

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, siete (7) de julio de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ESPECIAL LABORAL
Demandante: C.I. PRODECO SA.
Demandado: ENUAR VARGAS MEDINA.
Radicación: 201783105 001 **2021 00243 02**
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 16 de junio de 2023.

I.- ANTECEDENTES

La promotora del juicio a través de apoderado judicial presentó demanda especial laboral en contra de Enuar Vargas Medina., para que se ordene el levantamiento del fuero sindical del que es beneficiario, en consecuencia, se autorice su despido.

En respaldo de sus pretensiones narró que la demandada suscribió con el demandado un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 16 de diciembre de 2009 y se mantiene vigente.

Refirió que, mediante comunicación del 31 de marzo de 2021, la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Carbón – SINTRACARBÓN-, le informó la elección del demandado como miembro de la junta directiva de la subdirectiva “La Jagua”.

Contó que, las operaciones mineras de la Empresa fueron suspendidas desde el 24 de marzo de 2020, en la “*Mina Calenturita*” inicialmente con fundamento en circunstancias de fuerza mayor, en el marco de la pandemia del Covid-19 y como consecuencia directa de la oposición de las autoridades y comunidades del área de influencia de la Mina Calenturitas a la continuidad de las operaciones mineras, hicieron inviable la operación minera, por lo que solicitaron a la Agencia Nacional de Minería (ANM), la terminación del contrato minero a ella otorgado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Código de Minas.

Refirió que, desde esa fecha la empresa decidió dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 140 del CST, esto es pagar salarios sin prestación de servicios.

Manifestó que mediante la Resolución VSC 979 de 3 de septiembre de 2021, la Agencia Nacional de Minería (ANM) aceptó la renuncia presentada por la Empresa en relación con contrato de exploración y explotación minera No. 285/95 (el Contrato Minero), dando lugar a la terminación definitiva del Contrato Minero y al inicio de la liquidación del mismo con la consecuente reversión de la infraestructura minera a la Nación en cabeza de la ANM, acto administrativo que le fue notificada en septiembre de 2021.

Relató que la empresa dejó de adquirir el carbón producido por las empresas del Grupo Prodeco CDJ y CMU en la Mina Calenturitas, en atención que desde marzo de 2020 dichas compañías también dejaron de operar y que la ANM igualmente aceptó la renuncia de sus títulos mineros y como consecuencia también se ha dado por terminada definitivamente la operación minera en la Mina Calenturitas.

En audiencia del 15 de marzo de 2023, **Enuar Vargas Medina** contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma, aceptando los hechos concernientes a la relación laboral y foral. Proponiendo en su defensa las excepciones de mérito que denominó “*no configuración de la causal justa para despedir a un aforado*”, “*sin autorización previa para clausurar labores*”, “*nunca hubo fuerza mayor*” y “*prescripción*”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia de 16 de junio de 2023, dispuso:

PRIMERO. *Declarase la existencia del fuero sindical, emanado de la organización Sindical Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Del Carbón SINTRACARBON, Subdirectiva La Jagua, que ampara al señor Enuar Vargas Mediana.*

SEGUNDO. *Niéguese la solicitud de levantamiento del fuero sindical que cobija al señor Enuar Vargas Medina, por las razones expuestas en la parte motiva.*

TERCERO. *Declárense probadas las excepciones de mérito propuestas por el demandado Enuar Vargas Medina, conforme la parte motiva.*

CUARTO. *Condénese en costas a la demandante C.I. Prodeco S.A. procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho el valor de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes”*

Como sustento de su decisión, la *a quo* tuvo por acreditado la existencia del contrato de trabajo que une a las partes, así como que el demandado está amparado por la garantía del fuero sindical, al ser miembro de la junta directiva de SINTRACARBON.

Expuso que, al tratarse de un proceso especial de fuero sindical, la carga probatoria recae sobre la empresa demandante quien debía demostrar las razones que la motivaron a la finalización del contrato, es decir, que la carta de despido debe señalar las razones puntuales y concretas por las cuales se despide al trabajador. Indicó que la empresa demandante omitió aportar el documento que pruebe el despido del trabajador, ya que en ella recae la obligación de probar cuáles fueron las razones para adoptar esa decisión, omisión que le impedía estudiar las justas causas.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, **la sociedad demandante**, interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia para en su lugar acceder a las pretensiones de la demanda. 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.

Adujo que para este tipo de procesos no se exige la aportación de la carta de terminación del contrato de trabajo.

Expuso que se invocó la *a quo*, puesto que la causal consagrada en el artículo 47 del C.S.T. 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 no se requiere en las actividades o en la fase liquidatoria del contrato, en la que se encuentran hoy, las de cuidado y mantenimiento.

Reiteró que la Agencia Nacional de Minería, 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

Conforme a los antecedentes planteados y de los claros términos del recurso de apelación interpuesto por la empresa demandante, los problemas jurídicos puestos a consideración de esta sala consisten en determinar si se encuentra configurada la causal objetiva invocada por C.I Prodeco S.A. para autorizar el levantamiento del fuero sindical del señor Enuar Vargas Medina.

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 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.

1.1. 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 Enuar Vargas Medina, perteneciente a la Junta Directiva de la organización sindical SINTRACARBÓN, pues así fue aceptado por las partes y declarado por la *a quo*, conforme lo estatuye el artículo 406 del CST.

En el *sub examine*, la juez de primera instancia decidió no concede la autorización de levantamiento de fuero sindical con fundamento en que, la sociedad demandante no aportó la carta de terminación del contrato, que

le permitiera analizar la causal que se invoca para la finalización del vínculo de trabajo, decisión que mereció el reproche de C.I Prodeco S.A.

El anterior discernimiento constituye el primer punto que debe ser abordado por esta Corporación, a efectos de determinar, si para estudiar la solicitud de levantamiento de fuero sindical se requiere que el empleador aporte la misiva de terminación del contrato de trabajo con la invocación de la justa causa que se aduce en el trámite del proceso especial. En otras palabras, si es indispensable que, previo a incoarse el proceso especial, el empleador haga entrega material de la comunicación al trabajador en la que informa la terminación del contrato laboral.

1.1.1 De la carta de despido como requisito para el estudio de la solicitud de levantamiento del fuero sindical.

De una lectura del artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en armonía con el precepto 410 del Código Sustantivo del Trabajo, no es posible inferir como requisito previo a la presentación de la demanda y patente para el análisis de la solicitud de permiso para el levantamiento del fuero sindical por parte del juez, la existencia de una carta despido, tal como equivocadamente lo concluye la juez de conocimiento.

En este punto debe resaltarse que el único condicionamiento previsto en canon 113 del Estatuto Procesal, es que **“La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical”** deba **“expresar la justa causa invocada”**. Condicionamiento cumplido en este caso, dado el empleador a lo largo del escrito de demanda referenció que la justa causa invocada es la dispuesta en el literal a) del artículo 410 del C.S.T., que señala la *“(…) 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.”*

De allí, la equivocación de la primera instancia, pues, con su actuar omitió adentrarse al fondo del asunto y analizar la materialización de la justa causa invocada. No obstante, esta Sala al amparo del recurso de apelación abordara tal tópico.

1.1.2 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 57 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 4° 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.° 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 8° 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.

De las documentales allegadas se evidencia que mediante comunicación radicada con n°. 20201000426362 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.° VSC 000170 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 administrativo¹.

Posteriormente, el apoderado general de C.I Prodeco SA, como titular del contrato minero N° 044/89, eleva una nueva solicitud ante la ANM tendiente a obtener la suspensión de actividades de explotación minera en el proyecto “*Mina Calenturitas*”, 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 000350 del 18 de agosto de 2020 y finalmente concedida por Resolución número VSC 000978 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 20211000988932 de 4 de febrero de 2021, en desarrollo del Contrato No 044-89 cuyo titular es la Sociedad CI Prodeco S.A.*

ARTÍCULO CUARTO. – *Iniciar el proceso de liquidación del contrato 044-89, 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 del título minero en desarrollo del Contrato n.° 044 de 1989, 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 el título minero la empresa debe realizar trabajos de conservación hasta tanto se produzca la liquidación del mismo:

¹ “El 21 de febrero de 1989, la Autoridad Minera y la sociedad C.I. PRODECO S.A. - PRODUCTOS DE COLOMBIA S.A. (en adelante Prodeco), suscribieron el Contrato de Exploración y Explotación Minera Carbonífera No. 044-89 (FJUA-01), en un área de 6.688 hectáreas y 9000 m2 localizado en jurisdicción de los municipios de EL PASO, BECERRIL y LA JAGUA DE IBIRICO, en el departamento del CESAR, por el término de treinta (30) años contados a partir de su inscripción en el Registro Minero Nacional. Dicho proyecto se clasificó dentro del rango de Gran Minería.

El 6 de marzo de 2001, mediante Otrosí No. 3 al Contrato No. 044-89 (FJUA-01) se replantearon los términos, condiciones y duración de las etapas de este Contrato, así como las obligaciones del contratista, y según lo establecido en la cláusula primera, el área objeto del Contrato corresponde a una extensión superficial de 6.677 hectáreas. El Otrosí No. 3 fue inscrito en el Registro Minero Nacional el día 27 de septiembre de 2001.

El día 15 de febrero de 2007 se inscribió en el Registro Minero Nacional el Otrosí No. 7 al contrato No 044-89, donde se acordó modificar el numeral 4.2 de la cláusula cuarta, modificada por la cláusula primera del Otrosí No. 4 al contrato No 044-89, prorrogando el plazo para la explotación por un término de quince (15) años, con lo cual el plazo para la explotación estará vigente hasta el 3 de julio del año 2035”.

“...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 séptima 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 del título minero, este no sustituye de ninguna manera el requisito legal establecido en el artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo 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 4 de febrero de 2021 por la empresa C.I Prodeco 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*”, (f° 248 Demanda) en la que, textualmente se pretendió:

“Como consecuencia de la clausura de labores parcial y de forma definitiva de Prodeco, 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 al Contrato No. 044 de 1989 para la explotación de carbón a cielo abierto en la Mina Calenturitas.”

Solicitud que fue atendida por la cartera Ministerial y resuelta mediante Resolución No. 1619 del 17 de mayo de 2022 (*reforma de demanda*), que dispuso:

“ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR a la empresa C.I PRODECO S.A., con NIT ... el despido colectivo de doscientos cuarenta y siete (247) 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 Enuar Vargas Medina no se circunscribieron o limitaron a la ejecución o desarrollo del contrato minero No. 044-89, respecto del cual la Agencia Nacional de Minería aceptó la renuncia del título, 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 *“incorporar lealmente, en forma personal y al servicio exclusivo del 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 CONSOLA, de conformidad con los reglamentos, ordenes e instrucciones de el Empleador (...) entendido que el Trabajador se obliga también al desempeño de cualesquiera otras funciones o tareas que asigne el Empleador o sus superiores jerárquicos, relacionadas con los negocios del Empleador. Seguidamente, los contratantes previeron que “b) El servicio antes mencionado lo prestará personalmente EL TRABAJADOR en Calenturitas, pero se obliga a aceptar cualquier otro empleo, cargo u oficio a donde EL EMPLEADOR lo promueva o traslade bajo su dependencia, en cualquier ciudad del país (...)» (f° 37 Demanda).*

Como puede verse, conforme se indicó en la Resolución número VSC 000979 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 de la autoridad del trabajo.

Establecido lo anterior, lo que se evidencia 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 Enuar Vargas Medina, conforme lo disponen los artículos 410 y 466 del CST.

1.1.3. Del objeto y causa del contrato de trabajo

Otro de los reparos de la empresa demandante a la decisión de primer grado, giró en torno a que, estaba acreditado con la renuncia del título minero, aceptado 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.

Ahora bien, en el *sub examine*, 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 al título minero N°044-89, lo cierto es que del contrato de trabajo suscrito el 15 de diciembre de 2009 y el formato de “*identificación del cargo*” no se infiere que la vinculación laboral del demandante estaba atada a la ejecución del contrato minero N°044-89. 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.

Entonces, se aduce por parte de la recurrente 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 consiguiente, se confirma la decisión absolutoria, pero por las razones aquí expuestas.

Ante ese panorama, se confirma la sentencia acusada y al no prosperar el recurso de apelación se condena a la demandante a pagar las costas de esta instancia conforme lo dispone el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del Artículo 145 del código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del circuito de Chiriguaná, el 16 de junio de 2023.

SEGUNDO: CONDÉNESE en costas por esta instancia a la demandante. Fijese por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV, liquídense concentradamente en el juzgado de origen.

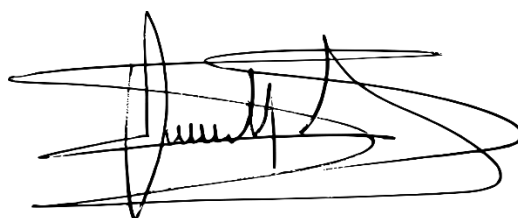
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado