GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL4144-2022
Radicación n.° 85741
Acta 42

Bogotá D.C., veintidós (22) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **JHONNY MANUEL PERTUZ MIRANDA** contra la sentencia proferida el 1° de abril de 2019 por la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso que le sigue a **DIMANTEC LTDA.** y solidariamente contra **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. (REALIANZ S.A.S.)**, antes **GECOLSA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Accionó el demandante contra las pasivas, para que se declare que: gozaba de fuero circunstancial al momento de terminar su contrato de trabajo con la empresa Dimantec Ltda.; su empleador incurrió en un despido colectivo sin pedir autorización previa del Ministerio de Trabajo; el auxilio

de sostenimiento era salario y; la convención colectiva fue prorrogada por la empresa hasta el año 2015.

Consecuentemente, solicitó su reintegro al cargo que venía desempeñando; el pago de salarios y prestaciones legales y convencionales dejados de cancelar desde la terminación de su contrato hasta que se verifique su reinstalación; la reliquidación de dichos emolumentos, así como los aportes al Sistema de Seguridad Social entre los años 2013 y 2015, teniendo en cuenta como ingreso para este último año, la suma de $2.462.805, con sus aumentos anuales, todo ello, debidamente indexado.

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

En sustento de sus pretensiones relató que laboró al servicio de Dimantec Ltda., mediante contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 27 de diciembre de 2011; que se desempeñó como especialista de servicio mecánico en las minas *Pribbenow* y El Descanso, operadas por Drummond Ltd., las cuales estaban ubicadas en La Loma (Cesar); que el último promedio salarial mensual ascendió a $2.462.805, el cual estaba conformado por un ingreso básico de $1.214.775, un auxilio de sostenimiento de $1.214.775, y lo correspondiente a tiempo suplementario por valor de $324.824.

Añadió que el 1° de noviembre de 2013, el sindicato Sintraime, al cual estaba afiliado, presentó denuncia parcial de la convención colectiva celebrada con Dimantec Ltda.; que en el año 2014 se declaró la huelga permanente, debido a la negativa de la empresa a negociar; que el Ministerio de Trabajo convocó a tribunal de arbitramento obligatorio, mediante la Resolución n.° 03433 del 15 de agosto de 2014, confirmada por la 06037 del 30 de diciembre del mismo año; que la empresa no acudió a la mencionada convocatoria y; que el 29 de diciembre de ese año le terminó el contrato de trabajo a más del 10% de sus trabajadores, sin previa autorización de la autoridad administrativa.

Expuso que Dimantec Ltda. celebró un contrato comercial con Gecolsa S.A., hoy Realianz S.A.S., para prestar servicios en las minas antes reseñadas, el cual aún subsiste; que, durante los años 2013, 2014 y 2015 su empleador no incrementó su salario, pese a que el mínimo fue aumentado en esos años en los porcentajes del 4,02%, 4,5% y 4,6%, respectivamente; que, al momento de pagarle la liquidación, la empleadora le reconoció las primas extralegales de bono plan incentivo y de vacaciones.

Al contestar el libelo introductorio, las accionadas se opusieron a las pretensiones de la demanda.

Realianz S.A.S., dijo que no le constaban los hechos, y resaltó que el contrato de prestación de servicios celebrado con Dimantec Ltda., terminó el 31 de diciembre de 2015. Propuso como excepciones de fondo las de cobro de lo no debido por inexistencia de la solidaridad y por ausencia de

causa; buena fe; prescripción e inexistencia de la relación laboral con el demandante.

Por su parte, Dimantec Ltda., admitió la labor para la que fue contratado el demandante, el lugar de prestación de sus servicios; que el Ministerio del Trabajo convocó a tribunal de arbitramento; que en la liquidación definitiva pagó las primas extralegales de bono plan incentivo y de vacaciones; y el incremento del salario mínimo del 2013 al 2016.

Presentó como excepciones de fondo las que denominó cobro de lo no debido por ausencia de causa y de la obligación; inexistencia de fuero circunstancial a la terminación del contrato por una causa legal y, de la obligación de cancelar la indemnización por despido sin justa causa; improcedencia del reintegro, de los pagos pretendidos al no existir posibilidad de aquel, de la reliquidación de prestaciones sociales, y de los incrementos salariales; buena fe; pago; prescripción y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Civil del Circuito en Oralidad de Soledad (Atlántico), mediante sentencia del 17 de julio de 2017, declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y de cobro de lo no debido, y absolvió a las accionadas de todas las pretensiones.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

A través de fallo del 1° de abril de 2019, la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de

Barranquilla, al resolver la apelación presentada por el demandante, confirmó la decisión del *a quo*.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juzgador de alzada advirtió que no fue materia de discusión la existencia del vínculo laboral y sus extremos temporales, el pago habitual del auxilio de sostenimiento. A partir de ahí, planteó dos problemas jurídicos: el primero, consistente en definir si el beneficio en cuestión debía ser considerado factor salarial; y el segundo, si el despido del trabajador fue con ocasión del conflicto colectivo, con miras a determinar si debía ordenarse su reintegro.

Para dar respuesta al primer problema, acudió a los artículos 127, 128 y 132 del CST, para sostener que no son factor salarial los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados, convencional o contractualmente, u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario, tales como la alimentación, la habitación, el vestuario, las primas extralegales, entre otros.

Observó que, en el caso bajo estudio, las partes acordaron que el beneficio de sostenimiento no sería considerado salario, y reprodujo el acuerdo celebrado por estas. Seguidamente, citó la providencia CSJ SL1798-2018, la cual enseñó los eventos en los que un estipendio no tiene naturaleza salarial. En este punto explicó que, si bien el auxilio que recibió el trabajador fue habitual, también se hizo de manera anticipada, y que de no gastarse en aquello para lo que estaba destinado, debía devolverse.

Tomó por válidos los testimonios de los trabajadores Juan Carlos Hernández, Carlos Polo Lozano y Rafael Rodríguez, quienes prestaron sus servicios en el mismo proyecto que el demandante, y aseguraron que el auxilio solo se pagaba a quien laboraba en las minas ubicadas en La Loma, y concluyó que dicho pago a pesar de ser habitual, no retribuía el servicio contratado, por lo que negó su carácter salarial.

En cuanto al fuero circunstancial, y tras realizar un recuento del conflicto colectivo, entre la empresa y Sintraime, estimó que, al momento de finalizar el vínculo laboral del demandante, aquel continuaba vigente. Estudió la razón de la terminación del vínculo y encontró que fue sustentada en el artículo 47 del CST, es decir, en que las causas que dieron origen al contrato habían desaparecido, pues Relianz S.A.S., *«dio por terminado algunos de los contratos comerciales de prestación de servicios de mantenimiento, suscrito con Dimantec a partir del 31 de diciembre de 2015, a las 11:59 p.m., razón por la cual a partir de ese momento desaparecen las causas que le dieron origen»*.

Concluyó que la relación terminó por una razón objetiva, esto es, la terminación de las causas que le dieron origen, y no motivado por el conflicto colectivo, por lo que descartó el fuero circunstancial deprecado, por ende, el reintegro.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la providencia recurrida, para que, en sede de instancia revoque la del *a quo*, y en su lugar conceda las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, que son replicados por Dimantec Ltda. Se resuelven en conjunto, pues a pesar de que se dirigen por vías de ataque distintas, persiguen propósitos similares, y se valen de una argumentación semejante, lo que se aprecia al verificar que tanto el primero como el tercer cargo engloban los dos temas del ataque, relativos al fuero circunstancial y al carácter salarial del auxilio de sostenimiento, mientras que el segundo solo se refiere a lo último.

VI. CARGO PRIMERO

Por la senda jurídica, denuncia la infracción directa de los artículos 1º, 4, 13, 25, 53, 55, 56 y 93 de la CP; 9, 12, 13, 14, 16, 21, 34, 35, 36, 43, 47 numeral 2, 62, 64, 65, y 130 del CST; 25, 36, 40 del Decreto Ley 2351 de 1965; 10 de la Ley 1393 de 2010, lo que llevó a desconocer el precedente establecido en las sentencias de la Corte Constitucional CC C-177-2005, C521-1995, C892-2009, C1050-2001, y SU1185-2001; en los convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, aprobados por las leyes 26 y 27 de 1976, 411 de 1997, y 524 de 1999, respectivamente; y en la providencias de la Corte CSJ SL, 25 abr. 1994, rad. 6847, SL, 2 oct. 2007, rad. 29822, SL38872-2011, SL15359-2017, SL4982-2017, SL9961-2014, SL, 12 feb. 1993, rad, 5481, SL, 13 jun. 2012, rad.

39475, SL, 24 may. 2012, rad. 36355, SL403-2013, SL, 11 dic. 2002, rad. 19170.

Asegura que el artículo 47 del CST no contiene una causal válida que conlleve a declarar la justa causa, razón por la cual el error del colegiado consistió en considerar que, al invocar aquel precepto la empleadora, se estaba demostrando la existencia de una justa causa, con lo cual terminó dejando de aplicar los artículos 61 y 62 *ibidem* que sí consagran los eventos de extinción del vínculo contractual. Con base en esto, plantea que al no alegarse causal alguna, se debe colegir que el despido fue injusto.

Argumenta que, al demostrarse que la terminación del contrato fue sin justa causa, y que no había finalizado el conflicto colectivo, el Tribunal debió dar aplicación a los artículos 25 y 36 del Decreto Ley 2351 de 1965, que prescriben la prohibición para los empleadores de despedir a trabajadores sindicalizados sin una justa causa comprobada, y antes de que termine la etapa de arreglo directo.

Insiste en que aquel no había terminado para el momento del despido, esto es, el 29 de diciembre de 2015, pues ello solo ocurrió cuando la Corte profirió la sentencia «*SL 74137 DEL 15/02/2016 CSJ*», mediante la cual decidió el recurso de anulación interpuesto contra el laudo arbitral que dirimió aquel conflicto entre la empresa y el sindicato.

Cita algunas sentencias de esta Corte como la CSJ SL, 11 dic. 2002, rad. 19170 y SL, 2 oct. 2007, rad. 29822, que se pronuncian frente a la protección del derecho sindical,

explican los alcances del fuero circunstancial, y hasta cuándo opera. Concluye que, frente al reintegro, el Tribunal incurrió en violación directa de las normas previamente reseñadas por no ordenarlo, pues no fue materia de discusión que perteneció a Sintraime, que fue retirado sin justa causa, y que en ese momento gozaba de fuero circunstancial.

En cuanto al auxilio de sostenimiento, arguye que el juez de apelaciones erró al aceptar que este no retribuía su servicio y que no era salario. Apoya su dicho en los pronunciamientos tanto de la Corte Constitucional como de esta Corporación, citados en la parte inicial del recurso, y expone que el fallador plural desconoció que los contratos laborales son de orden público, además de que vulneró el principio de la primacía de la realidad.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía del derecho, recrimina la interpretación errónea del inciso segundo del artículo 47 del CST, lo que llevó a no tener en cuenta el precedente jurisprudencial de las sentencias CSJ SL, 23 mar. 2011, rad. 38872, SL, 25 oct. 1994, rad. 6847, SL12220-2017 y SL403-2013.

Repite que el artículo 47 del CST no prevé una justa causa para dar por terminada la relación laboral, por ende, al ser su contrato a término indefinido, su permanencia en el cargo estaba garantizada siempre y cuando cumpliera con sus obligaciones, y no ocurriera alguna de las circunstancias que, conforme a la ley, permitieran darlo por terminado. Por

ello, al no presentarse ninguna justificación, su vínculo terminó sin justa causa.

VIII. CARGO TERCERO

Le atribuye al fallo recurrido la violación, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, de los mismos preceptos reseñados en el primer cargo, pero adiciona los artículos 127, 128 y 132 del CST; el 60 del CPTSS; la sentencia CC C-555-1994 de la Corte Constitucional, y la Recomendación 198-2006 de la OIT, pero excluye tanto los convenios 87, 98, 151 y 154 de esa organización internacional, como las providencias de la Corte Suprema de Justicia CSJ SL, 25 oct. 1994, rad. 6847, SL, 2 oct. 2007, rad. 29822, SL, 23 mar. 2011, rad. 38872.

Le endosa al *ad quem* los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que entre DIMANTEC LTDA y el recurrente, existió un contrato de trabajo a TERMINO (sic) INDEFINIDO.

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

3. No dar por demostrado, estándolo, que el sitio de labores fue en el proyecto minero PRIBENOW (sic) O EL DESCANSO en la Loma – Cesar.

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

5. No dar por demostrado, estándolo, que el reconocimiento del AUXILIO DE SOSTENIMIENTO dependía del trabajo que realizara el recurrente en el Proyecto Minero.

6. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante disponía del AUXILIO DE SOSTENIMIENTOS (sic) para todos sus gastos personales y familiares.

7. Dar por demostrado, sin estarlo, que, porque se descontaba el AUXILIO DE SOSTENIMIENTO los días no trabajados, este no constituía salario para ningún efecto.

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

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

10.Dar por demostrado, sin estarlo, que el reconocimiento del AUXILIO DE SOSTENIMIENTO, era únicamente para la manutención en el proyecto minero.

11.Dar por demostrado, sin estarlo, que el retiro fue SIN JUSTA CAUSA.

12.Dar por demostrado, sin estarlo, que la finalización del contrato comercial entre las demandadas el 31/12/2015, es causal para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido SIN JUSTA CAUSA.

13.Dar por demostrado, sin estarlo, que las causas que dieron origen al contrato de trabajo FENECIERON.

14.No dar por demostrado, estándolo, que la clausula (sic) donde se pacto (sic) que el AUXILIO DE SOTENIMIENTO (sic) no es factor salarial, es violatoria de los derechos fundamentales del recurrente.

15.No dar por demostrado, estándolo, que el demandante se encontraba afiliado a la organización sindical SINTRAIME.

Como pruebas mal apreciadas relaciona las siguientes:

a. Contestación de la demanda.
b. Carta de Terminación del Contrato por justa causa, fl. 12.
c. Testimonios testigos de la demandada.
d. Interrogatorio al demandante.
e. Interrogatorio al Representante Legal DIMANTEC LTDA.
f. Convención Colectiva, fls. 50 a 57.
g. Clausula (sic) fl. 118 cuaderno 2.
h. Denuncia Parcial C. Colectiva.
i. Contrato de trabajo, fls 14 al 18.
j. Volantes de pago, fls. 20 a 43.
k. Constancia Trabajadores despedidos, fls. 142 a 147.
l. Liquidación final prestaciones sociales, fl. 13.
m. Constancia afiliación a SINTRAIME.

Refiere que el colegiado se contradijo, pues si bien reconoció que su contrato era a término indefinido,

desconoció que este solo podía terminarse por mutuo acuerdo, por renuncia del trabajador, o por decisión unilateral del empleador, con o sin justa causa.

Tras citar el artículo 62 del CST, y el salvamento de voto de la sentencia del Tribunal, concluye que no se demostró que la terminación del contrato de trabajo hubiera ocurrido por una justa causa, lo que inexorablemente debió llevar al *ad quem* a declarar que el retiro fue injusto.

Frente al fuero circunstancial, arguye que una vez probada la terminación del contrato sin justa causa, y toda vez que el juzgador plural había advertido que el conflicto colectivo seguía vigente al momento de su retiro, debió ordenar su reintegro.

Para completar su dicho, reproduce apartes de las sentencias CSJ SL, 11 dic. 2002, rad. 19170 y SL, 2 oct. 2007, rad. 29822 de esta corporación, y recalca que allegó al plenario el certificado de afiliación de la organización sindical, vigente para el 30 de diciembre de 2015, que no fue tachado por la empleadora.

En cuanto al auxilio de sostenimiento, argumenta que el Tribunal se equivocó al darle credibilidad al pacto de exclusión salarial celebrado entre él y la empresa, pues dicho beneficio sí lo era, tanto que solo se pagaba a los trabajadores que laboraban en los proyectos mineros, es decir, que retribuía el servicio.

Indica que los acuerdos entre las partes no pueden menoscabar el derecho constitucional al trabajo, y que con

la decisión impugnada se desconoció el principio de la primacía de la realidad, pues el auxilio se reconocía por la prestación efectiva del servicio, tanto que cuando no laboraba se le descontaba dicho pago.

Refuerza su argumento de la primacía de la realidad con las providencias CSJ SL12220-2017 y SL16794-2015 de esta Corporación, y el artículo 128 del CST, y esgrime que si el colegiado hubiera tenido dudas acerca de si el auxilio era o no salarial, debió acudir al principio de favorabilidad.

IX. RÉPLICA

Sobre la terminación del contrato de trabajo, Dimantec Ltda. dice que el cargo inicial no es claro en relación con la modalidad de violación denunciada, pues acusa la infracción directa, y posteriormente la aplicación indebida del artículo 47 del CST, modalidades que son incompatibles.

Asevera que el recurrente no logra demostrar la transgresión de los artículos 47 y 62 del CST. Frente al primero de ellos, apunta que el juez de apelaciones acudió a él, con lo cual se descarta la infracción directa alegada; y en cuanto al segundo, advierte que además de los modos de extinguir el contrato de trabajo establecidos en este, existen otros como los indicados en los preceptos 47 y 61 del mismo cuerpo normativo.

Frente al auxilio de sostenimiento, argumenta que en el primer cargo se mencionan varias disposiciones como violadas, pero no se explica cómo sucedió, y que la

habitualidad de aquel no es razón suficiente para concluir que es salarial.

En cuanto a la segunda acusación, arguye que en esta no se demuestra la equivocación hermenéutica denunciada, pues el censor critica que el Tribunal no hubiera aplicado el artículo 62 del CST, pero no acredita un dislate en el entendimiento de la norma.

Añade que esa acusación limita las causales de finalización del contrato de trabajo a las justas causas de terminación unilateral, dejando por fuera otras taxativamente establecidas por la ley, dentro de las cuales se encuentra la pérdida de vigencia cuando ya no subsistan las causas que le dieron origen.

Sostiene que el artículo 47 del CST establece una causal especial y autónoma de extinción del vínculo laboral, que es distinta e independiente de las restantes establecidas en la ley, principalmente de la que corresponde a la decisión unilateral de las partes. Establece que el motivo contenido en la norma en mención no requiere la ocurrencia de una justa causa, sino de dos hechos objetivos, esto es, la extinción tanto de las causas como de la materia que le dieron origen al contrato, situaciones que el Tribunal encontró probadas y no fueron rebatidas en el proceso.

Considera que lo previsto en el artículo 47 del CST es totalmente lógico, porque si bien el contrato a término indefinido es garantía de la estabilidad laboral, no es eterno o perpetuo, y por ello el legislador estableció la posibilidad de

su terminación cuando se presenten circunstancias que hagan imposible su cumplimiento para las partes.

De la mano de la sentencia CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629, colige que el contrato de trabajo a término indefinido podrá terminarse si se presentan hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, lo cual se presentó cuando fue cancelado el acuerdo comercial que tenía la empresa con Relianz S.A.S.

Finalmente, afirma que el tercer embate se debe desestimar por no ser idóneo para acreditar los desaciertos fácticos imputados, y que, a pesar de dirigirse por la senda de los hechos, se soporta en raciocinios jurídicos que no tienen nada que ver con aquella, como lo hace en lo concerniente al auxilio de sostenimiento, cuando se basa en argumentos jurídicos y sentencias judiciales que no tienen relación con los medios de convicción valorados por el Tribunal.

Se pronuncia frente al interrogatorio de parte, y a los testimonios de Juan Carlos Hernández y Carlos Polo. En cuanto al primero, expresa que las afirmaciones efectuadas por las partes no pueden servir para demostrar los hechos que las favorecen, puesto que, como lo ha explicado la jurisprudencia, ello sería tanto como permitirles fabricar sus propias pruebas. En cuanto a las declaraciones testimoniales, repone que no que no pueden ser tenidas en cuenta por la Corte, por no ser medios calificados y por no haberse demostrado un desacierto evidente en las pruebas que sí lo son.

Arguye que los testimonios acusados sí fueron tenidos en cuenta por el Tribunal, pues este dio por hecho que mientras el demandante trabajaba en las minas ubicadas en La Loma, recibía el auxilio de sostenimiento, conclusión no controvertida por el recurrente.

Concluye que el cargo es ineficaz para demostrar que el colegiado incurrió en los yerros fácticos que se le imputan, puesto que no logró acreditar que aquel se equivocó al concluir que el auxilio de sostenimiento no tenía naturaleza salarial, y realiza un listado de las razones por las que dicho pago no tenía por objeto retribuir directamente la prestación del servicio.

X. CONSIDERACIONES

Aun cuando es verdad que en la proposición jurídica del cargo inicial se plantea la infracción directa del artículo 47 del CST, lo cierto es que en el desarrollo de la acusación queda claro que lo que reprocha el censor acerca de esta preceptiva es su aplicación indebida por parte del *ad quem*, que desembocó en la infracción directa de los preceptos 61 y 62 *ibidem*.

Adicionalmente, los cargos denuncian la transgresión de providencias tanto de la Corte Constitucional como de esta Corporación, frente a lo que debe resaltarse que el recurso de casación procede por violación de normas sustantivas de alcance nacional, mas no de la jurisprudencia (CSJ SL, 20 mar. 2013, rad. 40252). Sin embargo, no se trata de un desafuero que obstaculice el examen de fondo del recurso, ya

que, de todas maneras, el recurrente sí incluyó en las proposiciones jurídicas de los cargos las prescripciones de orden sustancial y de carácter nacional cuya transgresión daría cabida al quiebre de la providencia impugnada.

Finalmente, es cierto que el tercer embate contiene una mixtura de vías, pues a pesar de que viene perfilado por la indirecta, en la demostración hace referencia a aspectos jurídicos propios de la de puro derecho. Empero, al examinarse conjuntamente esta acusación con las dos primeras, estas falencias se ven superadas, lo que permite decidir de fondo el asunto.

Si bien uno de los embates se dirige por la senda de los hechos, no existe discusión en torno a lo siguiente: *i)* el demandante y Dimantec Ltda. celebraron un contrato de trabajo entre el 27 de diciembre de 2011 y el 29 de diciembre de 2015, para que se desempeñara como especialista de servicio mecánico en las minas *Pribbenow* y El Descanso, ubicadas en La Loma (Cesar); *ii)* adicional a su remuneración mensual, devengó de manera habitual un auxilio de sostenimiento, el cual fue pactado por las partes como no constitutivo de salario; *iii)* el 1° de noviembre de 2013 el sindicato Sintraime, al cual estaba afiliado el accionante, denunció parcialmente la convención colectiva celebrada con su empleador; y *iv)* el Ministerio de Trabajo, mediante resoluciones del 15 de agosto y 30 de diciembre de 2014, convocó a un tribunal de arbitramento que aún estaba en desarrollo para la fecha de terminación del contrato de trabajo del actor.

Dicho esto, le corresponde a la Corte definir si el Tribunal se equivocó (i) al descartar el fuero circunstancial por considerar que el contrato de trabajo terminó por una causal objetiva, y (ii) al concluir que el auxilio de sostenimiento no era salario.

i) Fuero circunstancial / Terminación del contrato de trabajo

No es materia de estudio, pues así lo determinó el Tribunal y no fue discutido en casación, que el conflicto colectivo entre la organización sindical Sintraime, a la que pertenecía el demandante, y Dimantec Ltda., se encontraba vigente al momento de la terminación del contrato de trabajo.

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

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

despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical (CSJ SL3317-2019).

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

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

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

Como se ve, la razón alegada por la empresa para dar por terminado el contrato fue la extinción de las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, con arreglo al artículo 47 del CST, habida cuenta de que se produjo la cancelación de los acuerdos comerciales que había celebrado con Relianz

S.A.S. para prestar servicios en las minas ubicadas en La Loma (Cesar).

El artículo 47 del CST reza:

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

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

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

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

trabajo a término indefinido y que asegura su estabilidad en tanto no se produzca alguna de las circunstancias legales que den lugar a su terminación.

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

[…]

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

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

En ese elenco normativo y en el entendimiento del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo previsto en la jurisprudencia de la Sala, fue que tuvo sustento la condena a la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es del caso recordar que la sentencia CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629, especificó no hallar demostrado la carencia de causa y materia, por lo que «[…] *era más que natural y obvio arribar a la conclusión jurídica de que la terminación del vínculo contractual se*

[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".

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

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

ii) Auxilio de sostenimiento

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

el 128 del Código Sustantivo del Trabajo, dice:

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

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

Al respecto, esta Corporación en sentencia CSJ SL4342-2020 explicó:

> Ahora bien, el hecho de que el *ad quem* no lograra determinar su finalidad y los requisitos para su causación, no era óbice para emitir una condena al respecto, pues como bien ha señalado esta Sala, por regla general, todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que*: (i)* se trate de prestaciones sociales; *(ii)* de sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones; *(iii)* se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; *(iv)* los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación, y *(v)*

según el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo: «*los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto* ***expresamente*** *que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad*» (CSJ SL1798-2018).

Entonces, como el supuesto del artículo 128 *ibidem* es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, el legislador exigió un pacto expreso, claro y específico acerca de qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial, de modo que no son eficaces las cláusulas globales o genéricas, como tampoco la interpretación o lectura extensiva de las estipulaciones contractuales a efectos de incorporar pagos que no fueron objeto de pacto, como equivocadamente lo hizo el *ad quem* en el presente asunto (CSJ SL1798-2018).

Corolario de lo anterior, será salario el pago que retribuya el servicio prestado por el trabajador, esto es, que tenga como causa, origen, y fundamento, la naturaleza misma de las actividades contratadas, sin importar la denominación que se le dé.

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

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

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

En efecto, la contestación de la demanda de Relianz S.A.S., no le sirve a sus propósitos, ya que esta accionada dijo que nada le constaba al respecto.

En cuanto a la contestación de Dimantec Ltda. (f.° 48-108), esta insistió en que el auxilio de sostenimiento no tenía naturaleza de salario, debido a que así se estableció en el artículo 30 de la convención colectiva de trabajo, y fue reconocido al actor y a los demás trabajadores cuando se realizaba la prestación efectiva del servicio en los proyectos de La Guajira y Cesar, de modo que, en tal sentido, no se cancelaba en periodo de vacaciones, licencias, incapacidades médicas, entre otros.

Es decir, nada dice esta pieza procesal que le sirva al recurrente para acreditar que el colegiado se equivocó al considerar que el auxilio de sostenimiento no era salario.

Respecto de la cláusula de auxilio de sostenimiento, el contrato de trabajo y los volantes de pago, lo que se extrae de estos documentos es que las partes, a través de diferentes instrumentos, establecieron que el auxilio de sostenimiento no constituiría salario, lo cual es totalmente viable, según el artículo 128 del CST, siempre que el pago no represente una contraprestación directa del servicio. El anterior acuerdo también se plasmó en la cláusula de auxilio de sostenimiento

firmada por el demandante y la empresa el 27 de diciembre de 2011, que al tenor literal expresa:

> La Empresa ha convenido que a partir de la fecha, EL EMPLEADO recibirá [$38.569] a título de auxilio de sostenimiento que los gastos en que este incurre EL EMPLEADO por conceptos de: lavandería, elementos de aseo, llamadas telefónicas, gastos varios como refrigerios y medicamentos, única y exclusivamente mientras El Trabajador preste sus servicios en la localidad del proyecto de EL DESCANSO (CESAR), en el cual mantiene operaciones La Empresa y mientras éstas existan.
>
> El Auxilio de Sostenimiento, aquí establecido es temporal en cuanto que solo será devengado por el trabajador durante el tiempo que permanezca laborando en el proyecto de EL DESCANSO (CESAR). Por tanto, dejará de recibirlo en el momento que se determine su traslado a cualquier otro lugar donde opere La Empresa.
>
> Teniendo en cuenta que este pago se efectúa anticipadamente, en caso de no hacer uso de este anticipo durante todo el tiempo por el cual se le otorgó, EL TRABAJADOR firmante autoriza a LA EMPRESA para que el mayor valor pagado sea descontado del salario siguiente a la fecha de pago del anticipo y en caso de retiro de la liquidación final de acreencias laborales tales como, salario, cesantías, intereses de cesantías, primas, vacaciones, indemnizaciones, incentivos y cualquier otro concepto que se pague por la relación laboral.
>
> Las partes convienen en reconocer que de acuerdo con lo establecido en el articulo (sic) 128 del código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el articulo (sic) 15 de la ley 50 de 1990, este auxilio de sostenimiento no constituye salario para ningún efecto

De lo anterior, se tiene que la cláusula antes reseñada indica que el pago que reciba el trabajador por concepto del auxilio de sostenimiento tenía como finalidad contribuir al trabajador y su familia en los gastos que pudiera incurrir con ocasión del traslado de su lugar de domicilio.

En un caso similar, la Sala consideró que los auxilios que se otorguen a los trabajadores, relacionados con facilitarle su desenvolvimiento personal y familiar cuando ha sido trasladado de su lugar de domicilio, no son constitutivos

de salario. Fue en la sentencia CSJ SL648-2018 en la que razonó así:

> De lo anterior, se tiene que el Tribunal no erró en la apreciación de dicho documento, pues dedujo de él lo que su literalidad enseña. En esa medida, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 128, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, la Corte encuentra razones suficientes para considerar que tal emolumento no debía ser tomado en cuenta como factor de salario, pues dicha disposición faculta a las partes para quitarle tal incidencia a conceptos como los auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, por tanto, no se halla ninguna razón de orden jurídico que permita concluir la ilegalidad de ese pacto.
>
> [...].
>
> Luego, tal como fue concebido y de lo que es dable entender era su objetivo, no se desprende que a través de aquel se remunerara el trabajo efectuado por el accionante, pues su reconocimiento estaba directamente relacionado con la circunstancia de su traslado de ciudad, a fin de facilitarle su desenvolvimiento personal y familiar. En tal virtud el Tribunal no incurrió en el error de hecho descrito.
>
> No sobra advertir que resulta inviable sostener como lo afirma el censor que el mencionado auxilio forma parte del salario del actor, por cuanto de no haber cancelado la demandada el pago de la vivienda donde este residía, le habría correspondido asumirlo directamente, lo que le significaba un menoscabo a su patrimonio, pues en realidad, cualquier beneficio que el empleador otorgue a su trabajador, de una u otra forma, significa un mejoramiento de los haberes de aquel que en caso de no percibirlo le correspondería asumir y, en tal sentido, resultarían inanes las normas laborales que precisan o pretenden definir cuáles pagos tienen o no la condición de salario, tales como los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

La convención colectiva celebrada entre Sintraime y la empresa para el periodo 2012 a 2013, cuya apreciación errónea denuncia la censura, tampoco le es útil a sus propósitos, toda vez que en su cláusula 17 se estipuló:

> A partir de la firma de la presente convención colectiva la empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y de transporte para todos los trabajadores cubiertos por la convención colectiva o que se acojan a ella y que laboren en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar, un millón

> cien mil pesos ($1.100.000.00) mensuales que cubrirán los gastos correspondientes para que el trabajador pueda trasladarse y vivir dignamente en los diferentes frentes de trabajo; y en la medida de lo posible aportando los recibos de los pagos que por éste concepto lleven a cabo los empleados.

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

Los demás medios de convicción singularizados por la censura son ineficaces para demostrar los yerros fácticos enumerados, pues unos no son calificados en la casación del trabajo (testimonios e interrogatorio del demandante), y los restantes no desvirtúan la inferencia del Tribunal en torno a que el auxilio de sostenimiento no tenía connotación salarial.

En suma, no observa la Sala que el colegiado hubiera cometido el error endilgado, pues el auxilio de sostenimiento no tenía incidencia salarial. Así las cosas, se casará la sentencia, pero únicamente en cuanto confirmó la absolución de la condena relacionada con el fuero circunstancial.

Sin costas, toda vez que el recurso fue exitoso.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

En adición a lo expuesto al resolver el recurso extraordinario, debe añadirse ahora, al decidir la alzada del demandante –fungiendo como juez de segundo grado la

Corte–, que, en efecto, no hay ninguna duda de que el conflicto colectivo estaba vigente para el 31 de diciembre de 2015, fecha en la que terminó el contrato de trabajo del demandante, toda vez que para ese día estaba en curso el trámite del arbitramento que fue convocado por el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 03430 del 3 de agosto de 2014, y que derivó en el laudo arbitral del 15 de febrero de 2016.

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

La condena se hará extensiva a Relianz S.A.S. como responsable solidaria, toda vez que las labores que realizaba el actor al servicio de la contratista no eran extrañas a las actividades normales de aquella. Nada más basta ver que existe una íntima relación entre los objetos sociales de las empresas accionadas, pues el de Relianz S.A.S. consiste en la importación, fabricación, ensamble, arrendamiento elaboración, servicios, mantenimiento, operación, compraventa y exportación de maquinaria, equipos, elementos y sus partes, accesorios, etc. (f.º 66); y el de Dimantec Ltda. consiste en el mantenimiento, reconstrucción, reparación, fabricación montaje y ensamble

de cualquier tipo de maquinaria y sus diferentes componentes de cualquier naturaleza (f.º 64).

En complemento de ello, se tiene que el actor laboró como especialista de servicio mecánico, tal como dan cuenta los documentos que militan a folios 20 a 43 del expediente, en los que militan los comprobantes de pago donde se identificó que ese era el cargo desempeñado por el trabajador; es decir, que no cabe duda de que entre la labor que él realizaba y la actividad económica de Relianz S.A.S. había un ineludible nexo causal que conduce, a no dudarlo, a atribuirle a esa empresa la responsabilidad solidaria deprecada por el actor.

Frente a la excepción de prescripción, es claro que no prospera, toda vez que la terminación del contrato ocurrió el 29 de diciembre de 2015, y la demanda se presentó el 5 de julio de 2016 (f.º 127).

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

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

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

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el primero (1º) de abril de dos mil diecinueve (2019) por la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso que le sigue **JHONNY MANUEL PERTUZ MIRANDA** a **DIMANTEC LTDA y RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., <u>únicamente</u>** en cuanto confirmó la absolución de la condena relacionada con el fuero circunstancial. No la casa en lo demás.

Sin costas en casación.

En sede de instancia, **RESUELVE**:

PRIMERO: **REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito en Oralidad de Soledad (Atlántico), el 17 de julio de 2017, y en su lugar, **CONDENAR** a Dimantec Ltda., y de manera solidaria a Relianz Mining Solutions S.A.S., a:

a) Reintegrar al señor Jhonny Manuel Pertuz Miranda a partir del 30 de diciembre de 2015 y sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando, o a uno de similares condiciones.

b) A pagarle al actor los salarios, prestaciones sociales legales y convencionales, causadas desde el 30 de diciembre de 2015 hasta la fecha en que se produzca efectivamente el reintegro.

c) A pagar los aportes correspondientes al Sistema General de Pensiones, y autorizar a la accionada a descontar la parte correspondiente al trabajador.

SEGUNDO: Declarar no probadas las excepciones propuestas.

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

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA
Salva voto

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ