



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 00241 02
DEMANDANTE:	CONSORCIO MINERO UNIDO S.A.
DEMANDADO:	DEIBER ENRIQUE MONTALVO TEJEDOR

Valledupar., quince (15) de junio 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 1 de junio de 2023.

I. ANTECEDENTES

La empresa Consorcio Minero Unidos S.A. presentó demanda especial de fuero sindical contra Deiber Monsalvo Tejedor, para que se le conceda permiso para despedirlo, al existir una causa legal para ello.

En respaldo de sus pretensiones, narró que celebró con el demandante un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 22 de mayo de 2001, en el que el último cargo desempeñado fue el de Supervisor de Mina.

Refirió que el demandado se encuentra afiliado a la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Extractiva, Petroquímica, Agrocombustible y Energética “Sintramienergética”, y fue elegido miembro de la comisión estatutaria de reclamos de la Subdirectiva La Jagua, acto que fue notificado a la empresa el 24 de marzo de 2020.

Señaló que, el objeto social de CMU es la exploración, explotación, extracción, operación, transporte privado, excluido el aéreo, comercialización y exportación de carbón, el cual desarrollaba en virtud de la ejecución del Contrato Minero No. 109-90 (el Contrato Minero), para la exploración y explotación de un yacimiento de carbón siendo la autoridad concedente la Agencia Nacional de Minería – ANM.

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

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

El 3 de julio de 2020, solicitó nuevamente a la ANM la suspensión de la actividad minera, esta vez, 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 negada 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, solicitud que fue aceptada por la ANM mediante Resolución VSC 980 de 3 de septiembre de 2021, por lo que declaró la terminación del Contrato Minero y 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 CMU, por cuanto, la empresa no desarrollaba su objeto social ni generaba utilidades.

El 4 de febrero de 2021 solicitó ante el Ministerio del Trabajo la autorización de despido colectivo, por clausura laboral total y definitiva, la cual fue informada a los trabajadores y sindicatos.

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.”*

Mediante auto de 24 de febrero de 2022, el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana admitió la demanda y ordenó su notificación al señor Deiber Enrique Montalvo Tejedor y a la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Extractiva, Petroquímica, Agrocombustible y Energética “SINTRAMIENERGETICA”, a nivel nacional y de la Subdirectiva Seccional La Jagua. (doc: 04AutoAdmite.pdf).

En audiencia celebrada el 16 de marzo de 2023, los demandados dieron respuesta en forma conjunta, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones. Aceptaron los hechos 1, 2, 3, 6 a 10, 13, 14, 27, 31, 48 relativos a la afiliación del actor; el contrato de trabajo vigente; la empresa demandante pertenece al grupo empresarial PRODECO, que a su vez está vinculada a un grupo empresarial, cuyo controlante es GLENCORE PLC; la elección del demandante como integrante de la Junta Directiva de la Subdirectiva; la terminación de la operación minera el 4 de enero de 2021, 8 meses antes de la autorización de la ANM; que mediante Resolución VSC 351 de 18 de agosto de 2020, la ANM decidió negar la suspensión de operaciones solicitada por CMU, confirmada por la Resolución VSC 1121 de 18 de diciembre de 2020. Frente a los demás hechos, manifestó no ser cierto o no constarle.

Aludió que, la empresa no materializaba y desarrollaba su objeto social únicamente en la Mina La Jagua, ubicada en La Jagua de Ibirico, en el Cesar, conforme se extraía del objeto social de la empresa, pues, tiene un amplio rango de acción, permite que se desarrollen sus actividades en distintos campos de acción.

En su defensa, propusieron las excepciones previas de prescripción, falta de integración del litis consorcio necesario, pleito pendiente. Y las de fondo de inexistencia de la causa y de la obligación, prescripción, temeridad y mala fe, inepta demanda y genérica. (*doc: 01 – Contestación Demanda de Fuero Sindical*)

El 16 de marzo de 2023, la parte actora presentó escrito de reforma de la demanda, a través de la cual adicionó pruebas testimoniales y documentales (*doc: 17AgregarMemorial (ReformaDemanda)*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo de 1º de junio de 2023, dispuso:

PRIMERO. *Declarase la existencia del fuero sindical, emanado de la organización sindical sindicato subdirectiva la Jagua, que ampara al señor Deiber Enrique Monsalvo Tejedor.*

SEGUNDO: *Niéguese la solicitud de levantamiento del fuero sindical que cobija al señor Deiber Enrique Monsalvo Tejedor, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.*

TERCERO: *Declárense probadas parcialmente las excepciones de mérito propuestas por el demandado Deiber Enrique Monsalvo Tejedor, conforme la parte motiva.*

CUARTO: *Condénese en costas a la empresa demandante consorcio minero unido s.a. procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho el valor de dos (02) salarios mínimos legales mensuales vigentes.*

Como sustento de su decisión, el juzgado tuvo por acreditado la existencia del contrato de trabajo que une a las partes, así como que el

demandado para el 3 de septiembre de 2021 estaba amparado por la garantía del fuero sindical.

Además, los medios de prueba que componen el expediente, no reposa la solicitud de 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, por lo que era forzoso concluir que no se encuentra acreditada la causal invocada para el levantamiento de la calidad de aforado sindical del demandado.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, **Consortio Mineros Unidos S.A.** interpuso recurso de apelación. En síntesis, alegó que el juzgado desconoció la obligación de pronunciarse de acuerdo a la naturaleza del proceso, dado que el artículo 466 del CST no es la norma aplicable, por cuanto, conforme los términos de la demanda, se verificaba que la causal invocada correspondía a la establecida en el artículo 410 del CST, 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 ella se desprenda una remisión a una norma subsidiaria o conexas a efectos de entenderse cumplida la carga de la prueba frente a la suspensión de actividades.

En todo caso, de aceptarse la tesis del juzgado, dicha autorización debía equipararse a al trámite de autorización de despido colectivo, el cual se sustentó en la clausura de labores total y de forma definitiva, la cual quedó acreditada en el plenario como lo dijo el juzgado.

Además, se invocó la causal consagrada en el artículo 47 del C.S.T. que establece que el contrato de trabajo tiene vigencia mientras subsistan las causas que dieron origen a la materia del contrato, lo cual estaba acreditado, por cuanto el cargo del demandado de supervisor de mina no

se requiere en las actividades o en la fase liquidataria del contrato, en la que se encuentran hoy, las de cuidado y mantenimiento.

Reiteró que la ANM aceptó la renuncia al contrato de exploración y explotación minera cuya consecuencia es la terminación definitiva de las operaciones mineras y la suspensión de actividades desde marzo de 2020, es decir, por más de 120 días, marco sobre el cual debía regirse el análisis del presente asunto.

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 Consorcio Mineros Unidos S.A. para autorizar el levantamiento del fuero sindical del señor Deiber Enríque Monsalvo Tejedor.

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 redundará 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, se establece:

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 aforado del señor Deiber Monsalvo Tejedor, perteneciente a la comisión estatutaria de reclamos de la Subdirectiva La Jagua, 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 con fundamento en que, la empresa demandante no acredita la autorización de suspensión de actividades emitida por el Ministerio del Trabajo, decisión que 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 43 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, insistase, 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. Suspensión que cumple anotar, recaía sobre las obligaciones contractuales relacionadas con la renovación de las garantías del contrato, que corresponden al título minero, conforme se desprende del contenido del referenciado acto administrativo. (doc: 01Demanda.pdf)

Posteriormente, el apoderado general de Carbones de La Jagua S.A., Consorcio Minero Unido S.A. y Carbones El Tesoro S.A. como sociedades titulares de los contratos mineros Nos. 285-95, DKP-141, HKT-08031, 109-90 y 132-97, eleva una nueva solicitud ante la ANM tendiente a obtener la suspensión de actividades de explotación minera en el proyecto Mina La Jagua, 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 000980 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 109-90 cuyo titular es la sociedad CONSORCIO MINERO UNIDO S.A.

(...)

ARTÍCULO CUARTO. – Iniciar el proceso de liquidación del contrato 109-90, 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 190-90, 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: *(Hoja 19/23 de la Res. 00980 de 2021)*

“...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 quinta 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 la mina objeto de su explotación y a evitar su prematuro deterioro”; y “realizar todas aquellas obras que garanticen el buen manejo ambiental de la explotación 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 que 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 5 de febrero de 2021 por la empresa Consorcio Mineros Unidos 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: (doc: 01Demanda.pdf pág 243/300)

“Como consecuencia de la clausura de labores total y de forma definitiva de CMU, 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 Contrato Minero para la explotación de carbón a cielo abierto en la Mina La Jagua.”

Solicitud que fue atendida por la cartera ministerial y resuelta mediante Resolución No. 1759 del 27 de mayo de 2022, que dispuso: (doc: 17AgregarMemorial(ReformaDemanda)

“ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR a la sociedad CONSORCIO MINERO UNIDO S.A., con NIT ... el despido colectivo de noventa y ocho (98) contratos de trabajo trabajadores, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.”

Bajo ese panorama, la autorización para despido colectivo obtenida por el empleador 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, dado que evidentemente corresponden 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 Decreto-ley 2351 de 1965 la cual es muy distinta a 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.

Además conviene precisar que los servicios para los cuales fue contratado el señor Deiber Enrique Montalvo Tejeda no se circunscribieron o limitaron a la ejecución o desarrollo del contrato minero No. 190-90, 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 y que, de conformidad con la cláusula primera del contrato de trabajo aportado con la demanda se observa que el demandado se obligó a *“a) a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva 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) 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, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato.”*

Como puede verse, conforme se indicó en la Resolución número VSC 000980 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 el trabajador 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 que la autoridad del trabajo expedida para 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 dé paso a obtener el levantamiento del fuero sindical de Deiber Enrique Montalvo Tejedor, 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, giró 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 del actor había desaparecido. También porque la actividad que realizaba el actor 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 22 de mayo de 2001 y el formato de *“identificación del cargo”* no se infiere que la vinculación laboral del demandante estaba atada a la ejecución del contrato minero 190-90. 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.

Ahora, se aduce que la actividad que realizaba el actor 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 a ese trabajo, de lo cual se pueda concluir, que en efecto, la labor del trabajador no sea indispensables. Por el contrario, de las *“responsabilidades o finalidades principales del cargo”*, no es posible considerar que las mismas son ajenas a los procedimientos requeridos para la conservación y mantenimiento de la mina a efectos de su entrega.

Por consiguiente, se confirma la decisión absolutoria.

Al no prosperar el recurso de apelación, se condenará en costas a la recurrente Consorcio Minero Unidos 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 1º de junio de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, pero por las razones expuestas.

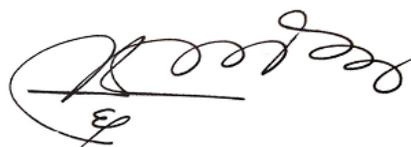
SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS a la parte recurrente Consorcio Mineros Unidos S.A. Inclúyase por concepto de agencias en derecho, la suma equivalente a 1 SMLMV, conforme lo dispone el artículo 366 del CGP.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. J. C. A.', is centered on the page. The signature is fluid and cursive.

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado