



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Magistrada ponente

SL471-2026

Radicación n.º 11001310502120210047901

Acta 5

Bogotá D. C., dieciocho (18) de febrero de dos mil veintiséis (2026)

La Sala decide el recurso de casación que **DRUMMOND LTD.** interpuso frente a la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 18 de febrero de 2023, en el proceso que **CARLOS MANUEL MIRANDA ARRIETA** promovió contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El actor llamó a juicio a Drummond Ltd. procurando la declaratoria de que entre ellos existió un contrato individual de trabajo a término indefinido desde el 18 de julio de 1995 hasta el 10 de octubre de 2020, cuando fue despedido por decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador. Asimismo, que el último salario devengado ascendió a la suma de \$14.319.000 y a la finalización del vínculo tenía una

pérdida de capacidad laboral (PCL) del 70.83%, por lo que la terminación es ineficaz.

Igualmente, pretendió la declaratoria de que el contrato individual se conserva sin solución de continuidad y la condena al pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral causados desde el 11 de octubre de 2020 hasta que se haga efectivo el reintegro a su puesto de trabajo, así como la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que resulte probado de las facultades ultra y extra petita; y, se impongan costas procesales.

Subsidiariamente, solicitó que se declare que la pensión de jubilación con la que cuenta no se obtuvo por aportes hechos por la sociedad demandada, que el contrato se terminó sin justa causa y, en consecuencia, se condene al pago de las indemnizaciones contenidas en los artículos 64 del Código Sustantivo del Trabajo y 26 de la Ley 361 de 1997.

Como fundamentos de la demanda, expuso que el 18 de julio de 1995 suscribió contrato con Drummond Ltd., en virtud del cual se desempeñó como ingeniero de tráfico de la vía férrea y a partir del 1.º de enero de 1999 devengó un salario integral. Sostuvo que desde el 12 de junio de 2014 le fue reconocida la pensión de que trata el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, en cuantía inicial de \$1.413.587, a cargo de Ferrocarriles Nacionales de Colombia.

Comentó que Protección S. A. mediante dictamen de 27 de diciembre de 2018, le determinó una PCL del 70.83% con fecha de estructuración 24 de abril del mismo año y de origen común, lo cual fue comunicado al empleador el 8 de enero de 2019.

Relató que el 14 de septiembre de 2020 la compañía le informó la terminación unilateral del contrato, invocando como justa causa el reconocimiento de la mencionada pensión, sin el pago de la indemnización contenida en el artículo 64 del CST y sin contar con autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Finalmente, señaló que a la fecha del finiquito laboral Protección S. A. no le había reconocido la pensión de invalidez ni la de vejez, administradora privada a la cual se realizaron los aportes para dichas contingencias producto de la relación laboral entre las partes.

La sociedad demandada, al contestar, se opuso *rotundamente* a la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra. Aceptó los hechos relacionados con la relación laboral y su culminación y los demás dijo que no le constaban. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Concluido el trámite de la primera instancia, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia

de 2 de septiembre de 2022 (f.os 195-198, PDF cuaderno primera instancia), resolvió:

PRIMERO. Declarar que entre el señor CARLOS MANUEL MIRANDA ARRIETA y Drummond Ltd. Existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual inició el 18 de julio de 1995.

SEGUNDO. Declarar que el señor CARLOS MANUEL MIRANDA ARRIETA, al momento de la terminación del contrato de trabajo se encontraba amparado por la garantía de estabilidad laboral reforzada.

TERCERO. Declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo suscrito por el demandante CARLOS MANUEL MIRANDA ARRIETA y la sociedad DRUMMOND en fecha 10 de octubre de 2020.

CUARTO. Condenar a Drummond Ltd. A reintegrar al trabajador CARLOS MANUEL MIRANDA ARRIETA sin solución de continuidad al mismo cargo que ocupaba al momento de ser despedido esto es supervisor senior mantenimiento de vías o a otro similar de igual categoría si ya no existiere el cual deberá ser acorde con sus condiciones de salud.

QUINTO. Condenar a la sociedad demandada a pagar en favor del señor CARLOS MANUEL MIRANDA ARRIETA los salarios, aportes al sistema de seguridad social y sumas dejadas de percibir por el actor desde el 10 de octubre de 2020 hasta el momento de su reintegro.

SEXTO. Condenar a la sociedad demandada a pagar al señor CARLOS MANUEL MIRANDA ARRIETA la suma de \$85.914.000 por concepto de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

SÉPTIMO. Declarar no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe propuestas por la demandada.

OCTAVO. Absolver a la sociedad DRUMMOND de las demás pretensiones incoadas en su contra.

NOVENO. Condenar en costas de esta instancia a la parte demandada y a favor de la parte demandante, liquídense por secretaría incluyendo como agencias en derecho la suma de 3.000.000

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de las partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, a través de sentencia de 18 de febrero de 2023 (f.os 19-41, PDF cuaderno segunda instancia), dispuso:

PRIMERO: RECHAZAR DE PLANO el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, se dispone DECLARAR SIN VALOR NI EFECTO PARCIALMENTE el auto calendado el 20 de septiembre de 2022, a través del cual se admitió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante.

TERCERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 2 de septiembre de 2022 por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

CUARTO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada. Se fija como agencias en derecho la suma de \$2.000.000.

Como fundamento de la anterior determinación, el colegiado de alzada dejó por fuera de controversia la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, celebrado entre las partes del 18 de julio de 1995 al 10 de octubre de 2020; el cargo desempeñado por el demandant como supervisor senior de mantenimiento de vías, cuya remuneración en la modalidad de salario integral ascendió a \$14.319.000; el reconocimiento de la pensión sanción por parte del Fondo Pasivo Social de los Ferrocarriles Nacionales de Colombia a partir del 12 de junio de 2014, fecha en la que cumplió 60 años y obtuvo el estatus pensional; el porcentaje

de PCL del 70.83% que le fue determinado al demandante de origen común, con estructuración el 24 de abril de 2018; la notificación del dictamen al empleador el 8 de enero de 2019 y, finalmente, que la relación laboral finalizó por decisión unilateral del empleador, quien acudió a la justa causa contenida en el numeral 14 del artículo 7, literal a) del Decreto 2351 de 1965.

Luego de desestimar la apelación propuesta por el promotor del litigio, al considerar que carecía de interés jurídico para recurrir, estableció como problema jurídico a resolver frente a la alzada planteada por la accionada, determinar si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada a la fecha de terminación del contrato de trabajo y, de ser así, si procedía el reintegro a un cargo igual o de mejores condiciones con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales y aportes a la seguridad social en favor del demandante, en confrontación con la causal objetiva alegada por la convocada a juicio para el finiquito laboral.

Seguidamente, tras el recuento de las diferentes deficiencias de salud padecidas por el promotor y el análisis de la figura de la estabilidad laboral dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el juez colegiado concluyó que en el asunto bajo estudio se abría paso el amparo deprecado.

Ello, por cuanto como ya se anotó, dejó por fuera de debate los padecimientos de salud del trabajador que conllevaron su PCL, así como el conocimiento previo de dicha situación por parte del empleador, sin que a su juicio pudiera

alegarse la causal objetiva de terminación del vínculo atinente al reconocimiento de la pensión al trabajador, pues esto significaría una «*extralimitación en la subordinación*», pasando por alto la estabilidad laboral reforzada de aquel, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Finalmente, consideró que «*no resulta de resorte que el empleador hubiese dejado hacer uso de la causal legal de terminación por más de 5 años, y fuese aplicada después de haberse tenido conocimiento de los diagnósticos padecidos por el demandante, actuar de a criterio de ponderación de derechos, extralimitó en contra del trabajador*».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Drummond Ltd., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se pasa a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque íntegramente el fallo de primer grado y absuelva a la demandada de todas las pretensiones planteadas en su contra.

Con tal propósito formula dos cargos que merecieron réplica y que serán objeto de estudio conjuntamente, toda vez que persiguen la misma finalidad y denuncian similar elenco normativo.

VI. PRIMER CARGO

Acusa la sentencia de violar directamente, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012; 13, 47, 53, 54, 95 y 366 de la Constitución Política y 61, literal h) y 62 literal a), numeral 14 del Código Sustantivo del Trabajo.

Puntualiza su reproche en el hecho de que el Tribunal consideró que existía una justa causa para terminar el contrato de trabajo, pero que el empleador se había extralimitado en su facultad por no hacer uso de esta de manera oportuna, es decir, antes de que se activara el «*fuero de salud*» en favor del actor.

Frente a este punto, enfatiza que el «*empleador puede despedir con justa causa objetiva al trabajador a quien le reconocen una pensión y lo incluyen en la respectiva nómina en cualquier momento, esté aforado o no. Es decir, no existe legal ni jurisprudencialmente limitante alguna de carácter temporal ni personal. Ni objetiva, ni subjetiva*».

Tal afirmación la respalda entre otras en las sentencias CSJ SL2509-2017, SL10770-2017 y SL3108-2019, según las cuales aduce que se establece que el despido basado en el reconocimiento de la pensión como causal autónoma de terminación del contrato de trabajo, «*otorga al empleador la posibilidad de usarla cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad*».

También, frente a la tensión suscitada entre el fuero por discapacidad y el uso de la causal objetiva de terminación del contrato, alega que esta última rompe el nexo de causalidad entre la decisión patronal y la situación del empleado, desvirtuando la presunción de que se trate de un acto discriminatorio. A lo cual suma que la causal alegada y comprobada garantiza al trabajador un ingreso vital y móvil, así como la cobertura del sistema de salud.

VII. RÉPLICA

La parte demandante manifiesta que la norma aplicada por el Tribunal para sustentar su decisión, es decir, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, era la *debida* y que, en uso del principio de primacía de la realidad, determinó que el despido del actor correspondió a un acto de discriminación por parte del empleador que se encubrió con la alegada causal objetiva de terminación del contrato.

Adicional a ello, discute la senda elegida para recurrir en casación, pues a su juicio debió atacarse la sentencia por la vía indirecta, esto es, en lo concerniente a la valoración de las pruebas para desvirtuar el acto discriminatorio.

VIII. SEGUNDO CARGO

Denuncia la violación directa, en la modalidad de interpretación errónea, de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012;

13, 47, 53, 54, 95 y 366 de la Constitución Política y 61, literal h) y 62 literal a), numeral 14 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para el desarrollo del ataque, acude exactamente a los argumentos que sustentan el primer cargo.

IX. RÉPLICA

Sostiene que la sentencia recurrida no se basó en la aplicación del numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que la decisión fue el resultado de la valoración de «*las actitudes*» asumidas por el empleador que revelaron el verdadero motivo del despido, esto es, la condición de discapacidad del trabajador.

Por el mismo camino, resalta que el juzgador de apelaciones valoró el hecho de que el empleador acudiera a la causal objetiva varios años después de configurarse y posterior al conocimiento de la situación de salud del actor, lo que señala como un indicio para esconder el verdadero motivo de terminación de la relación laboral.

Por último, reitera el error frente a la vía elegida para el ataque, pues a su parecer, debía elegirse la de los hechos debido a que fue la valoración probatoria la que llevó al juez colegiado a decidir el caso y, en ese sentido, la censura debía ocuparse de demostrar la configuración de una justa causa para la terminación del contrato.

X. CONSIDERACIONES

Advierte la Sala que no le asiste razón a la opositora con relación a los defectos de carácter técnico endilgados a la sustentación del recurso, pues, aunque a su juicio la vía para el ataque debía dirigirse a desvirtuar el ánimo discriminatorio del despido a través de la valoración probatoria, lo cierto es que los argumentos del recurrente se encausan por la vía del puro derecho con el propósito de dar plena validez a la causal objetiva alegada para terminar el contrato de trabajo, lo cual, a juicio de esta corte se resuelve por la vía elegida.

Ahora bien, dada la vía escogida, se tienen como supuestos fuera de controversia que: *(i)* entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido por el periodo comprendido entre el 18 de julio de 1995 y el 10 de octubre de 2020, donde el actor desempeñó como último cargo el de supervisor senior de mantenimiento de vías y una remuneración salarial al momento de finalización del vínculo contractual de \$14.319.000, catalogada como salario integral; *(ii)* al demandante le fue reconocida pensión proporcional de jubilación en los términos del artículo 8.º de la Ley 171 de 1961, mediante Resolución n.º 2866 de 10 de noviembre de 2014, a partir del 12 de junio de 2014, cuando cumplió 60 años de edad, a cargo del Fondo Pasivo Social de los Ferrocarriles Nacionales de Colombia; *(iii)* Protección S. A. emitió el dictamen n.º 186825 de 17 de diciembre de 2018, determinando una PCL del 70.83% al precursor, de origen común, notificado a la pasiva el 8 de enero de 2019; *(iv)* a través de oficio de 14 de septiembre de 2020, la convocada a

juicio comunicó a Miranda Arrieta la finalización del contrato de trabajo, con base en el numeral 14 del artículo 7, literal a) del Decreto 2351, por el reconocimiento de dicha prestación económica.

Con relación a la decisión confutada, se tiene que el sentenciador de apelaciones, para efectos de analizar la figura de la estabilidad laboral reforzada, tuvo en cuenta dichos preceptos como fuentes normativas y, además, lo establecido en las sentencias CSJ SL882-2022 y SL1916-2022, para concluir que en el asunto se encontraba plenamente configurado el amparo de estabilidad laboral, dada la grave deficiencia de salud acreditada por el accionante a través del dictamen que le arrojó una PCL del 70.83%, la cual fue el hecho determinante para otorgarle la protección, en tanto era de conocimiento pleno por parte del empleador.

Lo anterior, sin que resulte oponible la justa causa para la terminación del vínculo laboral de manera unilateral por la demandada, pues la causal relacionada con la obtención de la pensión por el trabajador si bien *«entraña una decisión discrecional del empleador, luego no se trata de una causal de forzoso acatamiento, sino de una facultad que la ley le brinda y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el empleado ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad»*, por tanto no faculta al empleador para desestimar la estabilidad laboral reforzada.

A juicio del colegiado de alzada, Drummond Ltd. debió ejercer ese poder de manera previa al conocimiento cierto de los padecimientos de salud del convocante a juicio, esto es, antes de 2018, como quiera que obtuvo la pensión en 2014. Por lo cual concluyó:

Concatenando lo dicho, no resulta de resorte que el empleador hubiese dejado hacer uso de la causal legal de terminación por más de 5 años, y fuese aplicada después de haberse tenido conocimiento de los diagnósticos padecidos por el demandante, actuar de a criterio de ponderación de derechos, extralimitó en contra del trabajador, aspectos todos que conllevan a que la decisión de primer grado sea confirmada sobre este aspecto.

Así las cosas, corresponde a la Corte establecer desde la vía jurídica, si el Tribunal se equivocó al darle prevalencia a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a pesar de la condición de pensionado del actor, que configuraba una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el numeral 14, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este contexto, resulta ineludible memorar que la Sala ha establecido un marco frente a la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, reiterado en pluralidad de sentencias, que reseña los criterios con respecto a la definición de discapacidad, la protección de estabilidad laboral señalada en dicha normativa y su alcance a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Sin embargo, es claro que en este asunto no se encuentra en discusión la condición de discapacidad del

actor, hecho que nunca fue controvertido por la parte demandada. La inconformidad traída por la recurrente se centra en la existencia de una causal objetiva para la terminación del vínculo laboral, lo que rompe el nexo de causalidad para calificarse como una actuación discriminatoria.

Bajo ese entendido y conforme con el marco reseñado por esta sala de la Corte, en sentencia CSJ SL2358-2024 se recordó:

Es importante dejar claro que el criterio que defiende esta Sala es que la garantía prevista en la normativa acusada, fue concebida para evitar los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Por tanto, aquellos que no obedezcan a la situación de discapacidad, sino a una razón objetiva o justa –como en el caso que nos ocupa– son legítimos (CSJ SL1360-2018).

Entonces, las justas causas de despido sí pueden situarse como parámetros objetivos de ruptura de la relación laboral de una persona con discapacidad, pero, con la salvedad de que, en ciertos casos puntuales, se analice la justa causa invocada y su relación con la discapacidad, para eliminar cualquier trato discriminatorio (CSJ SL2834-2023).

Aunado a ello, en sentencia CSJ SL1797-2024 la Sala reiteró:

[...] no es viable 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. Así, se dispuso en providencia CSJ SL2834-2023:

[...] si la finalidad de la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dada en prevenir y remediar los *actos discriminatorios*, todo acto objetivo del empleador, desligado de ese cuestionable propósito, no tiene por qué recibir el reproche y quedar bajo los efectos de la norma,

de manera que la terminación de la relación laboral se torne ineficaz.

En ese sentido, para la Corte es importante destacar que el ordenamiento jurídico no establece una *obligación absoluta* para el empleador, de mantener el empleo y la carga prestacional de un trabajador con discapacidad, contra toda circunstancia.

Contrario a ello, lo que sí se deriva de la norma son unos *deberes especiales*, afines a la especial protección constitucional de las personas con discapacidad, así como razonables y soportables para el empleador, que se encuentran fincados en el deber de solidaridad que se deriva de la contratación de personas a su servicio.

Entre esos deberes especiales, para lo que aquí interesa, se cuenta que, antes de dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador intente *compatibilizar* de manera razonable el trabajo con la discapacidad, a través de ajustes, con la supervisión de una autoridad independiente e imparcial, pero con la posibilidad de que, en todo caso, el vínculo termine por cualquier otra circunstancia objetiva, desapegada por completo de cualquier factor de discriminación.

Con lo expuesto en precedencia, para la Sala resulta claro que la norma contempla una insoslayable finalidad, la cual es proteger a todas las personas que por razón de su discapacidad sean despedidas o se les termine su contrato, pero también lo es que se trata de una protección reforzada, más no absoluta o, dicho de otra manera, contra toda circunstancia. Es por ello que el empleador mantiene a su favor la posibilidad de dar por terminado el vínculo siempre que concurra una circunstancia objetiva que desligue por completo el factor discriminatorio en contra del trabajador en condición de discapacidad.

En este punto, es necesario abordar el tópico relacionado con la limitación temporal que estableció el juez colegiado para convalidar la causal objetiva a la que acudió el empleador para dar por terminada la relación laboral,

condicionando su legítimo uso al desconocimiento de la situación de salud del trabajador.

Por ese camino, si bien frente a la causal contenida en el numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, cuando se trata del reconocimiento de la pensión de vejez o invalidez, la Sala ha manifestado que el empleador puede utilizarla en cualquier momento, cuando considere que el trabajador ha cumplido su ciclo laboral; es menester precisar que la disposición mencionada no condiciona su aplicación a temporalidad alguna, mucho menos es limitante cuando se alega respecto de una situación de discapacidad, pues se trata de una causal autónoma que en principio rompe el nexo con un presunto ánimo discriminatorio.

Así expresamente esta sala lo señaló en sentencia CSJ SL 1181-2023 en la que se reiteró lo dicho por la Corporación en 2019, así:

[...] desde este punto de vista, no resulta viable aplicar el principio de inmediatez cuando el despido se funda en el reconocimiento de la pensión en favor del trabajador, pues se trata de una causal objetiva desligada de la conducta del empleado, al punto que ni siquiera es susceptible de ser ponderada para otorgarle niveles de gravedad y sobre esa base establecer si se trata de un incumplimiento leve (sancionable) o grave (sancionable o posible de despido). Por lo mismo, al ser un hecho ajeno al comportamiento contractual del trabajador, no es apropiado pensar que puede ser *«perdonado, dispensado o condonado»*.

Por lo dicho, exigir al empleador que la terminación del

contrato cuando el trabajador ostente la calidad de pensionado por jubilación o invalidez, se haga de manera anticipada al conocimiento de una posible enfermedad posterior, es ponerlo en una situación imposible de prever que, lejos de generar oportunidades laborales a quienes aun contando con esta prestación mantengan su fuerza laboral y productividad, contribuye a su deslaboralización inmediata por posibles contingencias de salud que se insiste, son de imposible conocimiento a futuro.

Por supuesto, cada caso requiere un análisis minucioso y pormenorizado del escenario en el cual se desata la desvinculación. Para el particular, llama la atención el hecho incontrovertido de que el trabajador obtuvo el estatus de pensionado en 2014, la situación de discapacidad se concretó en 2018 y no fue sino hasta octubre de 2020 cuando el empleador acudió a la situación pensional consolidada para prescindir de los servicios del actor, lo cual permite evidenciar que, a pesar de la existencia de la discapacidad, su vinculación se prorrogó por casi dos años.

En consecuencia, conforme con lo discurrido, se concluye que el Tribunal incurrió en el yerro interpretativo reprochado en el cargo, en tanto fijó una limitante temporal no contenida en la norma censurada y la obligación de que el empleador acudiera a esta antes de que se presente la discapacidad del trabajador. Ello, al desconocer que la desvinculación obedeció a la obtención de la pensión de jubilación como causa legal y autónoma, independientemente de que se invocara aproximadamente 6

años después de que el trabajador la adquiriera, presumiendo que se produjo como consecuencia de un acto discriminatorio en virtud de su discapacidad.

En este orden, la Sala concluye que la recurrente demostró la existencia del yerro jurídico endilgado al Tribunal y, en consecuencia, los cargos prosperan y se casará la decisión confutada.

Sin costas como quiera que el recurso salió avante.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

Le corresponde a la Sala resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes contra el fallo de primera instancia y por tal razón, por metodología, se estudiará primero el de la pasiva.

Con tal fin, se precisa que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 14 del literal a) del artículo 62 del CST, es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por parte del empleador: *«el reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa»*.

Bajo ese marco normativo y frente a las premisas contenidas en el asunto que no fueron objeto de debate, se tiene que a Carlos Manuel Miranda Arrieta le fue reconocida pensión proporcional de jubilación a partir de 12 de junio de 2014, a través de la resolución n.º 2866 de 10 de noviembre

de 2014, a cargo del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, momento en el cual se encontraba desarrollando labores al servicio de Drummond Ltd., desde el 18 de julio de 1995.

Asimismo, que a través de oficio de 14 de septiembre de 2020 y con alcance del 22 del mismo mes y año, se comunicó la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes a partir de 10 de octubre de 2020, en los siguientes términos:

Por medio de la presente se le comunica la decisión que ha tomado la Empresa de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, con base en la causal que en adelante se indica y una vez cumpla el preaviso que por medio de esta carta se le da.

En efecto, el Fondo Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia le notificó a usted por medio de la Resolución 2866 del 10 de noviembre de 2014, que se le ha reconocido una PENSIÓN DE JUBILACIÓN a partir del 12 de junio de 2014, fecha en la que usted cumplió el requisito de edad y por haber laborado más de 10 años en la empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia, con lo cual acreditó los requisitos legales para el reconocimiento de dicha prestación económica.

En ese orden de ideas, no se tiene ninguna duda de que Usted está incluido [sic] en la nómina de pensionados del Fondo Pasivo, por lo tanto, se garantiza y se tiene plena certeza que no hay solución de continuidad entre la fecha de retiro que adelante se indica y la fecha en la cual Usted comenzó a disfrutar de su pensión.

De acuerdo con lo anterior, y en concordancia con el numeral 14 del artículo 7 literal a) del Decreto 2351 de 1965 que consagra como justa causa de terminación del contrato el reconocimiento de la pensión de jubilación estando al servicio de la Empresa, se procede a terminar su contrato de trabajo [...]

De manera que se encuentra demostrado que la empresa Drummond Ltd., para dar por terminado el vínculo laboral con el actor, acudió a una causal objetiva que no

contiene ni legal ni jurisprudencialmente una limitación temporal, como quedó sentado en sede de casación, razón por la cual no se configura la protección laboral reforzada contemplada en el plurimentado artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y consecuentemente el despido no puede reputarse ineficaz ni hay lugar al reintegro del trabajador.

Ahora, frente al recurso de apelación presentado por la parte demandante, en el que manifestó su inconformidad con la valoración que hizo el juzgador de primera instancia, al omitir la inexistencia de la «*calificación*» para despedir del Ministerio de Trabajo, pues a su juicio era uno de los elementos para que procediera su reintegro, basta recordar lo asentado por esta sala en sentencia CSJ SL2210-2014:

Inicia la Sala por señalar que el juez plural se equivocó al determinar que la autorización del Ministerio del Trabajo era obligatoria para despedir a Óscar Racines Valencia, por lo que efectivamente el Tribunal incurrió en el error acusado.

Lo anterior, en tanto la protección de estabilidad laboral reforzada para los trabajadores con discapacidad no obliga al empleador a obtener el permiso descrito, debido a que, en los casos en que hay una causa justa u objetiva, puede dar por terminado el contrato sin ninguna condición.

Así, el motivo de inconformidad debatido por el demandante frente a la decisión de primer grado resulta inane.

En conclusión, a partir de los supuestos fácticos inalterables del caso se revocará la decisión de primer nivel y, en su lugar, se absolverá a la demandada de todas y cada

una de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante.

Sin costas en esta instancia.

XII. 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, CASA la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá profirió el 18 de febrero de 2023, en el proceso ordinario laboral que **CARLOS MANUEL MIRANDA ARRIETA** formuló contra **DRUMMOND LTD.**

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia dictada por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá, el 2 de septiembre de 2022, en el proceso promovido por **CARLOS MANUEL MIRANDA ARRIETA** contra **DRUMMOND LTD.**, para en su lugar, **ABSOLVER** a la referida sociedad de todo lo pretendido en su contra.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de primera instancia a cargo de la parte demandante, las de segunda no se causaron.

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

ACLARACIÓN DE VOTO

Radicación: 11001-31-05-021-2021-00479-01

Recurrente: Drummond LTD.

Opositores: Carlos Manuel Miranda Arrieta

Magistrado Ponente: Clara Inés López Dávila

Aunque comparto la decisión adoptada por la mayoría de la Sala en este asunto, considero pertinente aclarar mi voto por las siguientes razones.

Tal y como lo expuse en la sesión en la que se discutió la decisión, en este tipo de casos —como el de objeto de estudio—, donde se emplea una causal objetiva de terminación de contrato como la contenida en el numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, referida al reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio de la empresa, no admite una limitación temporal como la introdujo el juez colegiado, y la coexistencia de esa causal con la situación de discapacidad del trabajador no la torna, por sí misma, discriminatoria. Por tanto, coincido en que la sentencia del Tribunal debía casarse y en que, en sede de instancia, correspondía revocar la de primera instancia y absolver a la demandada.

Ahora bien, en mi sentir la *ratio decidendi* del asunto se hubiera fortalecido de haberse desarrollado, con mayor amplitud, debido a que la naturaleza jurídica de la causal invocada por el empleador particularmente tuvo dos rasgos

que la definen: su carácter facultativo y su no automaticidad. Sobre estos dos rasgos, que esta Sala ha precisado en las sentencias CSJ SL2834-2023 y, más recientemente, en la CSJ SL1052-2025, permiten comprender con mayor claridad por qué el paso del tiempo entre el reconocimiento pensional del trabajador y la desvinculación no configura un elemento de reproche jurídico, y por qué el juez colegiado erró al someter la aplicación de la causal a una condición no prevista por el legislador.

Sobre este particular, conviene recordar que el numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, al catalogar como justa causa de terminación del contrato, no consagró una consecuencia extintiva automática, ni impuso al empleador un deber de actuar en un determinado sentido de un plazo predefinido. Por el contrario, consagró una autorización legislativa —una posibilidad—, de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral cuando concurra ese supuesto de hecho. En esa medida, se trata de una potestad que permanece disponible en su ámbito de decisión y que solo produce efectos jurídicos cuando decide ejercerla de manera expresa.

De esta caracterización se desprende, en mi sentir, una consecuencia que resulta pertinente para el asunto en estudio, consistente en que la causal analizada no admite la aplicación del principio de inmediatez, no simplemente porque el legislador no lo haya previsto —como

con acierto lo advierte la ponencia—, sino porque la naturaleza facultativa de la potestad excluye, en su propia estructura, la posibilidad de sometimiento a un deber de reacción. La inmediatez, entendida como la exigencia de ejercer una prerrogativa de manera oportuna o próxima a la ocurrencia del hecho que la sustenta, presupone la existencia de un deber correlativo cuya postergación pudiera reputarse ilegítima. En la causal bajo examen no existe tal deber. Existe una autorización, y las autorizaciones, por definición, se ejercen cuando su titular lo estima conveniente, sin que su no ejercicio implique renuncia o caducidad.

Por lo tanto, la invocación expresa de la causal, sumada a la ausencia de todo elemento indicativo de un móvil discriminatorio, permiten concluir que la desvinculación operó dentro de los cauces legales, sin que la coexistencia con la situación de discapacidad del trabajador introduzca un vicio susceptible de reproche.

Con estas precisiones, en mi sentir se hubiera consolidado una motivación que, además de resolver adecuadamente el asunto puesto a consideración de la Sala, reafirmara la línea jurisprudencial que esta corporación ha venido construyendo en torno a la naturaleza jurídica de la causal del numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y a su articulación con la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En los anteriores términos, dejo sentadas las razones de mi aclaración de voto.

Fecha *ut supra*,

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada