TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO:	ESPECIAL – FUERO SINDICAL
PROVIDENCIA:	APELACION DE SENTENCIA
RADICADO:	20178-31-05-001-2021-00236-02
DEMANDANTE:	CARBONES DE LA JAGUA S.A.
DEMANDAD0:	GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veinticuatro (24) de abril 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 30 de marzo 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 Gustavo Adolfo Benjumea Rave.

ANTECEDENTES

1-. Presentó la demandante, por intermedio de apoderada judicial, demanda contra Gustavo Adolfo Benjumea Rave, 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 Inversiones Castro Jaramillo Ltda. y Gustavo Adolfo Benjumea Rave se celebró un contrato de trabajo que inició el 23 de febrero de 1998.

2.2.- Que la empresa Carbones de La Jagua S.A. sustituyó patronalmente a la sociedad Inversiones Castro Jaramillo Ltda., a partir del 1º de enero de 2005.

2.3.- Que el contrato de trabajo celebrado entre las partes es a término indefinido, y el último cargo desempeñado fue el de tornero soldador.

2.4.- Que el demandado se encuentra afiliado a la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Extractiva, Petroquímica, Agrocombustible y Energética, "Sintramienergética".

2.5.- El trabajador fue elegido miembro de la junta directiva nacional de Sintramienergética, elección que fue inscrita ante el Ministerio de Trabajo en marzo de 2021.

2.6.- Que también fue elegido miembro de la junta directiva de la subdirectiva La Jagua, elección notificada a la empresa mediante comunicación el 2 de mayo de 2019, la cual se encuentra vigente.

2.7.- Que, en el año 2008, la autoridad minera autorizó la operación conjunta de la Mina La Jagua, la que se llevó a capo 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.

2.8.- 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.

2.9.- 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.

2.10.- 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.

2.11.- 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 24 de febrero de 2022, disponiendo notificar y correr traslado al demandado Gustavo Adolfo Benjumea Rave y al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Extractiva, Petroquímica, Agrocombustible y Energética “Sintramienergetica”, a nivel nacional y a la Subdirectiva Seccional La Jagua.

3.1.- El 13 de febrero 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, Gustavo Adolfo Benjumea Rave 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 su condición de aforado.

Así mismo, planteó como excepciones previas: i) prescripción, ii) pleito pendiente, iii) falta de integración del litis consorcio necesario; y propuso como excepciones de fondo: i) inexistencia de la causa y de la obligación, ii) prescripción, iii) temeridad y mala fe, iv) inepta demanda, v) excepción genérica, y, vi) la innominada.

La juez *a quo,* decidió diferir la resolución de la excepción de prescripción, para ser resuelta en la sentencia, y declaró no probadas las excepciones previas de "pleito pendiente" y "falta de integración del litis consorcio", decisión que fue objeto de alzada por el demandado.

Al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, y se profirió auto de pruebas en el que se negó la solicitud de pruebas oficiosas realizado por la pasiva, decisión que fue apelada por el afectado. Seguidamente se dio inició a la práctica de las pruebas decretadas, y se decretó un receso para continuar la audiencia en fecha posterior.

3.2.- El 13 de marzo de 2023 se realizó audiencia en la que se finalizó la evacuación de las pruebas, y se escucharon los alegatos de conclusión.

3.3.- Mediante auto del 14 de marzo de 2023, el Tribunal Superior de Valledupar Sala Civil, Familia, Laboral, desató los recursos de apelación incoados por el demandado contra el auto que declaró no probadas las excepciones previas, y el que le negó la práctica de unas pruebas; impartiendo confirmación a la decisión de instancia.
3.4.- Posteriormente, el 30 de marzo 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 "Sintramienergetica" seccional La Jagua, que ampara al señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave.
>
> **Segundo:** Ordénese el levantamiento del fuero sindical que ampara al señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave, identificado con C.C. 72.132.543, y concédase el permiso para despedirlo, por las razones expuestas en la parte motiva.

Tercero: Declárense no probadas las excepciones de mérito propuestas por el demandado Gustavo Adolfo Benjumea Rave.

Cuarto: Condénese en costas al demandado Gustavo Adolfo Benjumea Rave, identificado con C.C. 72.132.543, procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho el valor de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, no hay discusión respecto a que, desde el 1 de enero de 2005, Carbones de La Jagua sustituyo patronalmente a Inversiones Castro Jaramillo Ltda., en el contrato de trabajo suscrito con Gustavo Adolfo Benjumea Rave el 23 de febrero de 1998, el que actualmente se encuentra vigente. Que el último cargo desempeñado por el trabajador es el de tornero soldador, y que presta el servicio en la mina La Jagua.

Así mismo, puntualizó que, no hay duda de la calidad de aforado sindical, en consideración a que forma parte de la Junta Directiva de la organización sindical “Sintramienergetica” Subdirectiva La Jagua en el cargo de secretario de salud y derechos humanos.

Expuso que, en este caso debe demostrarse que la suspensión de las actividades por la pandemia de Covid 19 y la renuncia al contrato minero afectó todos los cargos, incluyendo el del demandado, y que sus funciones no hacen parte de las tareas específicas que siguieron desarrollándose en los proyectos mineros.

Consideró demostrado que, como resultado de la renuncia de la empresa a los contratos mineros, ésta dio por terminada de manera definitiva sus operaciones mineras, lo que derivó en la necesaria clausura de labores, y el cese total y definitivo de actividades de la operación.

De las testimoniales extrajo que el demandado no presta sus servicios a la empresa demandante desde el 24 de marzo de 2020, que la aludida empresa no siguió explotando carbón en la mina La Jagua, y las únicas actividades que continúa realizando son las necesarias para la entrega, recepción y reversión de actividades destinadas a la explotación minera en cabeza de la Agencia Nacional de Minería.

Alude que, no está demostrado que la actividad de tornero soldador este dentro de las requeridas para mantener la infraestructura minera en las condiciones definidas en el contrato minero para su entrega a la Agencia Nacional de Minería.

Concluye que las pruebas demuestran que, si tuvo lugar una suspensión de actividades por parte del empleador por más de 120 días y también la terminación del contrato minero en desarrollo de la aceptación de la renuncia al contrato por parte de la Agencia Nacional de Minería, lo que derivó en la terminación definitiva de la operación minera de la demandante. En consecuencia, con fundamento en el artículo 61 del CST, afirmó haber llegado al convencimiento de que “han tenido lugar las hipótesis planteadas en el en el literal a del art. 410 del CST modificado por el artículo 8 del Decreto 204 de 1957, que dispone las justas causas legales para terminar los contratos de trabajo de los aforados sindicales, y que es la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión de las actividades del empleador por más de 120 días”, razones por las cuales acogió la solicitud de levantamiento del fuero sindical y concedió el permiso para despedir al demandado.

Finalmente, declaró no probadas las excepciones de fondo planteadas por la pasiva.

4.1.- El demandado Gustavo Adolfo Benjumea Rave, interpuso recurso de apelación, alegando que, en el presente caso se configura la prescripción de la acción puesto que a partir de la solicitud de despido colectivo presentada el 4 de febrero de 2021 ante el Ministerio de Trabajo, la empleadora argumento las mismas razones que invoca en este proceso, que son, la suspensión total de actividades y obligaciones del contrato minero bajo la anualidad 2020.

Alega que la resolución expedida por la Agencia Nacional Minera no constituye justa causa para el despido, ni esta consagrada en el artículo 410 del CST, por lo que corresponde aplicar el art. 408 ibidem que ordena negar el permiso solicitado por el empleador. Agrega que la justa causa invocada por la demandante no es válida, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo suscrito entre las partes no señala que la

prestación de servicios deba realizarse de manera particular en la mina, ni que se limite a ejercer las labores de explotación en la mina, puesto que, esta no es la única actividad de la empresa, que incluso desempeñó otras labores por petición de la empleadora.

Indica que la misma sociedad al momento de solicitar permiso de despido colectivo, solicitó un soldador y un tornero soldador para continuar con las actividades de conservación de la mina y otras actividades comerciales, como consta en la Resolución 1952 del 9 de junio de 2022, de modo que no es lógico dar por entendido que las funciones del trabajador se han limitado a la explotación de la mina, y que al no existir título minero ya no es viable su trabajo.

Afirma que, el Ministerio de trabajo no ha autorizado el cierre de la empresa, estipulado en el art. 66 de la Ley 50 de 1990, y no obra en el proceso autorización para el cese de actividades por más de 120 días; que la decisión de instancia da por hecho que, si se dio esa suspensión de labores, empero no basta con simplemente dejar de trabajar y producir por un hecho arbitrario de la empleadora, sino que, es necesario solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo, y como en este caso no se hizo, el cese de actividades es ilegal y no puede beneficiarse de éste la empleadora para obtener el levantamiento del fuero sindical, ello en congruencia con el principio de derecho laboral, según el cual ninguna entidad puede obtener beneficios o ventajas a partir de su propia ilegalidad.

Expone que la empresa demandante sigue cumpliendo su objeto social, según lo han dicho los testigos, se ha corroborado que la empresa matriz Glencore, CI Prodeco y Puerto Nuevo son empresas que están comunicadas y se encuentran comercializando carbón, ninguna esta en liquidación, han entregado 3 de los 5 títulos mineros, y su operación sigue activa en materia de comercialización, por lo que considera, que no es posible que al demandado no le den la oportunidad de seguir trabajando en otra de las muchas áreas de las que dispone la empleadora actualmente y de las que esta recibiendo fruto, pues en caso contrario ya se hubiera declarado en estado de liquidación y disolución, lo cual no ha ocurrido.

Alega que, la sentencia de primera instancia contiene un yerro de interpretación de la ley, puesto que las reformas al Código Sustantivo de Trabajo son integrales a él, son normas de orden público que deben obedecerse; refiere que las sentencias T-096 de 2010 y T-249 de 2008 dictaminan que el cese de actividades por razones técnicas, económicas y financieras no es una causal prevista en el art. 410 sustantivo, ni prevé el despido del trabajador aforado en esos casos, enfatiza que éstas decisiones tienen efecto vinculante y obligatorio para los jueces y autoridades del Estado, empero no se tuvieron en cuenta para resolver el asunto.

Agrega que, no se ha dado transcendencia a la situación presentada, dado que es extraño que la empleadora inició proceso de levantamiento de fuero contra todos los líderes sindicales, lo que desconoce el artículo 39 Constitucional, el art. 41 del CST, la Ley 584 de 2000 y las normas de derecho internacional suscritas por el Estado, como los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Advierte que la demandante ha evadido las autorizaciones de las entidades administrativas requeridas para el cese de actividades y el despido colectivo, aunado a ello, se ha valido de empresas temporales para tercerizar las actividades de los trabajadores sindicalizados, no obstante, no fue otorgada la prueba de inspección judicial solicitada para verificar los hechos, por lo que considera que no se esta otorgando la debida protección a los sindicatos y a los trabajadores sindicalizados.

Es enfático al señalar que se esta en presencia de una masacre laboral, porque es injustificada, además, una persecución sindical, una limitación del derecho de asociación sindical, por lo que solicita revertir las decisiones de instancia.

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 Gustavo Adolfo Benjumea Rave.

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

- Que Gustavo Adolfo Benjumea Rave suscribió contrato de trabajo, a término indefinido con la empresa Inversiones Castro Jaramillo Ltda., desde el 23 de febrero de 1998, para desempeñar el cargo de tornero / soldador.

- Que en virtud de la transferencia del Complejo minero ubicado en La Jagua de Ibirico (Cesar) en la que trabajaba el demandado, se acordó la sustitución patronal a partir del 1 de enero de 2005, fecha desde la cual Carbones de La Jagua S.A. (antes La Jagua Coal Company S.A.) asumió la calidad de empleador de Gustavo Adolfo Benjumea Rave.

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

- Que Gustavo Adolfo Benjumea Rave fue elegido como suplente en el cargo de secretario de salud y derechos humanos de la Junta Directiva del Sindicato Sintramienergética seccional La Jagua, según obra en la Constancia de Registro, Modificación de la Junta directiva y/o Comité ejecutivo de una organización sindical, del Ministerio de trabajo, fechada 23 de marzo de 2021.

- Que Sintramienergética seccional La Jagua, notificó el 2 de mayo de 2019 al Jefe de Recursos humanos de la empresa demandante, la

elección de la nueva junta directiva de la seccional inscrita ante el Ministerio de Trabajo, en la que consta la elección del demandado como uno de los 5 suplentes elegidos 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.

- 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.

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 entrego el título minero consta que en la parte resolutiva 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 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, 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 Inversiones Castro Jaramillo Ltda., el que fue objeto de sustitución patronal con la aquí demandante, se comprueba que el señor Gustavo Adolfo Benjumea fue contratado para desempeñar el oficio de “tornero / soldador”, y que en dicho documento se pactó en la cláusula primera que el trabajador se obliga: “a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes”.

Ahora bien, obra en el plenario el organigrama de la empresa Carbones de La Jagua S.A., que da cuenta que el cargo desempeñado por el demandado hace parte del organigrama de la empresa, y se encuentra debidamente identificado en el manual de funciones, donde se detalla que la misión del cargo es “mantener y rehabilitar las estructuras y elementos de los equipos y, fabricar y maquinar elementos de máquinas en procesos de manufactura con Torneado, Fresado, Rectificado y Mandrilado de acuerdo a las normas técnicas nacionales e internacionales para procesos de manufactura, respetando los procedimientos y estándares operacionales de la compañía para lograr un mantenimiento certificado y de clase mundial.”

Ahora bien, en la Resolución 1952 del 9 de junio de 2022, por la cual se resuelve la solicitud de autorización de despido colectivo invocada por la demandante consta que Carbones de La Jagua, a través de apoderado, informó que, a la fecha de la solicitud, esto es 4 de febrero de 2021, contaba con 5 cargos de “tornero soldador”, respecto de los cuales solicitó permiso para despedir solamente a uno (1).

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 Gustavo Adolfo Benjumea Rave, 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, según la Resolución 1952 de 2022 aportada por la empleadora, se demostró que requiere mantener 4 puestos de trabajo de "tornero soldador", cargo para el que fue contratado inicialmente el trabajador, por lo que en atención 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[1]).

Ante esta realidad probatoria, se torna innecesario analizar los demás aspectos de la apelación, como quiera que se hace patente el incumplimiento de la causal invocada para obtener el levantamiento del fuero sindical de Gustavo Adolfo Benjumea Rave.

9.- Dado que no existen otros reparos, esta Colegiatura procederá a revocar la decisión proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, el 30 de marzo de 2023, en consecuencia, se negará el permiso solicitado por el empleador, por las razones aquí expuestas. Al prosperar el recurso de alzada, 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

[1] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R143,/Document

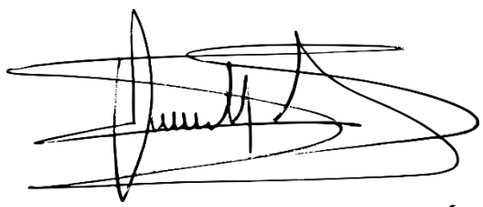
República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, el 30 de marzo de 2023, y en su lugar:

> **PRIMERO: NEGAR** el levantamiento del fuero sindical que cobija al señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave, como suplente de la Junta Directiva de la organización sindical “Sintramienergetica”, seccional La Jagua.

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

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado