



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

**PROCESO:** ESPECIAL – FUERO SINDICAL  
**PROVIDENCIA:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20178-31-05-001-2022-00061-01  
**DEMANDANTE:** CARBONES DE LA JAGUA S.A.  
**DEMANDADO:** MICHAEL JOEL ALBOR JIMÉNEZ

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 14 de junio de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido por Carbones de La Jagua S.A. contra Michael Joel Albor Jiménez.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó la demandante, por intermedio de apoderada judicial, demanda contra Michael Joel Albor Jiménez, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia del fuero sindical del demandado y la existencia de causales legales para su desvinculación.

1.2.- Como consecuencia de lo anterior, solicita que, se ordene el levantamiento del fuero sindical del demandado y se autorice su despido.

2.- Como sustento de las pretensiones, expuso como fundamentos de hecho, lo siguiente:

2.1.- Que entre Carbones de la Jagua S.A. y Michael Joel Albor Jiménez se celebró un contrato de trabajo que inició el 10 de abril de 2008.

2.2.- Que el contrato de trabajo celebrado entre las partes es a término indefinido, y el último cargo desempeñado fue el de Operador III.

2.3.- Que el demandado se encuentra afiliado a la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Energética, Extractiva y similares "Sintraindumes".

2.4.- Con posterioridad a la notificación al demandado de la terminación de la operación de la mina y la autorización de la Agencia Nacional Minera de la renuncia al título minero, declarando la terminación del contrato minero y el inicio de la fase de liquidación, el demandado se hizo elegir miembro de la Junta Directiva de Sintraindumes.

2.5.- Que la elección fue notificada a la empresa mediante comunicación del 19 de febrero de 2022, y se encuentra vigente.

2.6.- Que Sintraindumes fue creado con abuso del derecho de asociación sindical, cuando los empleados tenían conocimiento de que la causa que dio origen a sus contratos había desaparecido.

2.7.- Que la empresa presentó demanda sumaria de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, por abuso del derecho de asociación sindical, la que correspondió al Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Barranquilla, bajo el radicado No. 2021-00283, la cual se encuentra en curso.

2.8.- Que, en el año 2008, la autoridad minera autorizó la operación conjunta de la Mina La Jagua, la que se llevó a cabo por las sociedades Carbones de La Jagua S.A., Consorcio Minero Unido S.A., y Carbones El Tesoro S.A., todas las cuales son empresas del Grupo Prodeco.

2.9.- Que el 24 de marzo de 2020, las sociedades titulares de los contratos mineros de operación conjunta de la Mina La Jagua, suspendieron temporalmente las operaciones mineras con fundamento en circunstancias de fuerza mayor, en el marco de la pandemia por Covid-19, reconocidas por la autoridad mediante Resolución VSC 172 del 5 de mayo de 2020.

2.10.- Que el 3 de julio de 2020 la demandante y las demás sociedades titulares del contrato minero, presentaron una nueva solicitud de

suspensión ante la Agencia Nacional Minera, con fundamento en el art. 54 de la Ley 685 de 2001, obteniendo respuesta negativa mediante Resolución VSC 351 del 18 de agosto de 2020.

2.11.- Que interpuso recurso de reposición contra la Resolución VSC 351 del 18 de agosto de 2020, la que fue confirmada mediante Resolución VSC 1121 del 18 de diciembre de 2020.

2.12.- Como consecuencia de la decisión de la Agencia Nacional Minera y la inviabilidad económica de la operación, el 4 de febrero de 2021, la empresa renunció formalmente al contrato minero, la que fue aceptada mediante Resolución VSC 981 del 3 de septiembre de 2021.

2.12.- Al finalizar definitivamente la operación minera, no hay posibilidad ni objeto para continuar con los contratos de trabajo de los empleados de Carbones de La Jagua, al desaparecer las causas que dieron origen a la vinculación.

2.13.- Que la empresa solicitó ante el Ministerio de Trabajo, autorización de despido colectivo por clausura de labores total y de forma definitiva, la cual fue notificada a los trabajadores y sindicatos existentes.

2.14.- Que se configura un modo legal para terminar el contrato de trabajo del demandado, de conformidad con el art. 47 del CST, modificado por el artículo 5 del Decreto 2351 de 1995, y 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 enunciativamente, entre los modos legales para terminar los contratos de trabajo de los aforados sindicales, para lo que nos interesa, el siguiente: “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.”

2.15.- Que la empresa ofreció a los trabajadores Planes de retiro voluntarios, con beneficios superiores a los establecidos por ley, en aras de lograr terminaciones por mutuo acuerdo.

## TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, admitió la demanda mediante auto del 16 de mayo de 2022, disponiendo notificar y correr traslado al demandado Michael Joel Albor Jiménez y al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Energética, Extractiva y similares “Sintraindumes”.

3.1.- El 6 de junio de 2023 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 45 de la Ley 712 de 2001, en la que Michael Joel Albor Jiménez a través de apoderada judicial, dio contestación a la demanda, en la que se opuso a las pretensiones, aceptó los hechos concernientes a la relación laboral y alegó que no son ciertos los relacionados con su elección como miembro de la Junta Directiva del sindicato Sintraindumes.

Así mismo, planteó como excepciones de fondo: i) inexistencia de la causa y de la obligación, ii) prescripción, iii) ausencia de abuso de derecho de asociación sindical, iv) temeridad y mala fe, v) inepta demanda, vi) excepción genérica, y, vii) la innominada.

3.2.- Luego de reformada la demanda por la parte actora, recibió contestación de la misma por la pasiva, que aportó nuevas pruebas. Al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron y practicaron las pruebas solicitadas, se escucharon los alegatos de conclusión, y se decretó un receso para continuar la audiencia en fecha posterior.

3.3.- Posteriormente, el 14 de junio de 2023 se profirió la sentencia que hoy se revisa.

## LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

**Primero:** Declárese la existencia del fuero sindical emanado de la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Energética, Extractiva y similares “Sintraindumes”, que ampara al señor Michael Joel Albor Jiménez.

**Segundo:** Niéguese la solicitud de levantamiento del fuero sindical que cobija al señor Michael Joel Albor Jiménez, conforme la parte motiva.

**Tercero:** Declárense probadas parcialmente las excepciones de mérito propuestas por el demandado Michael Joel Albor Jiménez, conforme a la parte motiva.

**Cuarto:** Condénese en costas a la demandante Carbones de La Jagua S.A.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, no hay discusión respecto a la relación laboral existente entre Carbones de La Jagua y Michael Joel Albor Jiménez, a través de contrato a termino indefinido desde el 9 de abril de 2008, el que actualmente se encuentra vigente; y que el último cargo desempeñado por el trabajador es el de Operador III. Así mismo, puntualizó que, no hay duda de la calidad de aforado sindical, en consideración a que ostenta el cargo de tesorero de la Junta directiva de Sintraindumes.

Expuso que, en este caso no reposa en el expediente la carta de terminación del contrato por lo que no se tiene certeza de la finalización del vínculo contractual y solo se tienen indicios de los hechos generadores de la decisión con los trámites administrativos adelantados ante la Agencia Nacional de Minería y el Ministerio de Trabajo, agregó que se puede colegir que al momento de los presuntos hechos generadores de la terminación del contrato de trabajo, el demandado se encontraba amparado por la garantía constitucional del fuero sindical en su calidad de miembro directivo de la Junta Directiva de Sintraindumes.

Añadió que, al analizar los hechos de la demanda se evidencia que el empleador no mencionó la fecha en que se da el despido del trabajador, además tampoco allegó documento que lo acredite, pese a que, por tratarse de un fuero sindical, corresponde al patrono la carga probatoria de demostrar el hecho del despido como su justificación, lo que no ocurrió. Expuso que, si bien la carta de terminación del contrato no es la única prueba a valorar cuando se examina una justa causa de despido, si es el documento fundamental para conocer la fecha de finalización del

vínculo contractual, el despido en si mismo, los motivos y justas causas invocadas por el empleador.

Consideró que las causales invocadas por el empleador no fueron ampliamente debatidas y ninguno de los testigos manifestó en sus dichos los hechos que dieron lugar al despido, ni sobre la notificación de la comunicación que se supone finiquita el vínculo laboral con la salvedad del adelantamiento del presente trámite; añadió que ante la orfandad probatoria en relación a la carta de despido, es imposible para el despacho estudiar las justas causas que invoca la empresa para dar finalizado el vínculo, por lo que negó la solicitud de levantamiento del fuero sindical y la autorización de despido.

Declaro probadas las excepciones propuestas, con excepción de la de prescripción, de la que abstuvo de pronunciarse por no existir certeza del termino final de la relación laboral.

Adujo que, en gracia de discusión, de contarse con la prueba de la carta de despido, tampoco se encuentra probada la causal invocada de suspensión de actividades mineras por más de 120 días, puesto que no obra la solicitud de autorización de suspensión de actividades ante el Ministerio de Trabajo, exigida por el art. 466 del CST, fundamentando su consideración en la la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Valledupar Sala Civil Familia Laboral, Magistrado Ponente Jesús Armando Zamora, en un caso similar.

Finalmente declaró probadas las excepciones de inexistencia de causa y de la obligación, y las demás excepciones no probadas.

4.1.- El demandante Carbones de La Jagua, interpuso recurso de apelación, alegando que, el despacho yerra al considerar que no podía estudiar de fondo las causales invocadas, puesto que una cosa es el despido que, si exige ser probado a través de una carta, y otra cosa, son las situaciones que la empresa alega para materializar el despido, por lo que la Juez no podía desligarse de la causal.

Alega que, en los hechos de la demanda se invoco todo lo referente a la suspensión de actividades de la mina, la autorización de la entrega de los títulos mineros por la Agencia Nacional de Minería, y la terminación de las causas que dieron origen a los contratos de trabajo de los empleados de la empresa, por lo que aduce que la inexistencia de la carta no da lugar a mantener en el cargo indefinidamente al trabajador cuando no existe operación minera, y que el despacho no puede solicitar un requisito de procedibilidad para iniciar la acción de fuero sindical, por lo que esta acción es la solicitud de permiso y suple la carta.

Esgrime, que se encuentra acreditado que el demandando desde el 24 de marzo de 2020 no presta los servicios a la empresa, y que ésta no siguió explotando carbón en la mina La Jagua y las únicas actividades que se continúan realizando son las exigidas para la entrega, mantenimiento y reversión de los activos destinados a la explotación minera. Agrega que, la actividad desempeñada por el trabajador no se encuentra en las que se requieren, y que el demandado no opera ningún equipo minero desde e 2015 por encontrarse reubicado, con restricciones laborales.

Alega que la solicitud de autorización de suspensión de actividades ante el Ministerio de Trabajo no se requiere en este caso, pues no corresponde a la norma que gobierna el asunto y que fue invocada en la demanda, esto es, el art. 410 CST, la que no remite a una norma conexas, por lo que afirmar que la empresa incumple con el art. 466 CST es una decisión contraria a la Constitución y a la Ley, y desconoce la obligación de pronunciarse de acuerdo a la naturaleza del proceso y a las pruebas aportadas.

Adujo que, el Juzgado omitió la valoración de las pruebas aportadas al proceso, pues en su desarrollo argumentativo no existe reflexión o pronunciamiento en torno a la autorización de despido colectivo como prueba, para acreditar el dicho de la empresa, lo que permite concluir que no la tuvo en cuenta, sino que a su arbitrio aplicó normativas que no encajan en el supuesto fáctico del asunto y que fue planteado por la empresa.

Alude que, la demanda plante un modo legal para terminar el contrato de trabajo, de acuerdo al literal a del art. 410 del CST, que dispone enunciativamente los modos de terminar el contrato, siendo esta norma independiente al art 61 del CST el cual si exige la autorización del Ministerio de Trabajo como lo establece el art 466 del CST.

Alego que, al no valorar la prueba contentiva del trámite de autorización de despido colectivo, si podría equipararse con la autorización de suspensión y que encuadra en el supuesto normativo del art. 410 CST, puesto que se acredita que la suspensión por más de 120 días ocurrió por circunstancias técnicas y económicas, tal como lo declaro la Agencia Nacional Minera y la primera instancia del Ministerio de Trabajo al autorizar el despido colectivo, por lo que no es una autorización sin sustento por parte de la empresa.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, así que, agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del *ad quem* en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta el asunto objeto de recurso, lo que debe determinar la Sala, es si se encuentran acreditados los presupuestos fácticos para levantar el fuero sindical y la consecuente autorización de despido del trabajador Michael Joel Albor Jiménez.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Michael Joel Albor Jiménez suscribió contrato de trabajo, a término indefinido con la empresa Carbones de La Jagua, desde el 9 de abril de 2008, para desempeñar el cargo de Operador III.

- Que el contrato de trabajo existente entre las partes continua vigente.

- Que Michael Joel Albor Jiménez fue elegido como tesorero de la Junta Directiva de Sintrairndumes, según obra en la Modificación de la Junta directiva y/o Comité ejecutivo de una organización sindical, del Ministerio de trabajo, fechada 1 de septiembre de 2022.

- Que Sintrairndumes, notificó el 19 de febrero de 2022 al Jefe de Recursos humanos de la empresa demandante, la elección de la nueva junta directiva del sindicato inscrita ante el Ministerio de Trabajo, en la que consta la elección del demandado como tesorero en la Junta directiva de la organización sindical.

- Que la empresa Carbones de La Jagua solicitó a la Autoridad Nacional Minera, autorización para la suspensión temporal de la operación minera de la Mina La Jagua, la que le fue autorizada mediante Resolución VSC 172 del 5 de mayo de 2020, por el término del aislamiento preventivo obligatorio ordenado por el Gobierno Nacional.

- Que el 3 de julio de 2020 presentó una nueva solicitud de suspensión temporal de actividades ante la Autoridad Nacional Minera, con fundamento en el artículo 54 de la Ley 685 de 2001, que le fue negada mediante Resolución VSC 351 del 18 de agosto de 2020.

- Que la empresa demandante interpuso recurso de reposición contra la decisión de la Agencia Nacional Minera, obteniendo la confirmación de la decisión de primera instancia mediante Resolución VSC 1121 del 18 de diciembre de 2020.

- Que el 4 de febrero de 2021 la empresa Carbones de La Jagua renunció formalmente al contrato minero, solicitud que le fue negada en

primera instancia mediante Resolución VSC 457 del 4 de mayo de 2021, la que fue revocada en Resolución VSC 981 del 3 de septiembre de 2021.

- El 4 de febrero de 2021 la empresa demandante solicitó al Ministerio de trabajo, autorización de despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total y de forma definitiva, la que fue concedida en primera instancia, encontrándose en trámite el recurso de reposición presentado por la organización sindical.

8.- Ahora, en lo que corresponde a la prerrogativa del fuero, la misma se encuentra consagrada en el artículo 405 del C.S.T., modificado por el Decreto 204 de 1957, en los siguientes términos:

“Se denomina “fuero sindical”, 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 de trabajo”

Por su parte, la H. Corte Constitucional en la sentencia C-381 de 2000 explicó que el fuero “*es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato y solo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores.*”, que busca, según se refiere en la T-080 de 2002, “*impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos*”.

Los artículos 406 del CST, modificado por la Ley 584 de 2000, 407 del CST; 25 del decreto 2351 de 1965 y 10 del decreto 1373 de 1966 se ocupan de señalar los trabajadores amparados por el fuero sindical, como su duración. Entre estos, es pertinente decir que el artículo 406 C.S.T., establece que gozan de él, entre otros:

c) Los **miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato**, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; (Resaltado propio)

8.1.- Así las cosas, como no hay duda de la calidad de aforado del demandado, corresponde analizar los aspectos objeto de apelación a fin de determinar si se encuentran cumplidos los supuestos exigidos en el artículo 410 del CST para ordenar el levantamiento del fuero sindical y otorgar la autorización de despido, esto es:

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

Ahora bien, de entrada, se advierte que la controversia suscitada recae sobre el ordinal a), esto es, la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días.

No obstante, como la sentenciadora señaló que ante la ausencia de carta de despido no era posible analizar las causales de levantamiento del fuero sindical, es menester precisar que, en lo que atañe a la carta de despido, la Sala de Casación Laboral en reciente jurisprudencia SL3482-2021 expuso que:

[...] este documento probatorio por sí solo no es capaz de demostrar la existencia de los hechos u omisiones allí invocados, por lo que es necesario que se complemente con otros medios de convicción, dado que **la carta de despido no es más que el acto formal mediante el cual el empleador comunica al trabajador la decisión de terminación, sus causas y fundamentos** (CSJ SL1680-2019).  
Resaltado propio.

De lo anterior se colige que dicha probanza que exige la Juez de instancia no es más que un acto formal de comunicación del despido, el que no se requiere para adelantar el presente proceso, máxime que es justamente bajo esta cuerda procesal que se va a determinar si se encuentran cumplidos o no los presupuestos que permiten finiquitar una relación laboral con un trabajador aforado, por tanto, carece de fundamento fáctico y jurídico exigirlo como requisito para analizar las causales invocadas, pues tal exigencia no ha sido prevista por el legislador.

Así las cosas, le asiste razón a la empresa demandante al señalar que la sentenciadora incurrió en un yerro a este respecto, empero, valga señalar que en la sentencia objeto de ataque se avizora que la Juez *a quo* también se pronunció sobre las aludidas causales invocadas, bajo la hipótesis de que si “en gracia de discusión” se encontrara la documental de carta de despido, aún así no se cumplía la causal invocada, esto es, la suspensión de actividades por más de 120 días.

Conviene señalar que el artículo 410 *ibidem* guarda concordancia con el artículo 466 *ibidem*, subrogado por la Ley 50 de 1990 art. 66, que establece que:

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 (...) (Resaltado propio)

Así las cosas, según se extrae de las normas transliteradas no es cualquier suspensión total o parcial de actividades la que da lugar al levantamiento del fuero sindical, sino aquella que es solicitada ante el Ministerio de trabajo, requisito que es exigido por el legislador incluso en aquellos casos originados como consecuencia de fuerza mayor o caso fortuito.

Dicho esto, se avista que la censura alega que la resolución expedida por la Agencia Nacional Minera aceptando la renuncia a los títulos mineros no se encuentra establecida dentro de los supuestos del art. 410 del CST, aunado a que la empleadora no cuenta con autorización del Ministerio de trabajo para suspender las actividades por más de 120 días, por lo que el cese de actividades se torna ilegal, de ahí que no pueda beneficiarse la parte actora de su propio actuar contrario a la ley.

A este respecto se dirá que, de conformidad con la demanda inicial la empresa Carbones De La Jagua solicita el levantamiento del fuero sindical del demandante como consecuencia de la Resolución VSC 981 del 3 de septiembre de 2021, mediante la cual la Agencia Nacional Minera aceptó la renuncia formal del contrato minero, lo que según el dicho de la parte actora, implica la finalización definitiva de la operación minera, y la imposibilidad de continuar con los contratos de trabajo de los empleados de Carbones de la Jagua, al desaparecer las causas que dieron origen a la vinculación.

Vista la aludida Resolución VSC 981 de 2021 se avizora que en efecto la empresa demandante entregó el título minero consta que en la parte resolutive determinó:

“ARTÍCULO SEGUNDO. - Declarar viable la solicitud de renuncia radicada a través del oficio No. 20211001019012 del 4 de febrero de 2021, en desarrollo del Contrato No. 285-95 cuyo titular es la sociedad Carbones de la Jagua S.A.

(...)

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

Del acto administrativo transliterado se extrae que la autoridad minera aceptó la renuncia a la ejecución del contrato 285-95, señalando en sus consideraciones que esa decisión se fundamenta en el artículo 23 del Decreto 2655 de 1989 – Código de minas, situación que necesariamente implica una modificación en las actividades de la empresa demandante, no obstante, tal como lo expuso la Juez de primer orden, este proceso especial esta direccionado a determinar si se encuentra cumplida o no la causal invocada para autorizar el levantamiento del fuero sindical del demandado, la que se circunscribe a la suspensión de actividades, que como ya se dijo exige la autorización del Ministerio de Trabajo.

Oteado del plenario, se echa de menos la solicitud de autorización de suspensión de actividades ante el Ministerio de Trabajo, exigida por el

artículo 466 del CST, subrogado por la Ley 50 de 1990 art. 66, la que ni siquiera es contemplada dentro de los hechos esbozados por la demanda, de ahí que no se encuentra cumplida la causal invocada para el levantamiento de la calidad de aforado del demandado.

Adviértase que, si bien la empresa aporta el acto administrativo emitido por la Agencia Nacional Minera que acepta la renuncia a la ejecución del contrato minero, 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, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Subsección A, expediente: 17434 del 11 de abril de 2012, M.P. Carlos Alberto Zambrano Barrera, que dijo:

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 contratantes<sup>12</sup>, 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 por su parte, 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.

Entonces como la decisión de la Agencia Nacional Minera no es equiparable a la autorización de suspensión que emite el Ministerio de Trabajo, y no se demostró ni siquiera haber solicitado dicha autorización a la autoridad del Trabajo, de ello deviene que, en principio no se encuentra acreditada la causal que alega en su favor la empresa Carbones de La Jagua, para obtener el levantamiento de la calidad foral del trabajador.

A este respecto la Corte Constitucional en sentencia T-183 de 2000, se refirió a la “ilicitud de la suspensión patronal de actividades sin contar con la previa autorización del Ministerio de Trabajo”, puntualizando que:

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". (Subraya la Corte).

De la anterior transcripción se evidencia que la suspensión de actividades de la empleadora sólo puede darse previa petición expresa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la que como ya se dijo, no se advierte en este caso.

En este mismo sentido la Sala de Casación Laboral, en sentencia de radicación 13886 del 25 de julio de 2000, MP. Rafael Méndez Arango, se refirió a la terminación parcial y total de actividades, puntualizando que:

"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. (Subrayado propio).

Así las cosas, es necesario precisar que, según lo expuesto por la Sala de Casación Laboral, el artículo 67 ibidem contempla 3 situaciones similares pero diversas, las que no pueden equipararse: i) el despido colectivo de trabajadores, ii) la terminación parcial de labores por el empleador y, iii) la terminación total de labores por éste, por tal razón, por tanto, la solicitud de autorización de despido colectivo elevada por la empresa Carbones de La Jagua ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no sustituye el requisito de solicitud de autorización de suspensión de actividades, máxime que es esta la causal que alega el empleador para obtener el levantamiento del fuero sindical.

Es pertinente señalar que la exigencia del legislador respecto al cumplimiento de trámite previo ante el Ministerio del Trabajo, cobra sentido no solo en relación a la protección a todos los trabajadores de la empresa, sino también en lo atinente a la garantía del derecho de asociación en cabeza de las organizaciones sindicales.

Asunto que fue reiterado por la Sala de Casación Laboral en sentencia SL1820-2018, en el que se enfatizó 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 (...)** (Resaltado y subrayado original)

En la misma providencia se insiste en que las normas señaladas tienen como objeto la protección de los derechos laborales, haciendo hincapié en que, al no contar con autorización del ente administrativo, no es admisible la clausura de actividades de la empresa.

8.2.- Esta Magistratura no desconoce que en el presente caso, la empresa afirma que hasta la fecha ha continuado cancelando los salarios al trabajador pese a que éste no se encuentra prestando los servicios desde el 24 marzo de 2020, fecha en la que dice fueron suspendidas temporalmente las operaciones mineras en la Mina La Jagua, por circunstancias de fuerza mayor, en el marco de la pandemia del Covid-19, y a partir de la cual no se han requerido nuevamente los servicios del trabajador.

La anterior situación si bien da cuenta de que la empresa demandante ha mantenido la vinculación con el trabajador, es claro que obedece a su calidad de aforado, razón por la cual pretende obtener el levantamiento del fuero para finalizar la relación de trabajo. En estas condiciones, la existencia de la relación laboral en los términos ya expuestos, no puede tomarse como un indicador que determine la existencia de suspensión o no de las operaciones de la empresa, pues se trata de dos aspectos distintos.

8.3.- Ahora bien, como la empresa Carbones de La Jagua fundamenta su demanda en que, a partir de la aceptación por parte de la Agencia Nacional Minera, de la renuncia a la ejecución del título minero “se ha dado por terminada definitivamente su operación minera”, y que “en la actualidad no desarrolla su objeto social ni se encuentra generado utilidades”, es menester señalar que, el juez laboral es la autoridad

llamada a garantizar en primera instancia el derecho de asociación sindical en un proceso de levantamiento de fuero sindical.

Por lo que además del incumplimiento del presupuesto de solicitud de autorización de suspensión de actividades, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se hace necesario señalar que, visto el contrato de trabajo suscrito entre el trabajador y la empresa Carbones de La Jagua, se comprueba que el señor Michael Joel Albor Jiménez fue contratado para desempeñar el oficio de “operario III”, y que en dicho documento se pactó en la cláusula primera que el trabajador se obliga: “a) Incorporar lealmente, en forma personal y al servicio exclusivo de EL EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo en el desempeño de todas las funciones o labores propias, anexas, o complementarias del empleo, oficio o cargo de OPERADOR III, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones de EL EMPLEADOR observando en su desempeño el cuidado y diligencia necesarios, pero es 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 de EL EMPLEADOR”. (Resaltado propio).

De ahí que, no encuentra asidero lo dicho por la demandante respecto a que la labor desempeñada por el trabajador solo se limitaba al contrato 285-95 de la mina La Jagua, y que con ocasión de la renuncia a la ejecución de ese contrato minero no había lugar a mantener la vinculación con Michael Joel Albor Jiménez, no obstante, consta que la empresa aún realiza actividades de mantenimiento y conservación de la mina La Jagua, respecto de las cuales no acreditó con suficiencia que no puedan ser ejercidas por el trabajador demandado, máxime que, atendiendo a las recomendaciones emanadas por la OIT, en los eventos de reducción de personal se hace necesario implementar medidas específicas de protección en favor de la organización sindical, en tal sentido propugna por, «reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción de personal» (R143- Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971<sup>1</sup>).

---

1

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUM,ENT,P55\\_NODE:REC,es,R143,/Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUM,ENT,P55_NODE:REC,es,R143,/Document)

Ante esta realidad probatoria, se hace patente el incumplimiento de la causal invocada para obtener el levantamiento del fuero sindical de Michael Joel Albor Jiménez, por lo que se impone confirmar la decisión de instancia, pero por los argumentos aquí expuestos.

8.4.- En torno a la congruencia que debe existir en las decisiones judiciales, el artículo 281 del Código General del Proceso ha establecido:

CONGRUENCIAS. La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.

Así las cosas, la decisión del operador judicial se contrae a pronunciarse sobre las pretensiones propuestas en el escrito de demanda, y de conformidad a los hechos planteados en la misma, por tanto, lo alegado por la censura en relación a que la Juez debía limitarse a pronunciarse solo sobre las normas invocadas en el escrito de demanda carece de sustento jurídico, máxime que el sentenciador debe emitir su pronunciamiento bajo el marco normativo que le es aplicable al caso concreto, el que no es impuesto por el demandante, pues de ser así ningún sentido tendría acudir ante un Juez para que dirima las controversias suscitadas entre las partes.

Recuérdese que el artículo 230 de la Constitución Política establece que los jueces en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley, por lo que el análisis de un asunto se encuentra delimitado por los hechos y pretensiones planteados en el libelo inicial, sin que ello implique limitar su estudio a las normas que en dicho escrito se invocan, sino las que resultan aplicables al asunto de conformidad con la normatividad vigente.

8.5.- De otra parte, se puntualiza que la prueba contenida en el trámite de autorización de despido colectivo no es equiparable a la autorización de suspensión emitida por el Ministerio de Trabajo, pues esta última es el resultado de la valoración realizada por la autoridad administrativa respecto de la situación de una empresa, por lo que los argumentos

técnicos y económicos que acompañan la autorización de despido colectivo, no tienen la virtualidad de sustituir un acto administrativo expedido por la autoridad competente, como pretende hacerlo ver la parte actora.

Así mismo, valga aclarar que el análisis realizado previamente en torno a la decisión de la Agencia Nacional Minera respecto a la clausura de labores hace parte del estudio integral de las pretensiones propuestas en la demanda, puesto que, correspondía a la parte actora demostrar el supuesto de hecho que daba lugar a la configuración de la causal invocada para obtener el levantamiento de la calidad de aforado del demandado, y como aportó la aludida decisión de la autoridad minera en pos de obtener el éxito de lo solicitado, de ello emerge que correspondía al operador judicial valorar esta probanza.

Así las cosas, se confirmará la decisión de instancia, por las razones aquí expuestas.

9.- Dado que no existen otros reparos, esta Colegiatura procederá a confirmar la decisión proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, el 14 de junio de 2023, por las razones aquí expuestas. Al prosperar parcialmente el recurso de apelación planteado por la demandada no se impondrán costas en esta instancia.

## DECISION

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 14 de junio de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar.

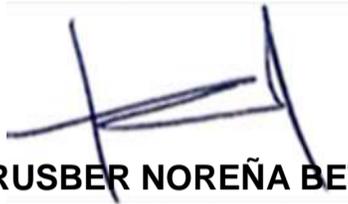
COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado

(AUSENCIA JUSTIFICADA)

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado