

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

***“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007***

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	152383105001-2011-00318-02
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	ABDENAGO RINCÓN DUARTE Y OTROS
DEMANDADO:	ACERÍAS PAZ DEL RÍO
DECISIÓN:	REVOCA, MODIFICA Y CONFIRMA
APROBADA	Acta No.
MAGISTRADO PONENTE:	DRA.GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

ORDINARIO LABORAL-ALCANCE DE LA CLÁUSULA 25 DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO / FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO - Virtualidad de poner fin al vínculo Contractual / TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO- Autorización del Ministerio De Trabajo / PROCEDENCIA DEL REINTEGRO.

De La Autorización del Ministerio De Trabajo-Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo siempre y cuando le indemnice a la otra parte los perjuicios que con su incumplimiento le ocasiona. Con todo se dirá que en este caso no era necesaria la autorización del Ministerio de trabajo, pues el despido ocurrió sin justa causa imputable al empleador que en nada interfiere con el derecho de asociación sindical. No obstante y para dar claridad al tema, se dirá que en los asuntos de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor y caso fortuito, aun cuando no exige el permiso del Ministerio de Trabajo si se debe dar aviso acompañado de la respectiva justificación de la determinación de suspensión.

La Procedencia del Reintegro- “Cuando la relación laboral finaliza sin justa causa el empleador queda obligado a reconocer y pagar la indemnización de que trata el despido injusto, mientras si por el contrario el despido es ilegal el

empleador debe demostrar que cumplió con todas las formalidades legales para proceder de tal manera caso en el que de no demostrarlo una de sus consecuencias es el reintegro”.

El despido será ilegal en aquellos casos en que la ley expresamente lo prohíbe, o lo permite pero sujeto al cumplimiento de una formalidad que el empleador no atiende y será injusto cuando no se sustenta en alguna de las causales que la ley prevé como justas para la terminación unilateral del contrato.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

***“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007***

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	152383105001-2011-00318-02
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	ABDENAGO RINCÓN DUARTE Y OTROS
DEMANDADO:	ACERÍAS PAZ DEL RÍO
DECISIÓN:	REVOCA, MODIFICA Y CONFIRMA
APROBADA	Acta No.
MAGISTRADO PONENTE:	DRA.GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, veintiuno (21) septiembre de dos mil quince (2015).

I. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada en contra de la sentencia del 12 de marzo del 2014¹, a través del cual se accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda y se condenó en costas a la empresa requerida.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En los hechos de la demanda se afirma que los señores ABDÉNAGO RINCON DUARTE, ANGEL ROMERO CRISTANCHO PARRA, EDUIN LEONARDO CHAPARRO SILVA, EMILIO MALPICA SUA, JAIRO REYES CARDENAS, JHON ALEXANDER LA ROTTA RAMIREZ, JONHSON ELIAS MALPICA SUA, JOSE ARMANDO SALAMANCA, JOSÉ DOMINGO CARDENAS COLMENARES, JOSE MANUEL CRISTANCHO JOYA, JOSE

¹Fs. 780 y ss, Cdo No. 3 y CD Audio.

MIGUEL ROJAS LEÓN, JOSE MISAEL PACHON CARDENAS, JOSE PABLO CARDENAS, LUIS ORLANDO AMAYA ROMERO, MARTIN ALEXANDER GONZALEZ, MIGUEL ALFONSO CRISTANCHO, NILSON RINCON HERRERA, PABLO ANTONIO HERNANDEZ, PEDRO ROMAN GARCIA, VICENTE CALDERON MASMELA, WILSON GIL CUSBA y WILSON JAVIER BAEZ, prestaron sus servicios personales mediante contrato de trabajo a término indefinido para laborar en la mina 45 de la empresa Acerías Paz del Río en el municipio de Samacá hasta el 6 de agosto de 2009, cuando fueron despedidos sin justa causa.

Indican que el día del despido el señor ROGELIO VILLAMIZAR comunicó la decisión irrevocable del despido vía telefónica al Presidente de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de Acerías Paz del Río señor SEGUNDO NOÉ VIANCHÁ, al presidente de la seccional Belencito y, al Presidente de la Seccional Paz del Río, por cuanto se decidió cerrar la sede; luego de presionar a los trabajadores a firmar las cartas de renuncia a lo que no accedieron, la demandada las envió a cada una de las residencias de los demandantes por correo. Decisión que adoptó la empresa desatendiendo lo previsto en las cláusulas 20-25 y 35 de la Convención Colectiva suscrita con el empleador de la que son beneficiarios los trabajadores despedidos.

Mediante derecho de petición el Sindicato de Trabajadores solicitó información al Ministerio de Protección Social y del Trabajo a fin de verificar si la empresa solicitó permiso para el despido colectivo, el cual fue resuelto de manera negativa.

Indican que la empresa escuda la razón del despido en causales de fuerza mayor, ante la expedición por parte de Corpoboyacá de un acto administrativo el cual, para la fecha del despido se encontraba surtiendo los recursos de ley, es decir, no se encontraba ejecutoriada la decisión.

Con base en lo anterior, pretende se declare que entre cada uno de los actores y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido desde la fecha relacionada en las pretensiones de los numerales 1 a la 22, hasta el 6 de agosto de 2009, cuando fueron despedidos; que todos los trabajadores para el momento del despido se encontraban sindicalizados y

por lo tanto son beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, que se declare ineficaz el despido, que se condene a la demandada a reintegrar a los demandantes al puesto de trabajo que venían desempeñando o a uno de igual o mejor categoría; que se condene a pagar a los demandados los salarios dejados de percibir, las cotizaciones al sistema general de seguridad social, las primas legales y extralegales, el pago de las cuotas sindicales junto con los intereses moratorios desde la fecha del despido hasta el reintegro, la indemnización moratoria e indexación, las que ultra y extrapetita se encuentren demostradas y al pago de las costas del proceso.

La demandada a través de apoderado oportunamente dio contestación a la demanda, pronunciándose frente a los hechos y las pretensiones y propuso como excepciones las de “Carencia de fundamento legal de las pretensiones declarativas principales, Inexistencia de los derechos reclamados como condenas principales y secundarias, Prescripción y Genérica”²

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 12 de marzo de 2014, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama profirió sentencia, en la que declaró la existencia de los contratos de trabajo entre las partes a término indefinido, la ineficacia del despido y como consecuencia el reintegro y pago de las prestaciones solicitadas así como el pago de las costas del proceso y las agencias en derecho a cargo de la demandada, tras considerar que el despido de los trabajadores es ilegal.

IV. EL RECURSO

- De la empresa ACERIAS PAZ DEL RIO

En el mismo acto, el apoderado judicial de la parte demandada interpuso recurso de apelación, sus argumentos:

Difiere de la decisión en cuanto a la interpretación que realizó el juez del artículo 25, pues en concordancia con las cláusulas 20, 21 y 25 de la Convención Colectiva de Trabajo el bloque de constitucionalidad y los

² Fs. 322-325 Cdo. del juzgado.

principios fundamentales desarrollados por la OIT, hace referencia al despido como si se tratara de una regulación en la fuerza de trabajo dentro de alguna división de la empresa lo cual no ocurrió, pues de ser así, se habría iniciado los estudios técnicos necesarios para cerrar operaciones, traslados o verificar ascensos.

En realidad el despido de los trabajadores se hizo como consecuencia de un acto administrativo que ordenó el cierre de bocaminas y el desmantelamiento total de la mina 45, es decir, en acatamiento a la norma ambiental era necesario arreglar la situación geológica y ambiental de manera inmediata, lo que generó una situación de fuerza mayor y caso fortuito pues fue de manera imprevista por cuanto la mina venía operando desde hace más de treinta años, razón por la que la empresa se vio avocada a terminar los contratos laborales.

La decisión intempestiva de la autoridad administrativa se cataloga como una causa de fuerza mayor o caso fortuito caso en el que la empresa no podía acudir al Ministerio de Trabajo a solicitar el respectivo permiso para despedir, misma razón por la que en las cartas que se enviaron a los trabajadores se da una motivación de terminación del contrato de trabajo pero con justa causa basado en el art. 64 que prevé la condición resolutoria de los contrato de trabajo, caso en el que no era posible buscar una reubicación de los trabajadores no solo por la distancia de las otras minas sino porque el objeto social respecto de la que se cerró es diferente.

Alega que no comparte la decisión del juez en torno a la sustentación del recurso de apelación frente a las agencias en derecho pues aun cuando considera que debe hacerse en el traslado de la respectiva liquidación, el *A quo* insiste en que debe hacerse en la misma audiencia, por ello sustenta su inconformidad frente a las agencias fijadas indicando que son excesivas teniendo en cuenta las condenas que se hicieron y el descuento que se autorizó por el pago ya realizado a los trabajadores respecto a la indemnización del art. 34.

Por lo anterior, solicita que la sentencia sea revocada para que en su lugar se absuelva a la demandada de todas las pretensiones.

ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

- Apoderado de la parte demandada

Luego de hacer un recuento de los argumentos del juez de instancia para adoptar la decisión, insiste en que la cláusula convencional que trata sobre la reducción de la fuerza normal de trabajo no tiene otra interpretación que la de mantener la fuerza de trabajo que no es el caso, pues en esta oportunidad los contratos laborales finalizaron como consecuencia de estudios técnicos ajenos a los trabajadores.

Indica que en atención a la cláusula 34 y 77 de la Convención Colectiva de Trabajo, el empleador en su potestad podía finalizar sin justa causa los contratos laborales atendiendo las normas favorables las cuales tuvo en cuenta a la hora de liquidar las prestaciones e indemnizaciones tenido en cuenta los parámetros de la Convención Colectiva.

Considera que desatinó el juez a la hora de analizar el tema bajo los parámetros de las cláusulas 19, 25 y 7 de la Convención Colectiva dándoles un alcance errado, sin tener en cuenta las consecuencias de la terminación de las relaciones de trabajo de manera unilateral sin justa causa que también se encuentra prevista en la cláusula 34.

Por las anteriores razones solicita que la sentencia apelada sea revocada y en su lugar, se absuelva de todas las pretensiones de la demanda.

- Parte demandante

Solicita que se confirme la sentencia apelada, por cuanto de la interpretación de las cláusulas 19, 25 y 77 de la Convención Colectiva de Trabajo, se evidencia que la empresa incumplió con el trámite a seguir en casos de disminución de la fuerza normal de trabajo previsto en la cláusula 25, siendo indispensable en este preciso caso por cuanto se trató de un despido colectivo.

Indica que la expedición del acto administrativo por parte de Corpoboyacá que negó el permiso para continuar explotando la mina 45 ubicada en el Municipio de Samacá, no era razón suficiente para finalizar los contratos de trabajo sin justa causa, por cuanto esa disposición no se encontraba en firme y la demandada tenía la posibilidad de acudir a la jurisdicción administrativa a demandarlo.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los llamados presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso, y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

Atendiendo entonces el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del C. P. del T., que hace referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, la Sala se limitará a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados con el marco de la decisión.

PROBLEMA JURÍDICO

Según los planteamientos del recurrente, corresponde a la Sala determinar en este evento **1)** Alcance de la cláusula 25 de la Convención Colectiva de Trabajo **2)** si la fuerza mayor o caso fortuito es una causal con la virtualidad de poner fin al vínculo contractual, **3)** si para finalizar los contratos de trabajo era indispensable la autorización del Ministerio de Trabajo, **4)** la procedencia del reintegro, y **5)** El grado jurisdiccional de consulta respecto de Ángel Homero Cristancho Parra.

1.- La cláusula 25 de la Convención Colectiva de Trabajo.

Difiere la parte demandada de la interpretación que hizo el juez de la cláusula 25 de la Convención Colectiva de Trabajo, en la que sustentó la sentencia y acogió las pretensiones, pues insiste en que aquella no era

aplicable en este caso debido a las circunstancias en que ocurrieron los hechos los cuales son distantes al verdadero sentido de la cláusula.

Para resolver, la Sala se remite al texto de la cláusula, que establece:

“CLÁUSULA 25. Fuerza Normal.

“Se define por Fuerza Normal la cantidad necesaria de trabajadores para la ejecución de una labor determinada, en cada uno de los departamentos en los que se dividen los frentes de trabajo de la empresa, entendiéndose por Departamento las unidades administrativas que con ese nombre figuran actualmente en el cuadro orgánico de la empresa.

“Los estudios técnicos necesarios para la fijación o modificación de una Fuerza Normal, serán realizados por la Empresa a través de sus dependencias de Planeación y Desarrollo...”

Del tenor literal de la disposición, entiende la Sala que su espíritu no fue otro que el de garantizar la estabilidad a los trabajadores vinculados a los frentes de trabajo, cuando sea necesario la disminución de la fuerza normal (menos trabajadores) en la ejecución de la labor que esté desarrollando, como consecuencia de estudios técnicos realizados por la empresa a través de sus dependencias de Planeación y Desarrollo.

Cuando la cláusula establece que la razón por la que se puede modificar la fuerza de trabajo son los estudios técnicos, está haciendo referencia a disminución de personal por condiciones de producción caso en el que previó un procedimiento que involucra al sindicato para efecto de reubicar a los trabajadores que por disminución de fuerza de trabajo seguramente quedarían desvinculados del frente donde laboran.

Como se puede ver, las condiciones que pactaron las partes en casos de disminución de la fuerza de trabajo por estudios técnicos realizados por la misma empresa no se asimilan a las del caso, porque pese a que la respuesta negativa de Corpoboyacá en conceder el permiso para continuar la explotación de la mina 45 generó el despido y renuncia de los trabajadores, no tuvo origen en análisis técnicos por los que la demandada necesitara disminuir su personal.

Así las cosas, del tenor literal de la cláusula 25 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por las partes en controversia, se dirá que su interpretación adecuada es la que aquí se explica y no la que propone en forma equivocada la parte demandante.

2.- La fuerza mayor o caso fortuito como causal para poner fin al contrato de trabajo.

Lo que reprocha la parte recurrente a la decisión tomada en la sentencia de primera instancia, es que no tuvo en cuenta la causal de fuerza mayor o caso fortuito que invocó para finalizar los contratos de trabajo, y que por el contrario el *A quo* la asimiló a la regulación de la fuerza de trabajo prevista en el art. 25 de la Convención Colectiva de Trabajo, que no le es aplicable al presente caso.

Para abordar el estudio en cuestión, es necesario precisar que no es materia de controversia dentro del proceso que, los demandantes laboraron en la empresa Acerías Paz del Río en el frente denominado mina 45 ubicado en el municipio de Samacá y que la relación laboral finalizó el 6 agosto de 2009, como consecuencia de la causal de fuerza mayor y caso fortuito invocada por la demandada, excepto para el señor ÁNGEL ROMERO CRISTACHO.

En primer lugar, considera la Sala que es necesario distinguir entre las causales de suspensión y de terminación de los contratos de trabajo, toda vez que el legislador las reglamentó de diferente manera así como sus efectos y consecuencias.

Refiriéndonos a la causal que invocó la demandada, de conformidad con la enumeración del artículo 51 del CST y de la SS, la fuerza mayor y el caso fortuito se encuentra prevista dentro de las causales taxativas de suspensión del contrato laboral, en aras de la seguridad jurídica que revisten las relaciones de trabajo.

Según el artículo 64 del Código Civil, “*se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el*

*apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”.*³

En términos de la Corte Suprema de Justicia, los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad, figura la inimputabilidad, esto es, que el “hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente concomitante del hecho”⁴.

Es decir, que para que se configure la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio, el hecho debe cumplir con los siguientes requisitos: a) debe ser imprevisible, b) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y c) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo.

Para determinar si la característica de imprevisibilidad se encuentra presente, se debe valorar la frecuencia o periodicidad del acontecimiento pues de ser así el agente ha debido preverlo y medir las consecuencias, por el contrario, si se trata de un evento que se ha presentado de manera súbita hay caso fortuito pues nadie está obligado a prever lo excepcional⁵.

En torno a la causalidad que también es una característica de la figura de la suspensión, para que esta sea legítima debe tener origen no solo en una causa válida, sino en una de aquellas consagradas en el artículo 51 del CST.

Y la temporalidad, principal característica de la fuerza mayor o caso fortuito, debe tratarse de una situación transitoria proporcional a la causa que la origina, por lo que, si la suspensión se torna permanente, se da la terminación del contrato. Y es por esta característica por la que, cuando desaparecen los hechos que dieron origen a la suspensión, se retoman las actividades y labores propias del contrato de trabajo⁶.

³ Ley 57 del 15 de abril de 1887.

⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 28 de noviembre de 2001, magistrado ponente Francisco Escobar Henríquez, Expediente 16595.

⁵ C.S.J., Cas. Civil, Sent. feb. 27/74.

⁶ CSJ. Sala de casación laboral. Sent. 26775 de 2006.

Tal como quedó establecido, el legislador clasificó la fuerza mayor y caso fortuito como una causal taxativa de suspensión del contrato de trabajo que se caracteriza por el hecho de que aun no pudiendo ejecutarse temporalmente en sus obligaciones como las prestaciones esenciales que se derivan de él, el vínculo jurídico no se verá en principio perjudicado, y perdurará hasta que desaparezca la imposibilidad, momento en que el contrato reanudará su funcionamiento normalmente⁷.

En cuanto a los efectos, durante el término de suspensión se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio para el cual fue contratado y, para el empleador la de pagar los salarios durante ese lapso según lo contempla el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso *sub examine*, la demandada para justificar la terminación de los contratos de trabajo invocó como causal la de fuerza mayor y caso fortuito tras considerar que como consecuencia de los actos de autoridad emanados de la respuesta negativa de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá CORPOBOYACA, en conceder la licencia de explotación de la mina 45 ubicada en el municipio de Samacá, de manera intempestiva con la orden de desmantelamiento inmediato la justifica, ya que no hay manera de continuar la labor de explotación en la mina.

En primer, lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo puede calificarse como causal de fuerza mayor o caso fortuito, pues de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de justicia se debe examinar cada caso para así determinar la existencia por disposición legal pero como causal de suspensión⁸ de la relación laboral, y no de terminación, pues estas se encuentran enumeradas de manera taxativa en el artículo 61 del CST.

Y es que aún como lo sostiene la demandada en cuanto a que la decisión de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá fue intempestiva, lo cierto es que por la naturaleza de la actividad que desarrolla se hallaba a la espera del

⁷ Vida Soria, José; Monereo Pérez, José & Molina Navarrete, Cristóbal, Manual de derecho del trabajo, 2ª edición, Comares, Granada, 2004, p. 604.

⁸ Corte Suprema de Justicia, sent. 16595 del 28 de noviembre de 2001.

permiso para continuar la explotación de la mina, el que como se observa en la Resolución No. 0771 del 1 de julio de 2009⁹, se encontraba en trámite desde la solicitud presentada por la empresa el 9 de febrero de 2007, es decir que la continuidad de la explotación dependía sin lugar a dudas de la autorización, situación de la que claramente tenía conocimiento la empresa, lo cual no constituye un hecho extraño a la actividad productiva que pueda calificarse como imprevisible lo que desvirtúa de entrada la existencia de la fuerza mayor o el caso fortuito como causal de suspensión.

Y, en relación con la terminación de los contratos de trabajo, el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo consagra las causales legales de terminación, es decir, que su finalización por motivos o en circunstancias diferentes a las previstas en el artículo 61 del C.S.T., constituye violación al derecho de la estabilidad, y por tanto da el derecho a reclamar su garantía.

En el presente caso la demandada mediante cartas obrantes a fs. 200-216 comunicó a los demandantes la decisión de dar por terminado los contratos de trabajo a partir del 7 de agosto de 2009, sin justa causa, en las que no menciono las circunstancias de esa determinación.

Bajo las anteriores premisas la Sala no desconoce que la respuesta negativa de CORPOBOYACÁ para continuar con la explotación de la mina 45, constituyó un impedimento que en su momento obstaculizó continuar la actividad laboral, sin embargo, la causal invocada, no cabe dentro de alguna de las previsiones del artículo 61 del C.S.T., ni instituye una causa más para agregar a las taxativamente previstas causales de terminación de los contratos de trabajo.

Lo anterior, por cuanto el legislador previó para estos específicos casos el trámite a seguir, dejando a salvo en todo caso que la decisión del despido debe ser la última adoptar, pues para que ello ocurra aun existiendo causal de fuerza mayor y caso fortuito la empresa debió iniciar el respectivo trámite de liquidación ya que de lo contrario era la suspensión indefinida de los contratos que como ya se dijo no causaba al empleador la obligación de

⁹ Fs. 185-199, Cdo. No. 1 del Juzgado.

pagar los salarios pues tan solo queda obligado a cubrir los gastos del Sistema General de Seguridad Social.

Por lo anterior, la pretensión en torno a declarar la terminación de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito no está llamada a prosperar, pues tal como quedó demostrado los mismos finalizaron sin justa causa imputable al empleador.

3.- De la autorización del Ministerio de Trabajo

El art. 62 que regula la terminación unilateral del contrato de trabajo señala que *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable”*.

Y más adelante agrega:

“En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: (...)”

Lo anterior significa que cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo siempre y cuando le indemnice a la otra parte los perjuicios que con su incumplimiento le ocasiona.

Desde luego que la facultad que la ley le concede al empleador para terminar de esa manera el contrato de trabajo no es absoluta, pues existen situaciones que la limitan, en estos casos el legislador previó la necesidad de autorización del Ministerio del Trabajo, tal como ocurre con los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, que gozan de estabilidad reforzada, como es el caso de la mujeres embarazadas o en período de lactancia, el despido colectivo los limitados físicos y/o síquicos, al igual que los amparados por fuero sindical o fuero circunstancial, y los trabajadores sindicalizados en aquellos casos en que el despido esté manifiestamente

direccionado a menoscabar las libertades de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga o a socavar la supervivencia de la organización sindical, pues como bien lo dijo la Corte Constitucional en la sentencia T-436 del 13 de abril de 2000 al advertir el escenario que se crearía si no se le pusieran talanqueras a esta facultad de despedir a cambio de dinero: *"En últimas, mediante la indemnización, la empresa resultaría "comprando" la libertad de asociación sindical de sus empleados"*.

El caso *sub examine* en ninguna de las anteriores circunstancias se encuentra ubicada la causa del despido pues en verdad pese a que se alegó de manera equivocada como causal de terminación de los contratos de trabajo la fuerza mayor y caso fortuito, lo cierto es que en los documentos – cartas de despido- el empleador indicó que el contrato de trabajo finalizaba sin justa causa imputable al empleador. Valga decir, que cuando la decisión del empresario es la de terminar la relación de trabajo debe mencionar de manera clara la causal la que no le es permitido cambiarla o modificarla en el trámite del proceso.

En lo atinente al despido colectivo que sugiere la parte demandante, sea lo primero precisar que esta figura está regulada en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, por medio del cual se modificó el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965¹⁰, precepto que establece que el despido colectivo lleva implícito la desvinculación de un número determinado de trabajadores de una empresa en virtud de la decisión unilateral del empleador, fundada en razones de tipo *económico, jurídico o social* y para ser considerarlo como tal, debe tenerse en cuenta el número de trabajadores despedidos, del total de trabajadores de la empresa y el tiempo en que se produjeron.

En el presente asunto, tan solo obra en el plenario las cartas de terminación unilateral de los contratos de trabajo dirigidas a cada uno de los 23

¹⁰ "4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos e inferior a mil (1.000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1.000)."

demandantes, sin embargo esa documental por sí sola no logra demostrar que se trató de un despido colectivo, pues no se demuestra el número de trabajadores con los que cuenta la empresa para de esta manera calificar si se trató de un despido colectivo. Aunado a que la causa real fue la negativa en conceder la licencia de explotación de la mina 45, razón por la que muchos de los trabajadores que laboraba allí decidieron renunciar obteniendo el pago de sus prestaciones e indemnizaciones.

Con todo se dirá que en este caso no era necesaria la autorización del Ministerio de trabajo, pues el despido ocurrió sin justa causa imputable al empleador que en nada interfiere con el derecho de asociación sindical, o se enmarca en los casos que el legislador ha calificado como con derecho a la estabilidad laboral reforzada en los que, como se dijo antes es requisito *sine qua non* es procedente el despido, para no ser calificado como ilegal.

No obstante y para dar claridad al tema, se dirá que en los asuntos de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor y caso fortuito, aun cuando no exige el permiso del Ministerio de Trabajo si se debe dar aviso acompañado de la respectiva justificación de la determinación de suspensión.

Con todo, considera la Sala que contrario a la interpretación que hizo el juez de instancia en torno a la autorización del Ministerio de Trabajo, en este caso no lo era por las razones antes expuestas.

4.- La procedencia del reintegro

Para entender el tema planteado, la Sala en principio hará algunas aclaraciones para resolver la procedencia o no del reintegro así:

El ordenamiento legal Colombiano establece las justas causas para dar por finalizados los contratos de trabajo, así cuando uno de los contratantes decide terminar el vínculo laboral sin que medie una justa causa prevista en los art. 62 y 63 del C.S.T, deberá entenderse que el contrato termina sin justa causa, caso en el que la parte afectada tendrá derecho a una indemnización.

Por lo anterior, debe entenderse que no habrá justa causa cuando el motivo del despido no se encuentra enmarcado dentro de los taxativamente previstos en el art. 62 del C.S.T.

Teniendo en cuenta que los contratos laborales traen intrínsecamente una condición resolutoria por el incumplimiento de lo acordado en él, acarrea como consecuencia la indemnización prevista en el art. 64 del CSJ, es decir, que la indemnización se configura cuando se termina el contrato de trabajo de forma unilateral sin justa causa o cuando el empleador no invoca una causal que lo justifique.

En este punto es que la Sala debe hacer énfasis en torno a la despido injusto y al despido ilegal, pues aun cuando pareciera que se trata de sinónimos sus consecuencias y las circunstancias en que se presentan son diferentes. Si nos referimos al primero podemos decir que es la facultad legal que tiene el empleador de finalizar el contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, mientras el segundo hace referencia al despido expresamente prohibido por la ley ej: (mujer en estado de embarazo, trabajador en estado de incapacidad).

Sobre esta distinción, la Corte Suprema de Justicia indicó:

“La circunstancia de que los efectos indemnizatorios del despido injusto se hayan equiparados a los del despido ilegal no significa que cuando el trabajador demandante afirme haber sido despedido injustamente, el empleador demandado tenga que asumir cargas probatorias distintas de aquellas encaminadas a demostrar los hechos constitutivos de la justa cusa que invocó para despedir. De este modo, si el trabajador pretende que su despido además de injusto fue ilegal, tendrá que invocarlo así en su demanda, y si esa ilegalidad se fundamenta en el incumplimiento de un trámite convencional o reglamentario, será suya la carga de la prueba de la existencia de dicho trámite. Sólo entonces el patrono deberá, si pretende quedar liberado de las indemnizaciones correspondientes, demostrar que también cumplió a cabalidad dicho procedimiento o trámite”¹¹

Significa lo anterior, que cuando la relación laboral finaliza sin justa causa el empleador queda obligado a reconocer y pagar la indemnización de que trata el despido injusto, mientras si por el contrario el despido es ilegal el

¹¹ CSJ. Sala de casación laboral, sentencia del 25 de julio de 1991.

empleador debe demostrar que cumplió con todas las formalidades legales para proceder de tal manera caso en el que de no demostrarlo una de sus consecuencias es el reintegro.

Esa clasificación de las distintas formas del despido tiene importancia para efectos de establecer si éste da lugar o no al pago de indemnización, pues la indemnización que tarifa el artículo 64 del C. S. del T. aplica únicamente para el despido sin justa causa, toda vez que cuando se trata de despido ilegal lo que procede es la reinstalación o reintegro del trabajador al cargo, adicionándole en algunos casos el pago de una indemnización.

Se insiste, el despido será ilegal en aquellos casos en que la ley expresamente lo prohíbe, o lo permite pero sujeto al cumplimiento de una formalidad que el empleador no atiende y será injusto cuando no se sustenta en alguna de las causales que la ley prevé como justas para la terminación unilateral del contrato.

Todo lo anterior, con el fin de demostrar que en este específico caso como se dijo al resolver el primer problema jurídico planteado, el despido de acuerdo con las circunstancias en que ocurrió se encuentra enmarcado como sin justa causa imputable al empleador, pues en las cartas de despido no menciona ninguna de las causales previstas para tal evento y por el contrario la demandada omitió dar una justificación a su decisión, pese a que en el trámite del proceso pretendió darle el alcance de terminación por fuerza mayor y caso fortuito.

Significa lo anterior que en el caso sub examine no es procedente el reintegro de los trabajadores en los términos ordenados en la primera instancia pues tal como quedó aclarado se trata de la terminación de los contratos de trabajo como consecuencia del despido unilateral sin justa causa imputable al empleador quien haciendo uso de la condición resolutoria de los contratos los finalizó cumpliendo con la orden legal de indemnizar a cada uno de los demandantes.

En lo tocante con la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por las partes, se advierte que sus disposiciones no consagran el reintegro sino tan solo el

pago de una indemnización por terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo en el la cláusula 34, que van de acuerdo al tiempo laborado para la empresa¹², como así ocurrió.

5.- Del grado jurisdiccional de consulta.

El A quo envió en grado jurisdiccional de consulta a esta Corporación la providencia cuestionada respecto del señor ANGEL HOMERO CRISTANCHO PARRA, por cuanto no acogió sus pretensiones.

Para dilucidar el tema es necesario recordar que las pretensiones de la demanda toda están dirigidas a obtener el pago de unas prestaciones, indemnizaciones y reintegro derivadas del despido sin justa causa por parte de la empresa, respecto de los trabajadores de la mina 45 ubicada en el municipio de Samacá.

Sin embargo, revisada la contestación de la demanda al referirse al señor CRISTANCHO PARRA la demandada indicó que pese a que fue un trabajador de la empresa su frente de trabajo no es la mina 45, lo cual lo hace ajeno a la causa de los demás demandantes, soporte de lo anterior se observa a folio 468 del Cdo. No. 2 del juzgado, la carta de terminación de la relación de trabajo junto con la liquidación hecha por la demandada, en la que se informa su despido a partir del 17 de octubre de 2009, fecha que no corresponde con la de los demás demandantes ocurridas el 9 de agosto de 2009, lo que descarta de entrada que la situación fáctica haya sido la misma.

Aunado a ello en el interrogatorio libre que rindió el apoderado de la parte demandada insiste que el señor Ángel Homero “*corresponde a otro frente de trabajo distinto de explotación de la mina 45, por trabajador de mina de hierro bajo tierra en paz del río...*”

Significa lo anterior, que pese a que el señor Cristancho Parra fue despedido por parte de la demandada, el origen no fue el cierre de la mina 45 ubicada en Samacá, como lo hace ver en los hechos de la demanda, pues tal como

¹² F. 539 Cdo. No. 2 del juzgado.

quedó demostrado con el interrogatorio al apoderado de la demandada aquel sí laboró en la empresa pero en el frente de la mina de hierro bajo tierra de Paz del Río.

Dígase además que ni la fecha del despido ni el lugar de prestación del servicio se encuentran acordes con los hechos en que fundamenta su demanda, lo cual lo dejó sin soporte para lograr la declaratoria de las pretensiones en su favor.

Por lo anterior, la sentencia será confirmada en cuanto negó las pretensiones del demandante ÁNGEL HOMERO CRISTANCHO PARRA.

Finalmente aunque el censor repara sobre las agencias en derecho que se fijaron en primera instancia, se dirá que en razón a la prosperidad del recurso de apelación de conformidad con lo previsto en el art. 392 del C. de P.C, se hará condena en costas en esta instancia a la parte demandada y, se revocará la condena por el mismo concepto impuestas en primera instancia para que el juez las liquide.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral segundo de la sentencia apelada, para en lugar declarar que los despidos de los señores ABDÉNAGO RINCON DUARTE, EDUIN LEONARDO CHAPARRO SILVA, EMILIO MALPICA SUA, JAIRO REYES CARDENAS, JHON ALEXANDER LA ROTTA RAMIREZ, JONHSON ELIAS MALPICA SUA, JOSE ARMANDO SALAMANCA, JOSÉ DOMINGO CARDENAS COLMENARES, JOSE MANUEL CRISTANCHO JOYA, JOSE MIGUEL ROJAS LEÓN, JOSE MISAEL PACHON CARDENAS, JOSE PABLO CARDENAS, LUIS ORLANDO AMAYA ROMERO, MARTIN ALEXANDER GONZALEZ, MIGUEL ALFONSO CRISTANCHO, NILSON

RINCON HERRERA, PABLO ANTONIO HERNANDEZ, PEDRO ROMAN GARCIA, VICENTE CALDERON MASMELA, WILSON GIL CUSBA y WILSON JAVIER BAEZ, fueron sin justa causa imputable al empleador ACERIAS PAZ DEL RÍO, por lo que en su oportunidad fueron indemnizados.

SEGUNDO: REVOCAR los numerales 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 13 de la sentencia apelada de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: CONFIRMAR los numerales 1, 9 y 10, de la sentencia apelada.

CUARTO: Costas de primera y segunda instancia a cargo de la parte demandante, conforme a lo dispuesto en la parte motiva de esta providencia, liquídense.

Se fijan como agencias en derecho en esta instancia en un millón de pesos (\$1.000.000)

La decisión que precede queda notificada por estrados. No siendo otro el propósito de esta diligencia pública, ella se declara surtida y evacuada. Una vez que fue leída y aprobada la correspondiente acta se firma por quienes en ella tomaron parte.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada Ponente

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Magistrado

LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO

Magistrada

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria