenio n.° 98, según el cual ninguna persona debe ser objeto de discriminación o perjudicada «en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales» (art. 1.º).
>
> Con fundamento en lo anterior, esta Corporación ha sostenido que el fuero circunstancial es esencial para la protección del derecho de sindicación y la libertad sindical, en la medida que «evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, le permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a

> ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias» (CSJ SL3317-2019).
>
> En definitiva, el fuero circunstancial busca disuadir al empresario de adoptar represalias contra los trabajadores inmersos en un procedimiento de negociación colectiva, a la vez que garantiza a estos su derecho a la negociación voluntaria, libre y emancipada del temor a la pérdida del empleo.

En cuanto a los trabajadores que se benefician de este fuero, el periodo en que opera la protección, su campo de acción y el trámite, entre otros aspectos fundamentales, se resalta el fallo CSJ SL, 2 oct. 2007, rad. 29822, donde se expresó:

> 2º) A quiénes cobija.
> Fuero Circunstancial: a "los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones" que comprende a los "afiliados al sindicato o a los no sindicalizados". Luego, es patente que esta garantía foral también protege a los trabajadores no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones tendientes a la firma de un pacto colectivo. Se impone recordar lo que la Corte en sentencia de 11 de mayo de 2006, radicado 26726, razonó en el sentido de que están excluidos de este fuero los trabajadores que desempeñen cargos de alta dirección o jerarquía dentro de la empresa, con capacidad de compromiso y de representación, dado que no pueden "pretender estar acogido por el pliego de peticiones que la organización sindical presentó, en tanto los intereses empresariales, de los cuales en su calidad de alto directivo lo comprometían, estaban en contraposición con los suyos propios, lo que resulta inadmisible".
> (…)
>
> 3º) Periodo en que opera la protección.
> Fuero Circunstancial: desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere pertinente o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo.
> (…)
>
> 4º) Para qué los ampara.
> Fuero Circunstancial: Para no ser despedidos sin justa causa,

> desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere pertinente, o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo. En el evento en que el empleador considere que un trabajador incurrió en una de justa causa, no es imperativo que acuda previamente ante el juez del trabajo para solicitar el permiso para terminar el contrato de trabajo, la justeza o no se determina posteriormente al fenecimiento de la relación laboral.
> (…)
>
> 5º) Trámite procesal.
> Fuero Circunstancial: Por no consagrar la ley un trámite especial, el asunto se surte a través de un proceso ordinario de primera instancia.

Según lo expuesto en líneas precedentes, está establecido que un trabajador que goza de fuero circunstancial no puede ser objeto de una terminación unilateral del contrato por parte del empleador si no incurre en una justa causa, lo que conlleva que en caso de que sea despedido sin fundamento, proceda el reintegro.

Ahora, surge el interrogante consistente en determinar qué sucede cuando desaparecen las causas que originaron el ligamen laboral, según lo dispuesto en el artículo 47 numeral 2.° del CST, que registra que el «*contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo*».

Respecto de dicha disposición, se pronunció esta sala en la providencia CSJ SL675-2021, en la que puntualizó lo siguiente:

> Pues bien, el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo entraña la consecuencia propia de relevar dos de los elementos

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

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

Ese escenario fue el previsto por esta Sala de Casación en las sentencias en las que se apoyó el Tribunal Superior de Cali para darle luz al entendimiento del numeral 2 del artículo 47 del estatuto laboral. Las decisiones referidas acotan los parámetros para aplicar dicha disposición. En efecto, recuerdan que la norma surgió como respuesta a la otrora cláusula de reserva, con el fin de garantizar la estabilidad del trabajador; indican que al empleador no le basta con propiciar el desaparecimiento de la causa o el objeto del contrato, para que éste se tenga por terminado de forma justificada o legal; señalan la necesidad de evaluar, en el caso concreto, las circunstancias que afectan la causa del contrato; y contemplan que por la supresión del cargo desempeñado por el trabajador no se entiende necesariamente que haya dejado de existir la materia del trabajo, pues si se identifica ésta con un cargo específico, terminaría permitiéndose que el empleador dejara cesante al trabajador en cualquier momento, sólo con hacer mutaciones en la empresa.

[…]

Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas

reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo[1], y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado.

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

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

[…] esas dificultades son inherentes a su objeto social, aunado a que se trata de los riegos propios de toda especulación económica libremente escogida por el empleador -empresario y que, en principio, a la luz de lo instituido paladinamente por el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, no deben ser asumidos por los trabajadores"

Así, el impacto de las nuevas tecnologías en la situación de los productos de **PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S** en el mercado, alegación de la recurrente en su momento, no la exoneraba de asumir la indemnización de perjuicios por no fundamentarse su decisión en una causa legal, o en una justa causa, máxime, si se considera que en el curso del proceso se

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

> demostró que la '*supresión de cargos'* afectó fue al ocupado por el actor, y que sus funciones, así como las tareas de la Regional que dirigía, siguieron desarrollándose por otras estructuras y otros empleos. Por ello, procedía la indemnización tasada legalmente en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y, cualquier vista dirigida a que, además, el trabajador afectado tuviera que asumir una actuación judicial dirigida a demostrar y tasar los perjuicios, resultaría aún más que lesiva.

Conforme la referida cita jurisprudencial, no es posible entender que la desaparición de los motivos que dieron pie al contrato de trabajo sea considerada como una justa causa para finalizar la relación.

Ahora, es necesario definir si la expiración de la relación en las condiciones previamente anotadas, respecto de quien goza de un fuero que le brinda una estabilidad laboral reforzada, incluido el circunstancial, implica o no la procedencia de un reintegro.

Es de advertir que esta corporación ha precisado que existen circunstancias en las que, aunque *prima facie* resultaría procedente la reinstalación de un trabajador, no es posible emitir dicha orden, en consideración a que no resulta conveniente por razones trascendentes, relevantes y probadas (CSJ SL816-2022) o cuando no es viable jurídica o materialmente (CSJ SL3193-2023 y CSJ SL1089-2022).

Esta imposibilidad se extiende a aquellos eventos en que no es dable continuar con el objeto del contrato, al desaparecer la razón por la cual se estaba desarrollando el vínculo, es decir, cuando se materializa realmente la hipótesis prevista por el inciso 2.° del artículo 47 del CST.

Al respecto, ha sido reiterativa la Corte, en señalar que se considera que un contrato termina por causal objetiva cuando sobreviene la *«extinción de las causas que le dieron origen al contrato»*, tal como se anotó en sentencia CSJ SL711-2021, criterio que fue reiterado en proveído CSJ SL2310-2022, mientras, si aún existen las circunstancias que causaron el nacimiento de la relación laboral, ha de presumirse que la decisión de terminar o no renovar el contrato *«estuvo revestida de una conducta discriminatoria»*.

De esta manera, no es posible jurídicamente reprochar la terminación de un contrato de trabajo y declararla ineficaz, cuando se aparta del ánimo discriminatorio y se basa en una causa objetiva, como es la desaparición de un elemento esencial del contrato, ante la existencia de un obstáculo que impide continuar con la prestación del servicio.

En este orden de ideas, desde los ataques presentados por la vía jurídica no se vislumbra el presunto error en que se afirma incurrió el juez plural, debido a que su postura coincide con la que ha desarrollado esta corporación, al concluir que una orden de reintegro no es automática, sino que es necesario verificar las circunstancias que rodearon la finalización del vínculo, a efectos de definir su viabilidad.

Por lo anterior, era pertinente tener en cuenta si la expiración de la relación por parte de empleador estaba motivada en un acto discriminatorio tendiente a debilitar el movimiento sindical o si se fundamentaba en la desaparición

real de la causa del contrato, lo que conllevaba que no se pudiera continuar prestando el servicio.

La situación antes descrita lleva a que se aborde el segundo de los problemas jurídicos previamente diagnosticados, consistente en determinar si habían desaparecido las causas que motivaron el contrato de trabajo con el archivo de la solicitud de la licencia por parte de la ANLA, y sus efectos frente al vínculo laboral, lo cual va aparejado con el embate propuesto por la vía indirecta.

De conformidad con lo normado en el artículo 7.° de la Ley 16 de 1969 modificatorio del 23 de la Ley 16 de 1968, para que se configure el error de hecho, es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta y, además, como lo ha dicho de vieja data la Corte, que provenga de manera evidente de alguno de los tres tipos de pruebas calificadas, esto es, del documento auténtico, de la confesión judicial o de la inspección judicial.

El embate por la vía de los hechos le impone al censor la carga de acreditar, de manera razonada, la concreta equivocación en que incurrió la colegiatura en el análisis y valoración de los medios de convicción, y su incidencia en la decisión impugnada, que lo llevó a dar por probado lo que no está demostrado, y a negarle evidencia a lo que sí lo está; yerros que surgen a raíz de la equivocada valoración o de la falta de apreciación de la prueba calificada.

Para que se configure el error de hecho, no es cualquier hipotética equivocación del Tribunal la que puede dar al traste o quebrantar su decisión, sino aquella que revista la entidad de palmaria, que surja a primera vista, por ser notoria, protuberante y manifiesta; características que no son, en voces de la decisión CSJ SL, 2 en. 2000, rad. 12679: *«creación o invento jurisprudencial sino un nítido mandato legal inexcusable que exige que el recurrente demuestre el yerro de "modo manifiesto". Así lo determina claramente el artículo 60 del decreto 528 de 1964».*

En esta medida se procede con la evaluación de las pruebas calificadas que denuncia el impugnante, en aras a determinar si los errores enrostrados efectivamente se presentaron, y, por tanto, se logra el quiebre del fallo fustigado.

Inicialmente, se plantea que el primer dislate consistió en desconocer que la opositora no había acreditado que la causa por la cual fue contratado el demandante tenía que ver o estaba ligada con el proyecto Soto Norte, en la medida que en el contrato de trabajo, su otrosí o la certificación laboral emitida el 26 de febrero de 2021 ninguna mención se hizo al respecto, dado que solamente se le vincula como obrero, sin que se pueda advertir una causa o materia específica, pues, la referencia frente al tema solo se desprende de la carta de terminación de la relación.

En este sentido, afirma que el error del *ad quem* consistió en condicionar la ejecución y continuidad del

contrato de trabajo suscrito en el año 2011 a un proyecto que ni siquiera existía para esa época, debido a que se aceptó al contestar la demanda que para enero de 2021 llevaba seis años trabajando en este, sumado a que la sociedad había surgido antes de marzo de 2006, según se desprende del certificado de existencia y representación legal.

Al confrontar estas presuntas falencias con lo sostenido por el colegiado, realmente no se verifican las inconsistencias que se denuncian, pues parten de una valoración parcial de los elementos de prueba, en la medida que se tuvo en cuenta al fallar, que el recurrente hacía parte del proyecto Soto Norte al momento en que culmina su relación laboral, tal como lo confesó al absolver interrogatorio de parte.

Adicionalmente, aceptó que desarrollaba tareas de campo en dicha obra, respecto de la cual se adelantaban los trámites tendientes a obtener los permisos necesarios para realizar una explotación dentro de una mina.

También pudo establecer el juez plural que era el único frente de trabajo con que contaba la empresa para esa calenda, motivo por el que no había otro escenario donde el trabajador pudiera desplegar su fuerza laboral, al no contarse con autorización para ejecutar el objeto social consistente en la *«[…] exploración, explotación y beneficio de minerales […]».*

En este sentido, dijo el Tribunal lo siguiente:

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 alegada en la carta de terminación del contrato de trabajo donde la sociedad demandada indicó:

[…]

Al respecto, se encuentra en el expediente que la sociedad demandada desde el 25 de febrero de 2019 se encontraba realizando actividades tendientes a obtener la licencia ambiental con el fin de adelantar el proyecto minero "*Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte*", el cual tuvo como finalidad construir y operar una mina subterránea en los municipios de California y Suratá en virtud del Contrato de Concesión 095-68 y era el único proyecto donde se podían adelantar las etapas de construcción montaje, operación y explotación con el fin de poder desarrollar su objeto social, circunstancia que fue ratificada por los testigos.

En efecto Ferney Augusto Lizcano Suárez, trabajador de la empresa demandada manifestó que la actividad principal de la sociedad demandada es la minería, que no hay (sic) podido realizar actividades de explotación porque necesitan la licencia ambiental y al ser preguntado si la empresa demandada tiene algún proyecto activo, contestó que están a la espera de la licencia ambiental.

Por su parte, Paola Carolina Morales Montaño gerente de recursos humanos de la empresa demandada señaló que la sociedad no tiene proyectos activos, que el proyecto Soto norte consistía en la minería de oro subterráneo, tiene diferentes fases, prelicenciamiento, licenciamiento, construcción, operación y cierre, impacta a los municipios de California, Surata, Soto Norte y Bucaramanga, proyecto que fue archivado en enero de 2021 por el ANLA, autoridad que aprueba las licencias.

Proyecto que en efecto fue archivado por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales con Auto No. 09674 del 20 de octubre de 2020, la entidad ambiental ordenó el archivo del trámite administrativo de la evaluación de la licencia ambiental para el proyecto *"Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte*" localizado en los municipios de California y Surata en el departamento de Santander y ordenó devolver la totalidad de la documentación presentada dentro del trámite; decisión confirmada con Auto No. 00092 del 19 de enero de 2021.

Entonces, lógico resulta señalar que sin la expedición de la

> licencia ambiental por la autoridad competente no le es posible a la sociedad demandada continuar con la ejecución del proyecto minero denominado "*Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte",* que valga señalar era el único con el que contaba la empresa demandada para el desarrollo de su objeto social; por lo que el proyecto tal como estaba concebido extinguió la razón o causa que originó el contrato de trabajo del demandante.
>
> Lo anterior, porque el proyecto minero "*Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte",* estaba ligado a la actividad realizada por el demandante como auxiliar de campo y que como lo manifestó él mismo, fue contratado para ejecutar actividades en el proyecto Soto Norte, por tanto, si la sociedad demandada no podía desarrollar ninguna actividad, las causas que dieron origen y la materia del contrato de trabajo indefinido dejaron de existir ante la imposibilidad de ejecutar la labor para la cual fue contratado en el proyecto.
>
> Luego se configuró una causa legal de terminación del contrato ante la imposibilidad de la demandada de seguir operando, en los términos del número 2 del artículo 47 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".*

Ahora, se duele el censor de que el colegiado hubiera concluido que la razón de ser del contrato de trabajo era la de desarrollar su labor en el proyecto Soto Norte, aun cuando este no existía para el momento en que empezó a desempeñarse como trabajador.

Al respecto, es necesario puntualizar que realmente dicha conclusión no hace parte de la sentencia cuestionada. Lo que hizo el *ad quem* fue verificar el lugar donde el impugnante prestaba el servicio al momento de ser retirado del cargo (proyecto Soto Norte), la labor u oficio para el que había sido contratado (obrero) y si había otro espacio, obra o medio donde el cual pudiera desarrollar esas tareas, sin que lo encontrara, dado que había logrado definir que era el único proyecto que tenía la empleadora.

Es de anotar que aunque el recurrente quiere hacer ver que existe una incongruencia cuando se sostiene que la aludida obra era la única con la que contaba la sociedad, pero a la par se trataba de una empresa que se había constituido con mucha antelación a la existencia de aquella, realmente tal aparente contradicción no es tal, en la medida que se trata de escenarios temporales distintos en los que las circunstancias fácticas pudieran haber cambiado, pues, en un momento determinado se pudo desarrollar la explotación de otras minas, pero para febrero de 2021 solamente se tramitaba lo atinente al proyecto Soto Norte, que fue lo que informaron los testigos, como expresamente lo destacó el juez de segundo grado.

A partir de lo anterior, resultaba razonada la postura vertida por el Tribunal en su sentencia, cuando denotó la presencia de un nexo causal entre el contrato de trabajo y la decisión de la ANLA, al poder establecer que las funciones del actor se desarrollaban en el proyecto Soto Norte en forma exclusiva para el momento en que finalizó el ligamen laboral, sin contar con la posibilidad de ejecutar sus tareas en otro espacio. Esto incluso se mantiene, aun cuando el archivo fuese temporal y no se iniciara un proceso de disolución y liquidación de la sociedad, por cuanto lo que se daba por demostrado era que para ese instante no era razonadamente posible desplegar una prestación personal del servicio ante la prohibición de desarrollar actividades en el área de influencia minera.

Bajo estas condiciones fue que llegó a la conclusión de que no era materialmente posible que el impugnante continuara prestando el servicio, por lo que se configuraba el supuesto previsto por el numeral 2.° del artículo 47 del CST, lo que igualmente hacía imposible el reintegro.

Dicha tesis no se muestra ajena o discordante de cara al material probatorio que le sirvió de base, sin que las pruebas calificadas que se presentan en el recurso den cuenta de que se les apreció en forma errónea, pues realmente el *ad quem* actuó dentro del marco de acción permitido, a partir de la libre valoración de las pruebas regular y oportunamente allegadas al juicio.

En este sentido el Tribunal determinó que el archivo de la solicitud de licencia ambiental por parte de la ANLA llevó a la extinción del contrato de trabajo entre el demandante y su empleador, por lo que la causal objetiva de terminación produjo efectos directos sobre esta última, y al mismo tiempo, evidenció la inexistente influencia del conflicto colectivo en el actuar de la empresa, por lo que no era posible disponer el reintegro; razonamiento que resulta ajustado a lo que de antaño ha decantado la Corte.

De otro lado, en torno al argumento según el cual la negativa por parte de la ANLA para autorizar la licencia ambiental se derivaba de omisiones voluntarias generadas por la empleadora a efectos de generar la causal que impidiera un reintegro, también tuvo oportunidad de manifestarse el colegiado, en los siguientes términos:

> Ahora, el apoderado de la parte demandante señala que dicha causa legal fue generada por la misma sociedad demandada al no aportar la información requerida por la ANLA, señalando de manera suspicaz que con ello pretendía la empresa dar por terminado los contratos de trabajo para afectar la negociación colectiva o el derecho de asociación.
>
> 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, luego no podemos presumir la mala fe de la sociedad demandada, que por demás iría en contra de los postulados del principio de buena fe consagrado en el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia, de modo así, no se acreditó que la terminación obedeciera con el ánimo de afectar el devenir de la negociación colectiva o el derecho de asociación.

Realmente lo determinado en el fallo cuyo quiebre se pretende no desdice de los que se logra establecer de los medios de prueba hábiles que son denunciados, dado que ninguno de ellos permite inferir que existiera un actuar desleal por parte del empleador, tendiente a desarrollar un trámite administrativo en forma irregular con el ánimo de que la licencia ambiental que estaba solicitando no fuera aprobada, y de esta manera validar un motivo por terminar el contrato de trabajo del recurrente.

Tal circunstancia, en caso de que se hubiera presentado, necesariamente requería de pruebas que la sustentaran, en la medida que arribar a una conclusión en tal sentido, sin la existencia de por lo menos algún indicio que lo soportara, llevaría a presumir un proceder de mala fe, que se muestra contrario a lo previsto por el artículo 83 de la CP.

Precisamente, frente a la presunción de la buena fe se manifestó la Corte Constitucional en la sentencia CC C-1194-2008, en los siguientes términos:

> La Corte Constitucional ha considerado que en tanto la buena fe ha pasado de ser un principio general de derecho para transformarse en un postulado constitucional, su aplicación y proyección ha adquirido nuevas implicaciones, en cuanto a su función integradora del ordenamiento y reguladora de las relaciones entre los particulares y entre estos y el Estado.
>
> En este orden de ideas la jurisprudencia constitucional ha definido el principio de buena fe como aquel que exige a los particulares y a las autoridades públicas ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una *"persona correcta (vir bonus)"*. En este contexto, la buena fe presupone la existencia de relaciones reciprocas (sic) con trascendencia jurídica, y se refiere a la *"confianza, seguridad y credibilidad que otorga la palabra dada"*.
>
> En este sentido la Corte ha señalado que la buena fe es un principio que *"de conformidad con el artículo 83 de la Carta Política se presume, y dicha presunción solamente se desvirtúa con los mecanismos consagrados por el ordenamiento jurídico vigente"*.
>
> Concretamente con respecto al contenido concreto del artículo 83 superior, debe la Corte indicar que conforme con este (i) las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deben estar gobernadas por el principio de buena fe y; (ii) ella se presume en las actuaciones que los particulares adelanten ante las autoridades públicas, es decir en las relaciones jurídico administrativas.
>
> Adicionalmente también ha estimado que la presunción de buena fe establecida en el artículo superior respecto de las gestiones que los particulares adelanten ante las autoridades públicas, es simplemente legal y por tanto admite prueba en contrario.
>
> Estima la Corte, que en tanto la buena fe es un postulado constitucional, irradia las relaciones jurídicas entre particulares, y por ello la ley también pueda establecer, en casos específicos, esta presunción en las relaciones que entre ellos se desarrollen.

Según lo decantado previamente, ningún error es posible predicar del actuar del colegiado, debido a que acogió

el postulado constitucional que ha encontrado desarrollo jurisprudencial, sin que existiera prueba en contrario de un adecuado proceder por parte del empleador, máxime si se tiene en cuenta que va de la mano con lo previsto por el artículo 55 del CST.

Recapitulando, al confrontar los elementos probatorios denunciados por el censor, con los presuntos errores que estaban presentes en la providencia del Tribunal, realmente no se evidencia una apreciación errónea de los primeros. Por el contrario, la decisión denota un análisis consecuente y pertinente desde el debido entendimiento que debe dársele al contrato de trabajo y sus causas, pues debe atenderse no únicamente a las circunstancias que se presentaban al momento de suscribirlo, sino aquellas que van variando con el paso del tiempo.

En consecuencia, si se contrata a una persona para ejecutar tareas en campo, en condición de obrero, y en un momento determinado el único proyecto con que cuenta el empleador debe dejar de funcionar por falta de licenciamiento, claramente desaparece la posibilidad de prestar el servicio, aun cuando para la época en que se pactó la relación no se hubiera indicado que la labor se limitaba a esa obra.

Precisamente, este fue el entendimiento que le dio el Tribunal a la situación, por lo que actuó conforme las facultades previstas por el artículo 61 del CPTSS, sin que aflore un error manifiesto, protuberante o evidente, que es el

que debe quedar debidamente comprobado para que se logre la anulación de la decisión atacada.

Al respecto, en la providencia CSJ SL1741-2023 se indicó:

> Previamente al estudio de los medios de convicción del proceso que se indican como mal apreciados, y atendida la vía por la cual se orienta uno de los cargos de su demanda, importa a la Corte recordar que en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibidem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad sustantiam actus, pues en tal caso «no se podrá admitir su prueba por otro medio», tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.

Así las cosas, al no haberse evidenciado un yerro notorio que hubiera sido debidamente acreditado en el recurso, no hay lugar a anular la decisión cuestionada, por lo que deben declararse imprósperos los cargos.

Costas a cargo de la impugnante, en beneficio de quien replica. Como agencias en derecho se fija la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), que se incluirá en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre

de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el dieciocho (18) de agosto de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral que **YESSID TOLOZA** siguió contra la **SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER SAS.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Salvamento de voto

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: 49F80F4FC8202DC261DD304EF3CA8768A7B6E30F8A81C1DC246A751BFA656560
Documento generado en 2025-03-25