

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

Dieciocho (18) de julio de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado mediante acta No.0108 del 18 de julio de 2023.

20-178-31-05-001-2021-00248-01 Proceso especial de levantamiento de fuero sindical por C.I PRODECO S.A Y OTROS contra GERMAN ARANZALES URIBE.

1.OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 09 de junio de 2023, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.2.1. HECHOS.

2.2.1.1. Afirma que entre PRODECO y el demandado se suscribió contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de abril de 2008, dentro del que desempeñó como último cargo el de Operador de camión 789 Cal en la Mina de Calenturita.

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

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

2.2.1.4. Asegura que, como consecuencia del rechazo de la suspensión, se presentó renuncia al contrato minero, que fue aceptada el 03 de septiembre de 2021 y se dio inicio a la dase de liquidación, agrega que desaparecieron las causas que dieron origen a la vinculación del demandado.

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

2.2.2. PRETENSIONES.

2.2.2.1. Que se declare la existencia del fuero sindical.

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

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

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.3.1. GERMÁN ARANZALES URIBE.

Señaló que la demandante no se encuentra liquidada y sigue realizando actividades de mantenimiento en la mina calenturita, además, de realizar operaciones de recibido, apilado, triturado y cargue de trenes en el área denominada COAL HALDLING FACILITY; aceptó los hechos referentes a la relación laboral y el fuero sindical del que se beneficia, lo demás hechos aseguro no constarle.

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

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

2.3.2. SINDICATO SINTRACARBÓN SECCIONAL LA JAGUA.

En contestación de la demandada en instancia de oralidad, se adhirió a la contestación presentada por el trabajador demandado y, adicionó lo referente al incidente de prejudicialidad administrativa, en tanto la jurisdicción de lo contencioso administrativo resuelva sobre la legalidad de la resolución VSC – 0979 del 3 de septiembre de 2021 expedida por la agencia nacional de minería.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

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

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

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

En primer lugar, la *a-quo*, se refirió a la existencia de la relación laboral y la existencia de la garantía del fuero sindical, se tiene que no se requirió un profundo estudio de estos dos aspectos en mención, toda vez que, conforme a las pruebas documentales se extrae la existencia de una relación laboral que no es discutida, así mismo, que el demandado al momento de la ocurrencia de los presuntos hechos generadores de la terminación del contrato de trabajo, esto es, el 24 de marzo de 2020 y 03 de septiembre de 2021 estaba amparado por la garantía del fuero sindical en la calidad de miembro principal de la junta directiva de SINTRACARBÓN seccional La Jagua en el cargo de fiscal.

La juez de primer grado señaló que la empresa accionante no aportó la comunicación obligatoria del párrafo único del artículo 62 del CST, impidiendo establecer la causal aducida para terminar el vínculo laboral; al estudiar las pruebas testimoniales, estos dieron fe acerca del proceso de liquidación del contrato minero y la reducción de las actividades en las Mina Calenturita, así como la condición en las que se encuentra el trabajador sindicalizado conforme al artículo 140; por estas razones, la Juez decidió no conceder el permiso para despedir, toda vez que no se encontraba acreditada la justa causa.

Por el último, en ánimo de discusión, afirmó que de encontrarse demostrada la existencia de la carta de despido dentro del expediente, era deber de la actora solicitar el permiso establecido en el artículo 466 del CST, en virtud de que no se hallaba acreditado dicha autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

2.5. RECURSO DE APELACIÓN.

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

- ✓ Manifiesta de la *a quo* se abstuvo de estudiar las pruebas aportadas con la demanda, asegura que fue aportada la carta de terminación del contrato y, que la juzgadora se abstuvo de valorar.
- ✓ Esbozó que, en caso de encontrarse acreditada la carta de despido, se halla que las operaciones de la Mina Calenturita se encuentran suspendidas desde marzo de 2020 con ocasión al aislamiento preventivo por la contingencia del COVID-19.
- ✓ Que se encuentra acreditado, que las funciones que tenía el señor ARANZALES URIBE cuando inicialmente fue contratado no se encuentran activas en el desarrollo de las actividades de cuidado y mantenimiento.
- ✓ Que el fundamento al que se acoge el despacho del artículo 466 del CST, es una decisión sin argumentos y contraria a la ley.
- ✓ Solicita se revoque la sentencia, se ordene el levantamiento del fuero sindical y se permita el despido del accionado.

3. CONSIDERACIONES.

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

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

3.1. COMPETENCIA.

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

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

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

¿Se encuentra acreditada la presentación de la carta de despido por parte de la actora? En caso afirmativo, ¿Existen los medios para ordenar el levantamiento del fuero sindical y otorgar el permiso para despedir?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 61. Libre Formación del Convencimiento.

“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

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

3.3.3. CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.

ARTÍCULO 167. Carga de la prueba.

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

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5. PRECEDENTE HORIZONTAL.

3.5.1. De la carta de despido, sentencia Rad. 201783105-001-2021-00255-01 de ocho (8) de junio de veintitrés (2023), MP. HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA.

“Nótese 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 Corporación al amparo del recurso de apelación abordara tal tópico”.

4. CASO EN CONCRETO.

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

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

La *a-quo*, encontró plenamente demostrado y, por tanto, fuera de toda duda, la existencia del fuero sindical del que goza el querellado al ser miembro de la junta directiva del sindicato SINTRACARBÓN en el cargo de fiscal; en lo referente a la causal alegada, esta fue despachada desfavorable, en razón a que no se aportó la carta de despido que debió ser comunicada al trabajado, conforme al parágrafo único del artículo 62 del CST, lo que impidió que se estudiara la razones esgrimidas para dar por terminado el contrato de trabajo.

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

¿Se encuentra acreditada la presentación de la carta de despido por parte de la actora?

La Juez primigenia, sostuvo su tesis, en que no se pudo establecer la causal aducida como justa causa de terminación, toda vez que si bien es bastamente mencionado el fundamento legal al que acude la demandante, esta no es suficiente para determinar la causa que se alega, aun mas, cuando no obra en la foliatura la carta de terminación del contrato.

La parte activa de la Litis, a través del recurso de alzada, manifestó que, si obra en el expediente la documental de finalización del contrato, además, asegura que, de demostrarse este hecho, es deber de este cuerpo colegiado estudiar la procedencia de las pretensiones.

Al respecto, lo que es objeto de controversia, es que la demandada señala como justa causa para la terminación argumentando, lo siguiente:

Literal a) del artículo 410 del CST, modificado por el artículo 8° del Decreto Legislativo 204 de 1957 *“a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y”*; así mismo, señala el numeral 2° del artículo 47 del CST, modificado por el artículo 5° del Decreto 2351 de 1965 *“El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 7°, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.*

Entrando a estudiar el expediente del caso de marras, se tiene que consta en el plenario las siguientes pruebas documentales:

- ✓ Correo electrónico de fecha 27 de octubre de 2021, en donde se observa la comunicación al trabajador de *“adjunto enviamos carta de terminación de contrato de trabajo en suspenso”*, sin que se pueda verificar el contenido de dicha carta. (índice No. 8 del expediente digital)
- ✓ Constancia de entrega del correo electrónico. (índice No. 9 del expediente digital)

Ahora bien, de antaño ha sido reconocido por la Honorable Corte Suprema de Justicia, la importancia de la que goza la carta de despido, establecida en el párrafo único del artículo 62 del CST, entendida como una obligación en cabeza de la parte que pretende terminar unilateralmente el contrato, con el fin de dar a conocer a la parte contraria las razones, causales o motivos que se tuvieron para tomar tal decisión.

Aun expuesto lo anterior, como ha quedado sentado por este cuerpo colegiado, en sentencias como la 001-2021-00255-01; conforme al artículo 113 del CPTSS, en concordancia con el artículo 410 del CST, no exige al empleador la obligación de aportar la carta de despido cuando se pretende la terminación del contrato de trabajo a través de un proceso de fuero sindical, así entonces, solo se establece la condición de *“expresar la justa causa invocada”*.

Conforme a lo anterior, se tiene que fue desacertada la decisión de la *a quo*, de abstenerse de estudiar las pretensiones de la actora con fundamento en la ausencia

de la carta de despido, por lo que se procederá a estudiar el siguiente problema jurídico:

¿Existen los medios para ordenar el levantamiento del fuero sindical y otorgar el permiso para despedir?

Al respecto, con el fin de dilucidar el problema jurídico planteado, se encuentran presentes los siguientes medios probatorios:

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

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

- ✓ Resolución número VSC 000979 del 03 de septiembre de 2021, por medio de la cual se resuelve recurso de reposición con radicado 20211001190482, en contra de la resolución VSC-455 de 04 de mayo de 2021, a través de esta se repone la resolución VSC-455 y se declara viable la solicitud de renuncia del contrato minero No. 044-89 del que era titular C.I. PRODECO y, se liquida el contrato en mención. (fls. 222 a 243 del índice digital 01)
- ✓ Resolución No. 1619 de 17 de mayo de 2022, mediante la cual se resuelve la solicitud de radicado No. 05EE202174080C100001500 del 04 de febrero de 2021, mediante la que C.I. PRODECO solicita la autorización de despido colectivo por clausura de labores parcial y de forma definitiva; se tiene que a través de esta el Ministerio del Trabajo autoriza el despido colectivo, excluyendo de la autorización a los trabajadores sujetos de estabilidad laboral reforzada. (fls. 4 a 18 del índice digital 14)

La demandante aduce como primera causal para dar por terminado el contrato de trabajo, la siguiente Literal a) del artículo 410 del CST, modificado por el artículo 8° del Decreto Legislativo 204 de 1957 *“a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y”*

Al respecto de dicha causal, el artículo 466 del CST, establece lo siguiente *“Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio*

de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho”.

En el caso de marras, se tiene que la empresa demandante alega la mencionada causal con fundamento en la aceptación de la renuncia del contrato minero, realizada por la ANM a través de resolución No. 000979 del 03 de septiembre de 2021 (fl. 222 a 243 del índice 1), así como la resolución 1619 del 17 de mayo de 2022, expedido por el Ministerio del Trabajo (índice 14), lo que en aseveraciones de la accionada, impide continuar con el desarrollo de las actividades minera y con el desarrollo del contrato de trabajo.

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

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

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

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

mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho”.

Se duele el recurrente respecto a que la juez de primer grado se acoge al argumento contenido en el artículo 466 del CST, que reza: *“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. (...)**”.* Lo cierto es que de acuerdo al fundamento jurisprudencial apoyo para la presente sentencia, si bien se encontró que no era requisito para la demandante aportar la carta de despido, no es menos cierto que no se acreditó el permiso del Ministerio de Trabajo conforme al artículo 466 del CST.

Finalmente, respecto a la causal señalada en el numeral 2° del artículo 47 del CST, modificado por el artículo 5° del Decreto 2351 de 1965 *“El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo”*, se advierte que, conforme a lo establecido en el contrato de trabajo antes relacionado, el vínculo laboral no se encontraba supeditado a la existencia del contrato No. 044-89, aun mas, no se estableció limite en cuanto al lugar de la prestación del servicio, como quedo citado anteriormente con las pruebas aportadas, además, la demandante no aportó prueba que permitiese inferir los cargos que se encuentra vigente y, si el demandado no puede continuar con las prestación de servicios, así entonces, para este cuerpo colegiado, no se encuentra acreditado por parte de la empresa C.I. PRODECO S.A. los motivos expuesto para dar por terminado el contrato de trabajo.

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

5. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR, la sentencia proferida el 09 de junio de 2023, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso especial de levantamiento del fuero sindical – permiso para despedir, iniciado por la empresa C.I. PRODECO S.A. en contra de GERMAN ARANZALES URIBE, por lo expuesto en la parte considerativa.

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

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

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

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

HERNAN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ.
Magistrado