

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

Seis (6) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado en sesión de la fecha mediante acta No. 118

20-178-31-05-001-2021-00250-02 Proceso especial de levantamiento de fuero sindical por C.I PRODECO S.A Y OTROS contra WIMAN ENRIQUE MUÑOZ BOLIVAR.

1.OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 26 de junio de 2023, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.2.1. HECHOS.

2.2.1.1. Afirma que entre PRODECO y el demandado se suscribió contrato de trabajo desde el 04 de abril de 2008, dentro del que desempeñó como último cargo el de Operador de camión 789 CAL en la Mina de Calenturita.

2.2.1.2. Que el accionado es miembro de la junta directiva del sindicato SINTRACARBÓN en su seccional de La Jagua de Ibirico, hecho del que fue notificado el empleador el día 31 de marzo de 2021.

2.2.1.3. Que C.I. PRODECO S.A. es parte del grupo Prodeco y, tiene en su objeto social la exploración, explotación, producción, beneficio, transformación, adquisición, enajenación, comercialización y transporte de carbón, las cuales eran desarrolladas en la Mina Calenturita y en cumplimiento de exploración y explotación Minera Carbonífera No. 044-89 con la ANM.

2.2.1.4. Aduce que por las contingencias del COVID – 19 y las complicaciones económicas, se vio obligado a suspender las operaciones el día 24 de marzo de 2020, por lo que aplicó a sus trabajadores las disposiciones del artículo 140 del CST, además, presentó solicitud formal para la suspensión de las operaciones ante la ANM las cual le fue negada el 18 de diciembre de 2020 a través de Resolución VSC 1120.

2.2.1.4. Asegura que, como consecuencia del rechazo de la suspensión, se presentó renuncia al contrato minero, que fue aceptada el 03 de septiembre de 2021, después de haber sido rechazada en primer lugar y repuesta y, se inicio el proceso de liquidación del contrato minero.

2.2.1.5. Que se configuró el modo de terminación legal del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 47 del CST, modificado por el artículo 5 del Decreto 2351 de 1995 y el literal a) del artículo 410 del CST, modificado por el artículo 8 del Decreto 204 de 1957.

2.2.2. PRETENSIONES.

2.2.2.1. Que se declare la existencia del fuero sindical.

2.2.2.2. El reconocimiento de las causales legales para terminar el contrato de trabajo, la contenida en el literal a) del artículo 410 del CST, modificado por el artículo 8 del Decreto 204 de 1957 y, el artículo 47 del CST, modificado por el artículo 5 del Decreto 2351 de 1995.

2.2.2.3. Se ordene el levantamiento del fuero sindical y se autorice el despido del demandado.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.3.1. WILMAR ENRIQUE MUÑOZ BOLIVAR.

Aceptó los hechos referentes a la relación laboral y al fuero sindical del que se beneficia, asegura que la devolución de los títulos mineros obedece a una estrategia de GLENCORE, quien es dueña del Grupo Prodeco, además, de realizar operaciones de recibido, apilado, triturado y cargue de trenes en el área denominada COAL HALDLING FACILITY.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones, con fundamento en que la actora no se encuentra autorizada legalmente para clausurar labores sin previa autorización del ministerio del trabajo; además, aduce que la accionante continúa realizando operaciones en el área de mina, ferrocarril y puerto.

Propuso como excepciones de previas las de *“Litisconsorcio necesario, prescripción”* y como excepciones de fondo las de *“no configuración de la causal justa para despedir a un aforado, sin autorización previa para clausurar labores, nunca hubo fuerza mayor, no autorización ejecutoriada para el despido colectivo de los trabajadores de PRODECO”*

2.3.2. SINDICATO SINTRACARBÓN SECCIONAL LA JAGUA.

En contestación de la demandada en instancia de oralidad, se adhirió a la contestación presentada por el trabajador demandado.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La Honorable Juez Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana, declaró la existencia del fuero sindical que ampara al señor WILMAR ENRIQUE MUÑOZ BOLIVAR, negó el levantamiento del fuero sindical y declaró parcialmente probadas las excepciones propuestas; por último, condenó en costas y agencias en derecho a la demandante.

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

“Si el demandado WILMAN ENRIQUE MUÑOZ BOLIVAR goza de fuero sindical; si la causal invocada por la empresa C.I. PRODECO S.A. para dar fin al contrato de trabajo, constituye justa causa que conlleve al levantamiento del fuero sindical y se conceda el permiso para despedir”

Dilucidado el problema jurídico, conforme a las siguientes consideraciones:

Conforme a las documentales aportados y, toda vez que, al contestar la demanda, el sindicalizado aceptó los hechos del 1 al 5 referente a la relación laboral, así mismo, los que van del 6 al 10, que refiere a la afiliación al sindicato SINTRACARBON, el cargo que ostenta en la asociación sindical y la comunicación dirigida al empleador, así entonces, no existió duda para el *a quo*, acerca de la existencia de la relación laboral y la existencia del fuero sindical.

En cuanto al permiso para despedir y las causales alegas, esta determinó que, se encuentra probado que CI PRODECO S.A. suspendió actividades desde el 24 de marzo de 2020, como consecuencia de las medidas de aislamiento preventivo y, que el 03 de septiembre de 2021, la ANM declaró viable la solicitud de renuncia al contrato minero No. 044-89.

De la causal establecida en el artículo 410 del CST, adujo que esta no encaja en los supuesto facticos discutidos, en razón a que se encuentre acreditada la suspensión a partir del 24 de marzo de 2020 a causa del COVID-19 y después por problemas

técnicos económicos, además, no se encuentra demostrado que la demandante se encuentre inmerso en un proceso de liquidación o clausula definitiva; aunado a lo anterior, señalo que se echa de menos las solicitud de suspensión y/o clausulas de actividades antes del Ministerio del Trabajo, conforme al articulo 466 del CST, en el entendido que la solicitud y autorización para el despido colectivo, no son equiparables a le mencionada con anterioridad.

Ahora, frente a la causal consagrada en el articulo 47 del CST, manifestó que se encontraba en cabeza de la accionante la carga de probar que el cargo del trabajador habría sido afectado por la renuncia al contrato minero, toda vez que en el sitio de trabajo se continúan desarrollando actividades-

Respecto a la excepción de prescripción, resolvió que esta no se encontraba probada, el hecho que dio origen a la solicitud de levantamiento del fuero sindical, es decir, la aceptación de la renuncia del contrato minero por parte de la ANM es del 03 de septiembre de 2021 y, la demanda fue presentada el 03 de noviembre de la misma anualidad. Lo que conlleva a la no declaración de la excepción y luego a la condena costas a CI PRODECO por ser la parte vencida.

2.5. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión tomada por la honorable juez, presentó recurso de apelación conforme a los siguientes tópicos:

- ✓ Esboza que la *A quo* desconoció y omitió la autorización de despido colectivo, como causa de aplicar una norma que no encaja en los supuestos discutidos.
- ✓ Aduce que la autorización del despido colectivo si puede equipararse a la establecida en el artículo 466 del CST, toda vez que se acredito que la suspensión por mas de 120 días ocurrido por circunstancias técnicas y económicas.
- ✓ Solicita que se revoque la sentencia y se declare probadas las causales alegas en la demanda, como consecuencia de las carencias en el sustento de la sentencia, segundo lo aprecia la parte recurrente.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

En atención a los reparos de la parte recurrente, el problema jurídico se contrae en determinar si:

¿Se encuentran acreditadas las justas causas y/o causas legales de terminación del contrato? En caso afirmativo, ¿hay lugar al levantamiento del fuero sindical y otorgar el permiso para despedir?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

“PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y

ARTICULO 466. EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PUBLICO. <Artículo modificado por el artículo 66 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días, suspende los contratos de trabajo. Cuando la empresa reanudare actividades deberá admitir de preferencia al personal licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto, deberá avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de labores. Los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes, perderán este derecho preferencial.

3.3.2. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

ARTICULO 61. Libre Formación del Convencimiento.

“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta

procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento”.

3.3.3. CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.

ARTÍCULO 167. Carga de la prueba.

“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACIÓN LABORAL.

3.4.1.1. De la autorización del Ministerio de Trabajo, sentencia SL1820-2018, del veintitrés (23) de mayo de dos mil dieciocho (2018), con radicado N° 69920, **MP FERNANDO CASTILLO CADENA.**

*“Al tenor del artículo 8° del CST “Nadie puede impedir el trabajo de los demás, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, **sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley”.***

*El anterior precepto se encuentra en concordancia con el 466 del mismo compendio normativo en el que enfáticamente se dispone: **“EMPRESA QUE NO SON DE SERVICIOS PÚBLICOS.** Modificado por el art. 66, ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Las empresas que no sean de servicio público **no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,** salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho”.*

3.4.1.2. De la autorización del Ministerio de Trabajo, sentencia del 25 de mayo de 2005, con radicado N° 25000, **MP. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ.**

“Así se expresó la Corte en la sentencia de 9 de mayo de 1996:

<El artículo 67 de la Ley 50 de 1990, modificatorio del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, se refiere en su ordinal 1° a tres situaciones similares pero diversas entre sí, a saber: el despido colectivo de trabajadores, la terminación parcial de labores por el empleador y la terminación total de labores por éste. El despido colectivo implica la desvinculación de un conjunto significativo de trabajadores de una determinada empresa en virtud de la decisión unilateral del patrono, fundada en razones de índole económica como las que señala el ordinal 3° del referido precepto. La terminación parcial de labores comporta que el empresario se vea impelido también por razones económicas a clausurar las actividades de una de las unidades de explotación o todo un frente de trabajo o uno de los respectivos establecimientos de la empresa, sin que se requiera el cierre total de ésta. Por último, la terminación total de labores sí supone la clausura definitiva de la empresa.

Varias cosas tienen en común las figuras reseñadas pues todas implican la terminación de los contratos de trabajo de una pluralidad de trabajadores y respecto de todas ellas es indispensable que el empleador "solicite autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito a sus trabajadores de tal solicitud", aunque debe aclararse que no todos los despidos colectivos deben sujetarse a iguales requisitos, sino sólo aquellos a los que se refiere el ordinal 4 del aludido 67 de la Ley 50 de 1990". (Subraya fuera de texto)".

3.4.1.3. Del fenecimiento de la causa del contrato, sentencia SL4142 - 2022 de veintidós (22) de noviembre de dos mil veintidós (2022), Rad. 85741, **MP. GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**.

“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 1º), 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 pudiese 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 Trabajo¹, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa – especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado.

Estos artículos conforman un conglomerado normativo ordenado, lógico y coherente, cuya aplicación para el caso fue activada al concluir que la causa y materia del trabajo tuvieron continuidad después de la terminación del contrato del actor. Y no sólo por dicha circunstancia específica sino, incluso, en el supuesto en que no subsistieran la causa y materia del contrato ello no

conllevaría, necesariamente, a la exclusión de un reconocimiento de perjuicios, valga decir, ni en el ámbito general de los contratos, ni respecto al contrato de trabajo.

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

[...] esas dificultades son inherentes a su objeto social, aunado a que se trata de los riesgos 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”.

4. CASO EN CONCRETO.

En el *sub-judice*, se tiene que la demandante C.I. PRODECO S.A. presenta el levantamiento del fuero sindical que cobija al señor WILBER ENRIQUE MUÑOZ BOLIVAR y se conceda el permiso para despedir, los anterior, con fundamento en que fenecieron las causas que dieron origen al contrato de conformidad con el artículo 47 de CST y, se suspendieron las operaciones de la empresa por más de 120 días, según los dispuesto en el artículo 410 Lit. a).

En contraposición, el trabajador demandado y el sindicato, asegura que, si bien se disminuyeron las actividades de la empresa, esta continuación realizando operaciones de reparaciones y mantenimiento al interior de la empresa, además, de realizar operaciones a través de otras unidades económicas.

La *a-quo*, encontró plenamente demostrado y, por tanto, fuera de toda duda, la existencia del fuero sindical del que goza el querellado al ser miembro de la junta directiva del sindicato SINTRACARBÓN, no obstante, respecto del permiso para despedir, determinó que las causales no se encontraban acreditadas o no encuadradas en los supuestos legales exigidos, en ese sentido, no concedió las pretensiones.

Conforme a la síntesis anteriormente expuesta, se deduce que no es materia de discusión en esta instancia, la finalidad del fuero sindical, la relación laboral que existe entre las partes y la garantía de protección aforal de la que goza el demandado; así entonces, corresponde a esta magistratura dirimir los siguientes problemas:

¿Se encuentran acreditadas las justas causas y/o causas legales de terminación del contrato? En caso afirmativo, ¿hay lugar al levantamiento del fuero sindical y otorgar el permiso para despedir?

La Honorable Juez primigenia, sostuvo sus tesis en que no se acreditó las causales alegadas por la demandada, esto, al considerar que no se cumplieron los requisitos legales para su declaración; por su parte, la recurrente, señala que la decisión carece de sustento legal, al referir a los defectos, señala que, en cuanto a la causal establecida en el artículo 410 del CST, no se debe exigir la autorización establecida en el artículo 466 del CST y, que la autorización del despido colectivo se debe equiparar a la antes mencionada, así las cosas, se procederá a estudiar los fundamentos de la terminación del contrato de trabajo.

1. De la causal establecida en el literal A. del artículo 410 del CST.

La parte activa de la Litis, señala que la sentencia adolece de exigir la autorización del artículo 466 sustancial, para que se acredite la causal en estudio, al respecto, el artículo 410 literal A dicta lo siguiente:

Literal a) del artículo 410 del CST, modificado por el artículo 8° del Decreto Legislativo 204 de 1957 “a) *La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y*”

Entrando a estudiar el expediente del caso de marras, se tiene que constan los siguientes documentales:

- ✓ Contrato de trabajo de duración indefinida, suscrito entre C.I. PRODECO S.A. como empleador y WILMAR ENRIQUE MUÑOZ BOLIVAR como trabajador, en donde se establece en su cláusula primera que:

“EL TRABAJADOR de manera especial se obliga a a) *Incorporar lealmente, en forma personal y al servicio exclusivo de **EL EMPLEADOR** su capacidad normal de trabajo en el desempeño de todas las funciones o labores propias, anexas, o complementarias del empleo, oficio o cargo de OPERADOR DE CAMIÓN 777, de conformidad con los reglamentos, ordenes e instrucciones del empleador ...* b) *El servicio antes mencionado lo prestará personalmente **EL TRABAJADOR** en (identificar ciudad o lugar) pero se obliga a aceptar cualquier otro empleo, cargo u oficio de donde **EL EMPLEADOR** lo promueva o traslade bajo su dependencia, en cualquier ciudad del país, siempre que el cambio no implique desmejoramiento de la remuneración básica, ni de la categoría de **EL TRABAJADOR...**”* (fls. 42 a 45 del índice digital 01)

- ✓ Resolución número VSC 000979 del 03 de septiembre de 2021, por medio de la cual se resuelve recurso de reposición con radicado 20211001190482, en contra de la resolución VSC-455 de 04 de mayo de 2021, a través de esta se repone la resolución VSC-455 y se declara viable la solicitud de renuncia del contrato minero No. 044-89 del que era titular C.I. PRODECO y, se liquida el contrato en mención. (fls. 224 a 245 del índice digital 01)

- ✓ Resolución No. 1619 de 17 de mayo de 2022, mediante la cual se resuelve la solicitud de radicado No. 05EE202174080C100001500 del 04 de febrero de 2021, mediante la que C.I. PRODECO solicita la autorización de despido colectivo por clausura de labores parcial y de forma definitiva; se tiene que a través de esta el Ministerio del Trabajo autoriza el despido colectivo, excluyendo de la autorización a los trabajadores sujetos de estabilidad laboral reforzada. (fls. 4 a 18 del índice digital 14)

Al respecto de dicha causal, el artículo 466 del CST, establece lo siguiente *“Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho”*.

En el caso, se tiene que la empresa demandante alega la mencionada causal con fundamento en la aceptación de la renuncia del contrato minero, realizada por la ANM a través de resolución No. 000979 del 03 de septiembre de 2021 (FL. 223 a 245 del índice 1), así como la resolución 1619 del 17 de mayo de 2022, expedido por el Ministerio del Trabajo (índice 14), lo que en aseveraciones de la accionada, impide continuar con el desarrollo de las actividades minera y con el desarrollo del contrato de trabajo.

Ahora bien, se debe recordar a la querellante que la aceptación de la finalización del contrato de minero o el permiso para despido colectivo del Ministerio del trabajo, no tiene la misma finalidad de las exigencias establecidas en el artículo 466 del CST, esto, toda vez que como lo ha establecido las Honorable Corte, en sentencias como las *Rad. 25000, del 25 de mayo de 2005 “I) El despido colectivo implica la desvinculación de un conjunto significativo de trabajadores de una determinada empresa en virtud de la decisión unilateral del patrono, fundada en razones de índole económica como las que señala el ordinal 3° del referido precepto. II) La terminación parcial de labores comporta que el empresario se vea impedido también por razones económicas a clausurar las actividades de una de las unidades de explotación o todo un frente de trabajo o uno de los respectivos establecimientos de la empresa, sin que se requiera el cierre total de ésta. Por último, III) la terminación total de labores sí supone la clausura definitiva de la empresa (...)*” teniendo en cuenta que **“Es indispensable que el empleador solicite autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social);**

Mismo lineamiento jurisprudencial se sigue en la sentencia *SL1820-2018*, al siguiente tenor:

*“Al tenor del artículo 8° del CST “Nadie puede impedir el trabajo de los demás, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, **sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley”.***

*El anterior precepto se encuentra en concordancia con el 466 del mismo compendio normativo en el que enfáticamente se dispone: **“EMPRESA QUE NO SON DE SERVICIOS PÚBLICOS.** Modificado por el art. 66, ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Las empresas que no sean de servicio público **no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,** salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho”.*

Contrario a lo que señala la querellante en la alzada, el hecho de haber recibido autorización por parte del Ministerio del Trabajo, para realizar despido colectivo, no se equipara al requisito tantas veces mencionado; esta tesis ha sido de ampliar argumentación en este cuerpo colegiado y, se han mencionado las diferencias que existen entre la renuncia del contrato minero, el cual solo genera efecto entre las partes contratantes, las autorización del despido colectivo y la autorización para clausurar o suspender labores.

Así las cosas, se encuentra acreditado que la suspensión del contrato de trabajo se dio desde el 24 de marzo de 2020 y, luego se mantuvo por causas técnicas y económicas, mientras que el permiso para el despido colectivo se otorgó el 17 de mayo de 2022, lo que reafirma la tesis de la sala, al sostener que la demandada no gozaba de autorización para suspender o clausurar las actividades, se concluye entonces que, no se encuentra acreditada la causal en estudio.

2. De la causal establecida en el numeral 2° del artículo 47 del CST.

El numeral 2° del artículo 47 del CST, modificado por el artículo 5° del Decreto 2351 de 1965 *“El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo”*

Conforme a la sentencia SL4142 – 2022, citada como fundamento jurisprudencia, se advierte que, el hecho de que se alegue como causal de terminación, la antes transcrita, no es suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, sin observar las condiciones en las que se encuentra la relación laboral.

De lo establecido en el contrato de trabajo antes relacionado, el vínculo laboral no se encontraba supeditado a la existencia del contrato No. 044-89, aun mas, no se estableció limite en cuanto al lugar de la prestación del servicio o aun cargo específico, no se limitó la relación laboral al cargo que ostenta actualmente el demandado, además, por parte de las accionada no se aportó probanza que

permitiese inferir las condiciones del cargo del accionado o, los cargos que se encuentra activo en las actividades desarrolladas en la Mina Calenturita.

Conforme a todo lo anteriormente expuesto y, en virtud de no prosperar el recurso de apelación presentados por la parte activa, se confirmará la sentencia recurrida, además, se condenará en costa a la parte recurrente.

5. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad, la sentencia proferida el 26 de junio de 2023, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso especial de levantamiento del fuero sindical – permiso para despedir, iniciado por la empresa C.I. PRODECO S.A. en contra de WILMER ENRIQUE MUÑOZ BOLIVAR.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante por no prosperar este recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1 S.M.L.M.V. liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación, para lo de su competencia

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

HERNAN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ.
Magistrado