

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ESPECIAL – LEVANTAMIENTO FUERO SINDICAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2021-00227-02
DEMANDANTE: CARBONES DE LA JAGUA SA
DEMANDADO: JEAN JAIRO TRIANA VERA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, veintitrés (23) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 29 de septiembre de 2023, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. LAS PRETENSIONES

Pretende la sociedad demandante que, por los trámites propios del proceso especial laboral, se disponga el levantamiento del fuero sindical que cobija a Jean Jairo Triana Vera y, en consecuencia, se autorice la terminación de su contrato de trabajo, por causa de la suspensión de las actividades del empleador por más de 120 días y la terminación de la causa que dio origen al contrato de trabajo.

2. LOS HECHOS

En síntesis, relatan los hechos que Jean Jairo Triana Vera es trabajador de la sociedad Carbones de La Jagua SA y, a su vez, es miembro del Comité Ejecutivo de la Regional Caribe de la Federación Unitaria de Trabajadores Mineros, Energéticos Metalúrgicos, Químicos de las Industrias Extractivas, Transportadoras y Similares de Colombia – Funtramiexco; que

también fue elegido como miembro de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Energética, Extractiva y Similares – Sintraindumes.

Que la sociedad hace parte del Grupo Prodeco, conformado por las empresas CI Prodeco S.A., Carbones de La Jagua S.A., Consorcio Minero Unido S.A., entre otras; su objeto social es la prospección, exploración, explotación, producción, beneficio, transformación, adquisición, enajenación, comercialización y transporte de carbón y cualquiera otra sustancia mineral asociada con el carbón; objeto que fue desarrollado de manera conjunta por el grupo empresarial, en la Mina La Jagua, ubicada en la Jagua de Ibirico, en virtud de la ejecución del Contrato Minero 285-95, concedido por la Agencia Nacional de Minería.

Relató que, en fecha 24 de marzo de 2020, solicitó a la Agencia Nacional de Minería autorización de suspensión temporal de las operaciones mineras de la empresa, 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 La Jagua a la continuidad de las operaciones mineras; la cual fue resuelta mediante Resolución VSC 172 del 4 de mayo de 2020, autorizando la suspensión desde la fecha de la solicitud, la cual estaría vigente por el término del aislamiento preventivo obligatorio ordenado por el Gobierno Nacional, el cual se mantuvo hasta el 31 de agosto de 2020.

Que el 3 de julio de 2020, la empresa demandante presentó nueva solicitud de suspensión, con fundamento en el artículo 54 de la Ley 685 de 2001, la cual fue negada mediante Resolución VSC 351 del 18 de agosto de 2020, determinación que fue objeto de recurso de reposición, el cual fue desatado por Resolución VSC 1121 del 18 de diciembre de 2020, confirmando la decisión inicial de rechazo.

Acotó que, ante la inviabilidad económica de la operación minera, el 4 de febrero de 2021, Carbones de La Jagua renunció formalmente al contrato minero, solicitud aceptada por la Agencia Nacional de Minería, mediante Resolución VSC 981 del 3 de septiembre de 2021, en la misma fecha, donde declaró la terminación del Contrato Minero y dio inicio a su fase de liquidación.

Que, en virtud de lo anotado, no hay posibilidad ni objeto para continuar con los contratos de trabajo de los empleados de Carbones de La Jagua, dado que la empresa no desarrolla su objeto social ni se encuentra generando utilidades; que no es operativa ni jurídicamente viable realizar operaciones de explotación minera por la parte actora y desaparecieron las causas que dieron origen a la vinculación del demandado.

Agregó que solicitó ante el Ministerio del Trabajo la autorización de despido colectivo, por clausura de labores parcial y definitiva.

Finalmente, expuso que se está en frente de la terminación del Contrato Minero; la consecuente terminación definitiva de la operación minera; la ejecución del proceso de liquidación del Contrato Minero; la suspensión de actividades por parte del empleador por más de 120 días y la terminación de la causa que dio origen al contrato de trabajo del señor Fuentes Chinchilla, situaciones que configuran las causales previstas en el artículo 47 y el literal a) del artículo 410 del CST, por lo que debe levantarse el fuero de que goza el demandado y autorizar su despido.

3. LA ACTUACIÓN

El demandado, luego de haber sido debidamente notificado, en audiencia dio respuesta a la demanda en la que aceptó algunos hechos y negó otros, para finalmente oponerse a la prosperidad de las pretensiones de la demandante, con fundamento en que no existe una causal objetiva que permita la desvinculación del demandado, debido a que la entidad sigue operando hace 2 años y no está en curso un proceso de liquidación o reorganización empresarial, a pesar de la situación económica que alega. Expuso, además, que el objeto social de la empresa es amplio, facultándola para instalar al demandado en cualquiera de las actividades que continúan ejecutando la empresa, como las de mantenimiento, que se han venido desarrollando por trabajadores vinculados a través de la empresa Manpower y algunos trabajadores directos de la demandante.

Agregó que, la empresa puede seguir cumpliendo con su objeto social, dentro de los cuales se encuentra la movilización, comercialización y explotación del carbón a través de vías férreas nacionales, utilizando equipos férreos que no serán objeto de reversión al Estado Colombiano.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó «*Inexistencia de la causa y de la obligación*», «*Prescripción*», «*Temeridad y mala fe*» e «*Inepta demanda*».

4.- LA SENTENCIA APELADA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia del 29 de septiembre de 2003, resolvió declarar *la existencia del fuero sindical emanado de las organizaciones sindicales Funtramiexco, Regional Caribe y Sintraindumes, que amparan al señor Jean Jairo Triana Vera*; negó la *solicitud de levantamiento del fuero sindical* del trabajador demandado, a la par que declaró probadas las excepciones de mérito propuestas y condenó en costas a la parte vencida.

Para arribar a esa conclusión, la juzgadora tuvo por acreditado el vínculo laboral que une a las partes, la existencia de la organización sindical, la afiliación del actor a la misma, su nombramiento como miembro directivo de las organizaciones sindicales y la calidad de aforado, teniendo en cuenta los hechos admitidos por las partes y las documentales que fueron aportadas al plenario.

Refirió que, la empresa accionante, fundamentó la terminación del contrato laboral del demandado y el levantamiento del fuero sindical, en dos causales: **A)** en la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono por más de 120 días y, **B)** en el modo legal para terminar el contrato de trabajo, consagrado en el artículo 47 CST¹.

Respecto de lo anterior, esgrimió que, para que proceda el levantamiento del fuero sindical de un trabajador aforado, necesariamente deben concurrir los dos sucesos requeridos por el literal a) del artículo 410 CST. Explicó que, aunque lo normado contenga conjunciones disyuntivas que denotan diferencia en cuanto a la *liquidación o clausura de la empresa y, suspensión parcial o total de actividades*; todo el literal representa una conjunción copulativa entre ambos sucesos fácticos.

Seguidamente, concluyó que, la causal deprecada por la vocera judicial de la parte demandante no encaja totalmente dentro del precepto normativo, dado que se demostró que, desde el 24 de marzo de 2020, la

¹ Modificado por el Decreto 2351 de 1965, artículo 5

empresa suspendió actividades en la mina Calenturitas, en primera medida, por el COVID-19 y, luego por inconvenientes técnicos y económicos; sin embargo, no logró demostrarse que CI Prodeco SA adelantara proceso de liquidación, por ende, el primer supuesto no se cumple.

Aunado a lo anterior, aseveró que la solicitud para el despido colectivo no puede equipararse al permiso previo de autorización para suspender actividades, ya que, la primera es desemejante a la segunda, pues notoriamente, esta última, debe llevarse a cabo con antelación a la suspensión de actividades, en virtud del artículo 466 CTS.

Advirtió que, en el caso concreto, la solicitud de autorización de despido colectivo data del 04 de febrero de 2021 y la suspensión de actividades está fechada la 24 de marzo de 2020, por lo que la primera no puede tenerse como una autorización de suspensión de actividades. En esa medida, determinó que la compañía demandante no cumplió con el requisito de la precedente norma.

Frente a la causal prevista en el artículo 47 del CST, expuso que debía demostrarse que la renuncia al título minero afectó a todos los cargos, incluyendo al del demandado, y que sus funciones no hacen parte de las tareas específicas que siguieron desarrollándose en el proyecto minero, lo que no hizo la interesada.

5.- EL RECURSO DE ALZADA

Por estar en desacuerdo con esa decisión, la parte demandante propuso recurso de apelación contra la misma, esgrimiendo que la juzgadora de primera instancia erró al no encontrar acreditada la causal invocada del artículo 410 del CST, por acoger una postura indebida, en cuanto indica que no se cumplió con lo previsto en el artículo 466 del CST, por no reposar en el plenario la autorización de suspensión de actividades allí referida. En ese sentido calificó que el primer artículo citado no exige requisito adicional, trámite o procedimiento para dar por terminado el contrato de trabajo del aforado, máxime si se tiene en cuenta que la facultad de levantamiento es atribuible al juez del trabajo y no a la cartera ministerial.

Expuso que la juzgadora no valoró que se acudió ante la autoridad minera para la renuncia del contrato minero, la cual fue declarada viable, por considerar y estimar pertinente que estaban dadas las circunstancias económicas y técnicas para la no ejecución de las actividades mineras por parte de la empresa demandante en Mina La Jagua, lugar donde desarrolla su objeto social principal. También se expidió autorización de despido colectivo por el Ministerio del Trabajo, al haberse acreditado que la compañía no tiene capacidad ni autorización legal para explotar la mina, la cual podría ser equiparable a la prueba echada de menos por la juzgadora.

Dijo que, luego de la aceptación de la renuncia del título minero, la compañía adquirió una serie de obligaciones con autoridades y terceros que subsisten a pesar de la terminación del contrato minero, como lo son las obligaciones laborales y las ambientales en este caso, que consisten en obras tendientes a preservar y conservar las áreas contratadas y evitar el deterioro de las mismas, por tanto, la actividad para la cual fue contratada el demandado, conforme lo narraron los testigos no se requiere en la actualidad.

Adujo que, por sustracción de materia, si se ha dado por terminada la causa que dio origen a su contrato de trabajo y vinculación con la empresa, se configura efectivamente un modo legal para terminar el contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 47 del Código sustantivo del trabajo.

II. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso en los términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con lo planteado por el recurrente, se tiene que el problema jurídico puesto a consideración de esta Colegiatura se centra en establecer si fue acertada la decisión de la falladora de primera instancia, en cuanto negó a la pretensión de levantamiento de fuero sindical incoada por Carbones de La Jagua SA, o si, por el contrario, se debe revocar la decisión y acceder a ese pedimento, por haber exigido el *a quo* un requisito no previsto en la norma para dichos efectos y no tener por acreditada la suspensión de las labores de la empresa.

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene al problema jurídico planteado es la de declarar el acierto de la decisión de primera instancia, teniendo en cuenta que la sociedad demandante no acreditó la exigencia traída por la norma sustantiva para la prosperidad de las pretensiones, en este caso, que se haya llevado a cabo la suspensión de las actividades del empleador por más de 120 días, debidamente autorizada, de conformidad con el artículo 466 del CST, sin que pueda equipararse a la autorización de despido colectivo expedida por el Ministerio del Trabajo, más, que en caso de supresión de puestos de trabajo debe priorizarse la continuidad del aforado.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

Para resolver la controversia planteada por el recurrente, la institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente su función. Con esta figura se busca que no sea aparente el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; e impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

El fuero sindical está definido como la garantía que la ley otorga a ciertos y determinados trabajadores miembros de un sindicato, para entre otras cosas, no poder ser despedidos, trasladados, ni desmejorados, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo. (Artículo 1° Decreto 204/57 o 405 del Código Sustantivo del Trabajo).

De acuerdo con esa definición, en presencia de una causa justa para despedir, trasladar o desmejorar en sus condiciones laborales al trabajador amparado con fuero sindical, el empleador debe solicitar del juez del trabajo la autorización correspondiente, siguiendo los trámites propios del juicio especial previamente establecido, y ese juez concederá esa autorización siempre y cuando compruebe que ese hecho en verdad tiene la entidad suficiente de estructurar una justa causa, y que esté debidamente demostrado en ese proceso.

Cuando así se proceda se podrá concluir que la actuación del empleador con relación a su trabajador aforado no tiene como propósito atentar contra la organización sindical y el derecho de asociación, sino que obedece a una justa causa previamente calificada por el juez laboral.

Pero de no hacerlo, podrá el trabajador desvinculado sin el permiso correspondiente, acudir al juez laboral competente para que le sean restablecidas sus condiciones laborales dentro de los escenarios del proceso especial laboral de reintegro o restitución establecida para tal efecto.

De lo antes dicho se desprende que son tres las acciones que nacen con ocasión del fuero sindical, entre ellas la presente, regulada por el artículo 113 del CPTSS, cuya titularidad recae en el empleador, y tiene como finalidad obtener del juez de trabajo el permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o trasladarlo a otro sitio de trabajo, claro está siempre que exista una justa causa.

Las justas causas que legitiman al empleador para obtener del juez laboral el levantamiento del fuero sindical, para así poder despedirlo son las contempladas en el artículo 410 del CST, subrogado por el artículo 8 del decreto 204 de 1957. Entre ellas se encuentran la liquidación o clausura definitiva de una empresa o establecimiento *y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador*, durante más de 120 días; así como las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST para dar por terminado el contrato; descartándose la posibilidad de invocar escenarios previstos en otras disposiciones.

En esta instancia, no existe discusión con relación al supuesto de hecho de la calidad de aforado del demandado, perteneciente a la Junta

Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Energética, Extractiva y Similares – Sintraindumes; y al Comité Ejecutivo de la Regional Caribe de la Federación Unitaria de Trabajadores Mineros, Energéticos Metalúrgicos, Químicos de las Industrias Extractivas, Transportadoras y Similares de Colombia – Funtramiexco, ya que así fue aceptado por las partes en el trámite de la primera instancia, y declarado por la juez, declaración esa que no es objeto de reproche; y en ese sentido y conforme a lo establecido en el artículo 406 del CST, no existe duda de la calidad de aforado del trabajador demandado.

Como viene de historiarse, la juzgadora de primer grado consideró que no había lugar a levantar el fuero sindical que cobija al actor con fundamento en que la empresa demandante no acreditó la suspensión de actividades, debidamente autorizada por el Ministerio del Trabajo, decisión que fue objeto de reproche de la accionante, aduciendo que la clausura de labores si se probó y que, debió equipararse el acto administrativo echado de menos con la autorización de despido colectivo proferido por el órgano ejecutivo.

Al respecto, lo primero que debe referirse es que, de conformidad con el Certificado de Existencia y Representación Legal aportado con la demanda, la empresa Carbones de La Jagua SA no se encuentra en proceso de disolución o liquidación, por el contrario, renovó la matrícula en fecha 31 de marzo de 2022, situación que descarta los dos primeros escenarios previstos en el literal a) del artículo 410 del CST del trabajo, debiendo quedar claro que la aceptación de la renuncia y posterior liquidación del Contrato Minero, más allá de su impacto en la operación de la empresa, no puede equipararse a las situaciones inicialmente descritas, en tanto que la persona jurídica subsiste y mantiene la posibilidad de desarrollar su objeto social.

Ahora bien, como quedó expuesto, el debate en torno a la posibilidad del levantamiento del fuero sindical del actor se concentró en la alegada suspensión de las actividades por parte de la empleadora por más de 120 días, hecho que la sentenciadora de primera instancia consideró no acreditado y respecto del cual la empresa demandante acusó como materializada y probada con las pruebas obrantes en el plenario.

Respecto a la suspensión de actividades del empleador, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 25 de julio de 2000, rad. No. 13886, M.P. Rafael Méndez Arango, recordó:

*"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.*

Para verificar dicho supuesto factico, resulta necesario señalar que, de conformidad con el artículo 466 del CST, para proceder con la clausura de labores total o parcial, en forma o definitiva, la empresa necesariamente debe contar con autorización previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la cual debe ser resuelta por el ejecutivo en un plazo no mayor a 2 meses.

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1820-2018, se refirió sobre la autorización antedicha, exponiendo:

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

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

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

La Corte Constitucional, en sentencia T-183 de 2000, también abordó la necesidad de dicha autorización para llevar a cabo la suspensión de actividades, en los siguientes términos:

«[...] 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).*

En el mismo sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, 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:

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.

Bajo ese contexto normativo y jurisprudencial, se tiene que la empresa Carbones de La Jagua SA solicitó 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 la empresa, 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 transcrito 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, este proceso especial está 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.

Del citado acto se colige que la decisión de la ANM de aceptar la renuncia de títulos mineros en desarrollo del contrato minero se cimentó en lo establecido en el artículo 23 del Decreto 2655 de 1988, configurando sin duda una modificación en la actividad operaria de la compañía. Pese a lo anterior, de su contenido no se desprende una suspensión total o parcial de las actividades intrínsecas al contrato cuya renuncia se aceptó. Nótese que, incluso sin los títulos mineros la empresa debe realizar trabajos de conservación hasta tanto se produzca la liquidación del mismo:

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

Así, por ejemplo, se recuerda que la cláusula décima quinta indica que Prodeco deberá conservar y mantener el área objeto del Contrato, incluso,

hasta la liquidación del mismo. Esto incluye, según dispone dicha cláusula, “realizar todas las obras tendientes a preservar la mina objeto de su explotación y a evitar su prematuro deterioro”; y “realizar todas aquellas obras que garanticen el buen manejo ambiental de la explotación y cumplir con todas las normas que regulan la conservación de los recursos naturales renovables y la preservación del medio ambiente”.

De lo visto, 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 fue referida o invocada dentro de los hechos esbozados por la parte activa en su escrito de demanda, de ahí que no se encuentra acreditada 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 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 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, no se encuentra acreditada la causal que alega en su favor la empresa Carbones de La Jagua SA para obtener el levantamiento de la calidad foral del trabajador.

Nótese, además, que la empresa demandante, más allá de hacer mención sobre ellas, no acreditó tener razones de orden económico para proceder a la suspensión temporal de las actividades mineras, al punto que la Agencia Nacional de Tierras, en Resolución 351 del 18 de agosto de 2020², negó la solicitud que elevó Carbones de La Jagua SA alegando la existencia de tales motivos, oportunidad en la que la autoridad minera hizo un estudio pormenorizado de las condiciones de la empresa para concluir que no estaban dadas.

Ahora bien, los medios de convicción dan cuenta de la solicitud elevada el 4 de febrero de 2021, por la empresa Carbones de La Jagua ante el director territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo, pidiendo la *Autorización de despido colectivo de trabajadores por clausura total y de forma definitiva*³, en la que textualmente se pretendió:

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

Esa solicitud fue atendida por la cartera ministerial y resuelta mediante Resolución 1952 de junio de 2022⁴, que dispuso:

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

² Decisión ratificada por la misma entidad mediante Resolución No. 1121 del 18 de diciembre de 2020

³ 01Demanda.pdf – Pág. 234/364

⁴ 22AgregaMemorial (ReformaDemanda) – Pág. 7/25

Bajo ese panorama, la autorización para despido colectivo obtenida por el empleador tampoco 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.

Téngase en cuenta que la prueba contenida en el trámite de autorización de despido colectivo no se asemeja 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 actora.

En este punto resulta preciso referirse a lo planteado en la demanda, referente a que, con la renuncia de los títulos mineros, aceptada por la ANM, desaparecieron la causa y objeto del contrato de trabajo del actor. A la par de ello, en el recurso de apelación se esgrimió que debió tenerse en cuenta que la actividad realizada por el trabajador no está dentro de las requeridas para mantener la infraestructura minera en las condiciones definidas en el contrato minero para su entrega a la autoridad minera.

Frente al particular, el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo entraña la consecuencia propia de relevar dos de los elementos esenciales de todo contrato, el objeto y la causa, sin los cuales, el contrato no subsiste.

No obstante lo anterior, en el presente caso no puede entenderse que la materia del contrato de trabajo que une a las partes ha dejado de existir,

por cuanto, como se expuso en precedencia, dado que los servicios para los cuales fue contratado el señor Jean Jairo Triana Vera no se circunscribieron o limitaron a la ejecución o desarrollo del contrato minero No. 285-95, respecto del cual la Agencia Nacional de Minería aceptó la renuncia de los títulos, en tanto que, el objeto social de la empresa no recae exclusivamente en ese proyecto y que, de conformidad con la cláusula primera del contrato de trabajo aportado con la demanda se observa que el demandado se obligó a:

a) 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 Ayudante Mecánica, de conformidad con los reglamentos, ordenes e instrucciones del 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.

b) El servicio antes mencionado lo prestará personalmente El Trabajador en la Mina Santa Cruz en la Jagua de Ibirico - Cesar, pero se obliga a aceptar cualquier otro empleo, cargo u oficio donde El empleador lo promueva o traslade bajo su dependencia, en cualquier ciudad del país, siempre que el cambio no implique desmejoramiento en la remuneración básica, ni en la categoría de El Trabajador.

Si bien la operación o actividad económica de la empresa se vio afectada con la renuncia a los títulos mineros, lo cierto es que del contrato de trabajo suscrito entre las partes y el formato de “*identificación del cargo*” no se infiere que la vinculación laboral del demandante estaba atada a la ejecución del contrato minero 285-95. Admitir esa tesis, es casi como permitir que se induzca la voluntad del empleador a efectos de romper la causa y sustraer el objeto contractual, aspecto que desborda el sentido de la norma y constituiría más una manifestación de voluntad unilateral y arbitraria.

Ahora, se adujo 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 aportó 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.

Bajo ese contexto, debe recordarse lo contenido en la Recomendación núm. 143 de la OIT, sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a

los representantes de los trabajadores en la empresa, propugnando entre las medidas específicas de protección, entre ellas:

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, no se desconoce que la renuncia al título minero referido por parte de la empresa ha tenido impacto en la explotación económica y desarrollo del objeto de la sociedad. Sin embargo, tal situación, en armonía con la protección constitucional e internacional de que gozan los representantes de las organizaciones sindicales en casos como el que se estudia y los requisitos previstos en la normatividad vigente, no es suficiente para considerar la viabilidad del levantamiento de la garantía foral que cobija al trabajador demandado, pues eran otros presupuestos los que debieron hallarse cumplidos.

Con todo, dentro del presente asunto la empresa demandante no acreditó en debida forma la configuración de las causales contenidas en el artículo 410 del CST para proceder al levantamiento del fuero sindical, especialmente la consistente en la suspensión de actividades por parte del empleador por más de 120 días, que alegó en su escrito de demanda. En consecuencia, se torna forzoso confirmar la decisión de primera instancia.

Al no prosperar los reparos analizados, se condenará en costas a la recurrente Carbones de La Jagua SA.

En consonancia con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala No. 5 Civil – Familia - Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

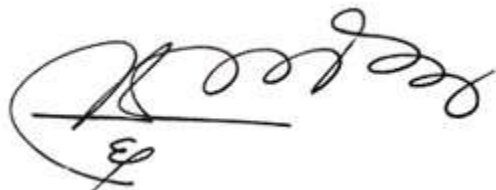
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 29 de septiembre de 2023, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Condenar en costas de esta instancia a la parte demandante. Como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, que serán liquidadas de manera concentrada por el Juzgado de primera instancia, de conformidad con el artículo 366 del CGP.

TERCERO: En firme esta decisión, regrese la actuación al juzgado de origen.

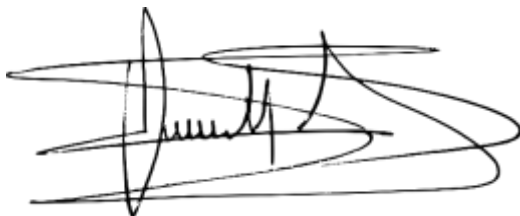
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado