



República de Colombia
**Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar**
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA:	PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL (PERMISO PARA DESPEDIR)
RADICACIÓN:	201783105 001 2021 00231 02
DEMANDANTE:	CARBONES DE LA JAGUA S.A.
DEMANDADO:	CLARIBEL PÉREZ CÓRDOBA

Valledupar, once (11) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

Estudia la Sala el recurso de apelación interpuesto por la empresa demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 18 de septiembre de 2023.

I. ANTECEDENTES

Carbones de la Jagua S.A. presentó demanda especial de fuero sindical contra Claribel Pérez Córdoba para que se le conceda permiso para despedirlo, al existir una causa legal para ello.

En respaldo de sus pretensiones, narró haber celebrado con la demandante un contrato de trabajo a término indefinido el cual inició el 21 de octubre de 2005 y cuyo último cargo desempeñado fue el de Basculero.

Refirió, la accionada se encuentra afiliada a la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Extractiva, Petroquímica, Agrocombustible y Energética “Sintramienergética”, subdirectiva La Jagua.

Señaló, el objeto social de la empresa es la prospección, exploración, explotación, producción, beneficio, transformación, adquisición, enajenación, comercialización, transporte de carbón y

cualquier otra sustancia mineral asociada con el carbón, el cual desarrollaba en virtud de la ejecución del Contrato Minero No. 285-95 (el Contrato Minero), para la exploración y explotación de un yacimiento de carbón siendo la autoridad concedente la Agencia Nacional de Minería – ANM. Explotaba su propio carbón en la Mina La Jagua.

Referenció que el 24 de marzo de 2020, se vio obligada a suspender temporalmente las operaciones mineras en la Mina La Jagua, con fundamento en circunstancias de fuerza mayor, en el marco de la pandemia del Covid-19, a pesar que, dicha actividad se encontraba incluida en el listado de actividades autorizadas por el Gobierno Nacional, suspensión que había sido autorizada por Agencia Nacional de Minería, mediante la Resolución VSC 172 de 5 de mayo de 2020.

En tal virtud, la empresa remitió a los trabajadores operativos un comunicado en el que les informaba que a partir de 23 de marzo de 2020 se les relevaba de la prestación del servicio con base en el artículo 140 del C.S.T.

Así mismo, el 3 de julio de 2020, solicitó nuevamente a la ANM la suspensión de la actividad minera, con fundamento en lo previsto en el artículo 54 de la Ley 685 de 2001, relativo a razones económicas y/o técnicas que impidan de forma transitoria su continuidad, lo cual fue negado mediante Resolución VSC 351 de 18 de agosto de 2020, confirmada en la Resolución VSC 1121 de 18 de diciembre de 2020.

A raíz del rechazo de la suspensión y ante la inviabilidad económica de la operación minera, la empresa renunció formalmente al contrato minero, la cual fue aceptada por la ANM mediante Resolución VSC 981 de 3 de septiembre de 2021, por lo que declaró la terminación del Contrato Minero, lo que dio inicio a su fase de liquidación, sin que existiera la posibilidad ni objeto para continuar con los contratos de trabajo de los empleados de CDJ, por cuanto la empresa no desarrollaba su objeto social y no es operativa ni jurídicamente viable las operaciones de explotación.

Por consiguiente, estima desaparecieron las causas que dieron origen a la vinculación de la accionante.

Insistió en la configuración de un modo legal para terminar el contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 47 del CST, modificado por el artículo 5 del Decreto 2351 de 1995, especialmente en el marco de lo dispuesto en el literal a) del artículo 410 del C.S.T., modificado por el artículo 8 del Decreto 204 de 1957, que dispone para el presente caso corresponde 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.”*

Solicitó ante el Ministerio del Trabajo la autorización de despido colectivo, por clausura de labores total y definitiva.

Mediante auto de 24 de febrero de 2022, el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná admitió la demanda y ordenó su notificación al señor Claribel Pérez Córdoba, así como a la organización sindical Sintramienergética a nivel nacional y a la Subdirectiva Seccional La Jagua. *(04AutoAdmite.pdf)*.

En audiencia celebrada el 16 de noviembre de 2022, la trabajadora demandada dio respuesta oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones. Aceptó los hechos 1 a 3, 6 a 9, 12, 13, 17, 26, 30, 47, 52, relativos a la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que inició el 21 de octubre de 2005 y se encuentra vigente; el último cargo desempeñado, la afiliación de la trabajadora a la organización sindical Sintramienergética; la suspensión temporal de operaciones el 24 de marzo de 2020; la aplicación del artículo 140 del CST; mediante Resolución VSC 351 de 18 de agosto de 2020, la ANM decidió negar la suspensión de operaciones solicitada por la empresa, confirmada por la Resolución VSC 1121 de 18 de diciembre de 2020. Frente a los demás hechos, manifestó no ser cierto o no constarle.

Afirmó, las causas que dieron origen a su contrato de trabajo subsisten, toda vez que la empresa continúa con actividades mineras al 100% en CHF (Coal Handling Facility) lugar ubicado dentro de la Mina Calenturitas en donde se reciben y se descargan tractomulas que transportan carbón proveniente de Cúcuta Minex (NS) y Campo 23 (S) y de otros lugares, luego se apila el carbón y se clasifica para cargar los vagones del tren que lo llevan hasta “Puerto Nuevo” en Santa Marta (Magdalena), y sigue desempeñando labores tales como control y verificación de bombas, mantenimientos de vías, labores de las obligaciones ambientales, operaciones en caminadas a mantener la mina operativa durante el proceso de reversión (artículo 113 Ley 685 de 2001), operación al 100% en CHF.

En cuanto a la causal del literal a) del artículo 410 del CST, señaló era inexistente, como quiera que la empresa no se ha liquidado ni se encuentra en proceso liquidatorio. Además, refuta la suspensión por más de 120 días, sobre la base de que, con posterioridad al 31 de agosto de 2020, la misma es ilegal e irregular al no contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de justa causa para dar por terminado el contrato; prescripción; temeridad y mala fe; inepta demanda.

Una vez se tuvo por contestada la demanda, la parte actora presentó reforma, relativa a la incorporación de algunos medios de prueba documental, como la Resolución No 1952 del 9 de junio de 2022 por medio de la cual se resuelve la solicitud de autorización de despido colectivo por clausura de labores parciales y de forma definitiva de la empresa Carbones de la Jagua S.A., así como la adición de prueba testimonial (*13AgregarMemorial(ReformaDemanda).pdf*). Admitida, previo traslado concedido por el juzgado, la demandada procedió a contestarla.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo de 18 de septiembre de 2023, dispuso:

Primero: *Declárese la existencia del fuero sindical emanado de la organización sindical Sintramienergética Seccional Las Jaguas, que ampara a la señora Claribel Pérez Córdoba.*

Segundo: *Niéguese la solicitud de levantamiento en foro sindical que cobija a la señora Claribel Pérez Córdoba por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia*

Tercero: *Declárense parcialmente probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada Claribel Pérez Córdoba, conforme a la parte motiva.*

Cuarto: *Condénese en costas a la demandante Carbones de la Jagua S.A. procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencia del derecho, la suma de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.*

Como sustento de su decisión, el juzgado tuvo por acreditado la existencia del contrato de trabajo, como también que el demandado estaba amparado por la garantía constitucional del fuero sindical.

Adujo la no acreditación por parte de la empresa de la materialización o configuración de las causales invocadas para levantar la garantía foral, por cuanto no se aportó la autorización de suspensión de actividades ante el Ministerio de Trabajo exigida por el artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por la Ley 50 de 1990, artículo 66.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, **Carbones de la Jagua S.A.** interpuso recurso de apelación. Alegó indebida aplicación a la norma que gobierna el presente asunto y una indebida valoración probatoria.

En síntesis, adujo que la causal invocada correspondía a la establecida en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual se circunscribe a la liquidación o clausura definitiva de las empresas o establecimiento y la suspensión total o parcial de las actividades por parte del empleador durante más de 120 días, sin que de la norma se exija algún otro requisito adicional, como que debe acudir a otro trámite para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador amparado por fuero sindical, ni remite al artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo, como equivocadamente lo argumenta el juzgado, pues la causal invocada es independiente.

Refirió, haber acudido al Ministerio del Trabajo a efectos de solicitar la autorización de despido colectivo por clausura de labores parcial y de forma definitiva por parte de la empresa, la cual fue autorizada, al no tener la compañía capacidad ni autorización legal para explotar la mina Las Jaguas.

Mencionó, que la suspensión por más de 120 días ocurrió por circunstancias técnicas y económicas, conforme lo declaró la Agencia Nacional de Minería y la decisión del Ministerio del Trabajo cuando concedió la autorización para el despido colectivo.

Como consecuencia de lo anterior, al estar acreditada la situación contemplada en el artículo 410 del Código Sustantivo del trabajo, por sustracción de materia, ha terminado la causa que dio origen al contrato de trabajo y vinculación de la demandada con la empresa, configurándose un modo legal para terminar el contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 47 del Código sustantivo del trabajo.

Refirió, que el último cargo para el cual fue contratada la demandada no se requiere, no existe al interior de la compañía, tampoco se están realizando labores o ejerce ese cargo de Basculera en las actividades de cuidado y mantenimiento y sostenimiento que actualmente la compañía se encuentra ejecutando con ocasión a la aceptación de la del título minero.

Insistió, en que no cuenta con ningún contrato minero que le permita desarrollar operación minera alguna como consecuencia de la aceptación de la renuncia al contrato minero por parte de la Agencia Nacional de Minería y su consecuente proceso de liquidación reversión y entrega definitiva de la de reestructura minera de la empresa a favor del Estado Colombiano.

Señaló que el a quo no valoró de manera profunda la prueba contentiva del trámite de la autorización de despido colectivo la cual es equiparable a la autorización de suspensión y que, por demás, encuadra en el supuesto normativo invocado, esto es, el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar si se encuentra configurada la causal objetiva invocada por Carbones de la Jagua S.A. para autorizar el levantamiento del fuero sindical del señor Claribel Pérez Córdoba.

1. Finalidad del fuero sindical.

El fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución Nacional, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos,*

ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la H. Corte Constitucional en sentencia C-033 de 2021, puntualizó que la *“(...) finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (...).”*

Además, la misma Corporación en sentencia T-096 de 2010 reiterada en T-303 de 2018, estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Fue así, como refirió que *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundando en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”.*

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora.

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal.

La primera, es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda, es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”*.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente esta garantía, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

En tal sentido, la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales. Sin embargo, esa potestad no puede convertirse en una barrera que impida la remoción de determinado trabajador o el obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. (Sentencias STL10462-2018 y STL 11552-2019).

Frente a las justas causas para que el juez del trabajo autorice el levantamiento del fuero sindical, el artículo 410 del C.S.T. subrogado por el artículo 8 del Decreto 204 de 1957 establece únicamente:

a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de 120 días.

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

2. Del Caso Concreto.

En esta instancia, no es materia de discusión la existencia del vínculo laboral que une a las partes en contienda, así como tampoco la calidad de aforada de la señora Claribel Pérez Córdoba, perteneciente a la organización sindical Sintramienergética, pues así fue aceptado por las partes y considerado por el *a quo*, conforme lo estatuye el artículo 406 del CST.

En el *sub lite*, el juzgado no concede la autorización de levantamiento de fuero sindical al no acreditarse la autorización de suspensión de actividades emitida por el Ministerio del Trabajo, lo cual mereció el reproche del accionante.

2.1 De la suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días.

La causal invocada por la empresa demandante para acudir ante el juez del trabajo a solicitar el levantamiento del fuero sindical se sitúa en la establecida en el literal a) del artículo 410 del CST, relativa a la suspensión de las actividades por parte de la empleadora por más de 120 días, conforme se lee más claramente en el hecho 44 y la pretensión segunda de la demanda.

Precepto legal que debe ser analizada en armonía con lo estatuido en el artículo 466 del CST, subrogado por el artículo 66 de la Ley 50 de 1990, que dispone:

*“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. (...) (Negrilla y subrayado de la Sala)

Ahora bien, frente a la suspensión de actividades económicas por parte del empleador, la Corte Constitucional en sentencia T-183 de 2000, se refirió en los siguientes términos:

“Resulta por demás injustificada la actuación del empleador, cuando procede a suspender la actividad económica de la empresa desde el momento mismo en que eleva ante el Ministerio de Trabajo solicitud de suspensión temporal de actividades, petición que le fue negada por dicha autoridad.

En efecto, la normatividad vigente consagra el aludido trámite como una forma de garantizar que el Ministerio, en el marco de sus funciones, impida el cierre intempestivo de la unidad productiva de la cual derivan su subsistencia los trabajadores y sus familias, o de autorizar que la suspensión se produzca si median causas fundadas, debidamente acreditadas, que lo justifiquen.

Se trata, pues, de una norma legal establecida como modalidad de protección estatal del trabajo, en coincidencia total con lo ordenado por el artículo 25 de la Carta Política.

Por tanto, la empresa, para poder suspender sus actividades, requiere de la autorización ministerial, lo que le impide hacerlo de hecho, tomándose el permiso sin haberlo recibido. Cuando incurre en tal comportamiento, en especial si después resulta, como en este caso, que la autorización es negada, el empresario debe responder ante los trabajadores por el daño causado.

Las pertinentes normas señalan, dentro de la órbita expuesta, que la suspensión de actividades de una empresa podrá darse, siempre y cuando exista petición previa y expresa por parte del empleador, dirigida al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud que en el presente caso fue negada.

Para la Corte es evidente que la suspensión depende íntegramente de la autorización administrativa en referencia.

*En el presente caso, negada la petición aludida, es menester presumir la vigencia de los contratos laborales de los accionantes, y por consiguiente la mora en la cancelación de los mismos. Lo anterior es evidente, pues la obligación de pagar los salarios subsiste, hasta tanto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no resuelva la solicitud de suspensión temporal de la actividad empresarial, razón por la cual el patrono está en la obligación de seguir cumpliendo con el pago puntual y completo del salario a cada uno de sus trabajadores. Debe aclararse que según el artículo 4º de la Ley 50 de 1990, numeral 3, el contrato de trabajo se suspenderá “3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante **autorización previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.** De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores”. (subrayado del texto original, negrilla de la Sala)*

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia radicado n.º 13886 de 25 de julio de 2000, al referirse a la terminación parcial y total de actividades de la empresa, en alusión al artículo 67 de la Ley 50 de 1990, puntualizó:

“El artículo 67 de la Ley 50 de 1990, modificadorio 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. (Subrayado de la Sala).

En este mismo sentido, en sentencia CSJ SL1820-2018, señaló:

"Merece memorarse que las normas del trabajo protegen el cierre de empresa, pero, eso sí, con el lleno de los requisitos que allí se contemplan.

*Al tenor del artículo 8º del Código Sustantivo del Trabajo «Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen 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: **«EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PÚBLICO.** 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»*

(...)

Es de ver que la sociedad demandante, se reitera, se apoyó en un acto manifiestamente ilegal: el cierre intempestivo y arbitrario de su establecimiento de trabajo. Por esa circunstancia no estaba legitimado para

*ordenar el traslado de los trabajadores, pues, insístase, no obraba autorización del ente administrativo y, por ende, no era dable alegar que tal determinación fuera legalmente justificable, máxime que con su proceder afectó **de manera sorpresiva la relación laboral con sus trabajadores y alteró la confianza legítima** cimentada en que aquellos y su núcleo familiar creen que el empleador no les modificará de manera abrupta el lugar de trabajo.”* (resaltado y subrayado de la sentencia citada).

Bajo esa óptica legal y jurisprudencial, procede entonces esta Corporación a analizar el caudal probatorio, con el fin de determinar la materialización de la causal invocada.

Al respecto, se verifica que mediante comunicación radicada con n.º. 20201000426342 de 27 de marzo de 2020 el apoderado general de la operación integrada informó “*la suspensión temporal de las actividades mineras*” de la Operación Integrada desde el 24 de marzo soportándose en el artículo 52 de la Ley 685 de 2001, a la vez que solicitó “*pronunciamiento por parte de la Autoridad Minera sobre la existencia de la causal de suspensión señalada*”, la cual fue concedida por la Agencia Nacional de Minería mediante la Resolución n.º VSC 000172 de 4 de mayo de 2020 (*01Demanda.pdf – pág. 55-65*). Suspensión que cumple anotar, recaía sobre las obligaciones del título minero, conforme se desprende del contenido del referenciado acto administrativo.

Posteriormente, el apoderado general de Carbones de la Jagua S.A. y otros, como titular de los contratos mineros Nos. 285-95, DKP-141, HKT-08031, 109-90 y 132-97 (Contratos Mineros), eleva una nueva solicitud ante la ANM tendiente a obtener la suspensión de actividades en el área de la operación minera por el término de 4 años, en virtud de circunstancias de orden técnico y económico que les impedían temporalmente continuar con el desarrollo de la operación. Petición que fue negada mediante la Resolución número VSC 000351 del 18 de agosto de 2020 y finalmente concedida por Resolución número VSC 000981 de 3 de septiembre de 2021, en la que se dispuso:

“ARTÍCULO SEGUNDO. - Declarar viable la solicitud de renuncia radicada a través del oficio No 20211001019012 de 4 de febrero de 2021, en

desarrollo del Contrato No 285-95 cuyo titular es la Sociedad Carbones de la Jagua S.A.

(...)

ARTÍCULO CUARTO. – Iniciar el proceso de liquidación del contrato 285-95, en el marco del cual se deberá realizar entrega de las áreas, instalaciones y bienes en las condiciones previstas en el contrato y los instrumentos técnicos vigentes, así como lo que dispongan las Autoridades Minera y Ambiental para el efecto.”

Del citado Acto Administrativo, se colige que, la decisión de la ANM de aceptar la renuncia de títulos mineros en desarrollo del Contrato n.º 285-95, se cimentó en lo establecido en el artículo 23 del Decreto 2655 de 1988, configurando sin duda una modificación en la actividad operaria de la compañía. Pese a lo anterior, de su contenido no se desprende una suspensión total o parcial de las actividades intrínsecas al contrato cuya renuncia se aceptó. Nótese que, incluso sin los títulos mineros la empresa debe realizar trabajos de conservación hasta tanto se produzca la liquidación del mismo (*01Demanda.pdf – pág.216*):

“...se recuerda a Prodeco que en desarrollo de su actividad ha adquirido una serie de obligaciones con otras autoridades y terceros, que subsisten a pesar de la terminación del Contrato, como lo son las obligaciones laborales y ambientales. El cumplimiento de las mismas deberá ser acreditado ante las respectivas autoridades, en los términos previstos en las diferentes licencias, actos administrativos o contratos. Bajo este entendido, la aceptación de la renuncia al Contrato no se extiende a las demás obligaciones que Prodeco haya podido adquirir frente a otras autoridades o terceros.

Así, por ejemplo, se recuerda que la cláusula décima sexta indica que Prodeco deberá conservar y mantener el área objeto del Contrato, incluso, hasta la liquidación del mismo. Esto incluye, según dispone dicha cláusula, “realizar todas las obras tendientes a preservar el área contratada y a evitar su prematuro deterioro”; y “realizar todas aquellas obras que garanticen el buen manejo ambiental del área contratada y cumplir con todas las normas que regulan la conservación de los recursos naturales renovables y la preservación del medio ambiente”.

Si bien obra en el plenario el Acto Administrativo emitido por la Agencia Nacional de Minería que dispone la renuncia de los títulos mineros, este no sustituye de ninguna manera el requisito legal establecido en el artículo 466 del CST para entender suspendidas de

manera parcial o total las actividades de la empresa, puesto que la norma no lo tiene previsto.

Aunado a que la decisión de la Administración en relación a la suspensión de la ejecución de un contrato estatal está dirigida a evitar la exigibilidad de las obligaciones convenidas entre el Estado y la empresa contratada, así lo señaló el Consejo de Estado, Sección Tercera, Subsección A, expediente: 17434 de 11 de abril de 2012, al indicar que:

“La suspensión del contrato, más estrictamente de la ejecución del contrato, procede, por regla general, de consuno entre las partes, cuando situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o de interés público impidan, temporalmente, cumplir el objeto de las obligaciones a cargo de las partes contratantes¹², de modo que el principal efecto que se desprende de la suspensión es que las obligaciones convenidas no pueden hacerse exigibles mientras perdure la medida y, por lo mismo, el término o plazo pactado del contrato (de ejecución o extintivo) no corre mientras permanezca suspendido. Por esa misma razón, la suspensión debe estar sujeta a un modo específico, plazo o condición, pactado con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, acorde con la situación que se presente en cada caso, pero no puede permanecer indefinida en el tiempo”.

Es decir, que incluso la suspensión que autorice la autoridad minera no tiene el mismo fin que la suspensión autorizada por la autoridad del Trabajo, como quiera que la primera obedece a temas eminentemente contractuales en el marco de la Ley 80 de 1993 y, la segunda, busca garantizar los derechos del trabajador ante decisiones del empleador, a fin de evitar la arbitrariedad de las mismas en desmedro de los derechos de los trabajadores.

Ahora, dado que la presente causa especial se fundamenta en la “suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días”, la Sala no advierte se encuentre configurado el presupuesto de la respectiva autorización expedida por el Ministerio del Trabajo en tal sentido, conforme lo consagra el artículo 466 del CST.

Los medios de convicción dan cuenta de la solicitud elevada el 4 de febrero de 2021 por la empresa Carbones de la Jagua S.A. ante el director territorial del Atlántico – Ministerio del Trabajo, pidiendo la “*Autorización despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total y de forma definitiva*”, en la que, textualmente se pretendió: (01Demanda.pdf -pág. 222/281)

*“Como consecuencia de la clausura de labores total y de forma definitiva de CDJ, se **SOLICITA** la autorización para el despido colectivo de trabajadores teniendo en cuenta la terminación total de sus actividades de explotación minera con la consecuente supresión de procesos, equipos o sistemas de trabajo y unidades de producción, como resultado de la renuncia a los Contratos Mineros para la explotación de carbón a cielo abierto en la Mina La Jagua.”*

Solicitud atendida por la cartera ministerial y resuelta mediante Resolución No. 1952 del 9 de junio de 2022, que dispuso: (doc: 13.AgregarMemorial(ReformaDemanda).pdf).

“ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR a la sociedad CARBONES DE LA JAGUA S.A., con NIT ... el despido colectivo de sesenta y nueve (69) contratos de trabajo, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.”

No obstante, lo anterior y dado que la causal invocada por Carbones de la Jagua S.A. se cimienta en la suspensión de actividades por más de 120 días, la que estima acreditada con la autorización de despido colectivo expedida por el Ministerio del Trabajo con la Resolución n° 1952 de 2022, resulta menester precisar, que, ésta no puede equipararse a la autorización de suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días, prevista por el legislador como determinante de la figura de la suspensión como causal para levantar el fuero sindical, al corresponder a dos situaciones diferentes.

Aquella versa sobre la autorización de “*despidos colectivos de trabajadores*” por causas distintas a las previstas en los artículos 5, ordinal 1o, literal d) y 67 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 7 del Decretoley 2351 de 1965, la cual difiere de la autorización de “*suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio,*

en todo o en parte, hasta por ciento veinte días (120)” supuesto contenido en el artículo 466 del CST, modificado por el artículo 66 de la Ley 50 de 1990, por lo que, con la anterior pieza documental no es posible entender por satisfecho dicho requisito.

De igual manera, los servicios para los cuales fue contratada la señora Claribel Pérez Córdoba no se circunscribieron o limitaron a la ejecución o desarrollo del contrato minero No. 285-95, respecto del cual la Agencia Nacional de Minería aceptó la renuncia de los títulos, en tanto que, el objeto social de la empresa no recae exclusivamente en ese proyecto, conforme se extrae del certificado de existencia y representación legal (*01Demanda.pdf*), además, de conformidad con la cláusula primera del contrato de trabajo aportado con la demanda, se observa que la demandada se obligó a *“poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes. B) prestar sus servicios en forma exclusiva al empleador, es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.*

Como puede verse, conforme se indicó en la Resolución número VSC 000981 de 3 de septiembre de 2021, la empresa aun realiza actividades de mantenimiento y conservación del área que fue objeto del contrato, sin que se haya probado por la recurrente, que la trabajadora no puede ejercer parte de las mismas. Máxime que, la Recomendación número 143 de la OIT, sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, propugna entre las medidas específicas de protección, que:

5. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de

protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

(1) Cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores.

(2) Tales disposiciones podrían incluir medidas como las siguientes:

(a) definición detallada y precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores;

(e) imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado;

f) reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal.

Así las cosas, sin desconocer que la aceptación de la renuncia al título minero tuvo impacto en la explotación económica y desarrollo del objeto de la sociedad, lo cierto es que, en virtud de la protección constitucional e internacional que gozan los representantes de las organizaciones sindicales, como en el caso bajo estudio, ese suceso no resulta suficiente para considerar la viabilidad de la solicitud de levantamiento del fuero sindical, por cuanto para su procedencia, deben converger otros presupuestos, como lo es la autorización de la autoridad del trabajo expida autorización la pluricitada suspensión.

Establecido lo anterior, lo que se patentiza es un incumplimiento en la carga demostrativa de la configuración del requisito de la autorización ministerial frente a la suspensión, que, de paso a obtener el levantamiento del fuero sindical de Claribel Pérez Córdoba, conforme lo disponen los artículos 410 y 466 del CST.

2.2. Del objeto y causa del contrato de trabajo

Parte del reparo expuesto por la demandante a la decisión de primer grado, gira en torno a que, estaba acreditado con la renuncia de los títulos mineros aceptada por la Agencia Nacional de Minería, por lo que la causa y objeto del contrato de trabajo de la actora había desaparecido. También porque la actividad que realizaba la demandante no está dentro de las requeridas para mantener la infraestructura minera en las condiciones definitivas en el contrato minero para su entrega a la ANM.

Frente al particular, 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 los cuales, el contrato no subsiste.

No obstante lo anterior, en el presente caso no puede entenderse que la materia del contrato de trabajo que une a las partes ha dejado de existir, por cuanto, como se expuso en precedencia, si bien la operación o actividad económica de la empresa se vio afectada con la renuncia a los títulos mineros, lo cierto es que del contrato de trabajo suscrito el 21 de octubre de 2005 no emerge que la actividad para la cual fue contratada la accionada estaba sujeta o atada a la ejecución del contrato No. 285-95.

Admitir esa tesis, es casi como permitir que se induzca la voluntad del empleador a efectos de romper la causa y sustraer el objeto contractual, aspecto que desborda el sentido de la norma y constituiría más una manifestación de voluntad unilateral y arbitraria.

Es más, los términos de la contratación dan cuenta, que incluso la trabajadora podía ejercer funciones no solo en el cargo de basculera, sino también, *“en las labores anexas y complementarias del mismo”*.

Ahora, se aduce que la actividad realizada por la actora no está dentro de las requeridas para mantener la infraestructura minera en las condiciones definitivas en el contrato minero para su entrega a la ANM, lo

cual para esta Colegiatura se queda en el plano de las afirmaciones, como quiera que no se aporta prueba con la que se pueda verificar cuáles cargos o actividades resultan intrínsecas a ese rol o trabajo, de lo cual se pueda concluir, que en efecto, la labor de la trabajadora no sea indispensable. Máxime cuando se desconoce si el cargo ejecutado correspondía explícitamente al contrato minero renunciado.

Por consiguiente, al no existir nuevas circunstancias y argumentos que varíen la decisión del Tribunal, se confirma la decisión absolutoria.

Al no prosperar el recurso de apelación, se condenará en costas a la recurrente Carbones de la Jagua S.A., por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°4 CIVIL – FAMILIA - LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 18 de septiembre de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná.

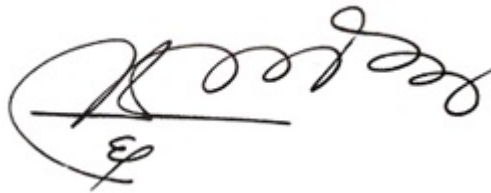
SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS a la parte recurrente Carbones de la Jagua S.A. Inclúyase por concepto de agencias en derecho, la suma equivalente a 1 SMLMV, conforme lo dispone el artículo 365 del CGP.

TERCERO: Una vez notificada esta sentencia, por secretaría devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUAREZ
Magistrado



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado