

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente**

SENTENCIA LABORAL – FUERO SINDICAL

Veintidós (22) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado en la fecha mediante Acta N° 0115

RAD:20-178-31-05-001-2022-00075-01 Proceso especial de levantamiento de fuero sindical por C.I PRODECO S.A contra HECTOR ROMERO PABON.

1.OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 26 de julio de 2023, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.2.1. HECHOS.

2.2.1.1. Afirma que entre PRODECO y el demandado se suscribió contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de octubre de 2010, dentro del que desempeñó como último cargo el de Operador de pala Hitachi O&K en la Mina de Calenturita.

2.2.1.2. Que el accionado es miembro de la junta directiva del sindicato SINTRAPRODECO en su seccional de La Jagua de Ibirico, hecho del que fue notificado el empleador el día 22 de febrero de 2022.

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

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

2.2.1.5. Señala que, el 04 de febrero de 2021 solicitó ante el Ministerio del Trabajo autorización de despido colectivo por clausura de labores parcial y de forma definitiva.

2.2.2. PRETENSIONES.

2.2.2.1. Que se declare la existencia del fuero sindical.

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

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

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.3.1. HECTOR ALIRIO ROMERO PABÓN.

Señaló que la demandante no se encuentra liquidada y sigue realizando actividades como control y verificación de bombas, mantenimiento de vías, labores de obligaciones ambientales, operaciones encaminadas a mantener la mina, además, de realizar operaciones de recibido, apilado, triturado y cargue de mulas en el área denominada COAL HALDLING FACILITY; aceptó los hechos referentes a la relación laboral y el fuero sindical del que se beneficia, los demás hechos aseguro no constarle.

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

Propuso como excepciones de mérito las de *“prescripción, inexistencia de justa causa para despedir, no clausura, disolución ni liquidación, inoponibilidad renuncia titulo minero frente al contrato a término indefinido celebrado con el demandante, protección laboral por reten social, inexistencia de justa causa de despido por falta de autorización del ministerio de trabajo y seguridad social”*

2.3.2. SINDICATO SINTRAPRODECO SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO.

En contestación de la demandada en instancia de oralidad, manifiesta al despacho que se atiene a lo acogido por el mismo.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

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

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

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

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

La juez de primer grado señaló que la empresa accionante fundamentó la terminación del contrato de trabajo del demandado y el levanta de su fuero sindical en dos causales en la suspensión total o parcial de las actividades por parte del

patrón por más de 120, en el monto y en el modo legal para terminar el contrato de trabajo consagrado en el artículo 47 del código sustantivo del trabajo.

Manifiesta la *a-quo* que la accionante no tuvo en cuenta en sus actuaciones el art. 410 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que señala las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical determinando la siguiente, a la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de las actividades por parte del patrono más de 120 días.

Por último, al estudiar las pruebas testimoniales, estos dieron fe acerca del proceso de liquidación del contrato minero y la reducción de las actividades en las Mina Calenturita, así como la condición en las que se encuentra el trabajador sindicalizado conforme al artículo 140; por estas razones, la Juez decidió no conceder el permiso para despedir, toda vez que no se encontraba acreditada la justa causa.

2.5. RECURSO DE APELACIÓN.

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

- ✓ Manifiesta de la *a-quo* realizó una indebida valoración probatoria.
- ✓ El a quo realizó una indebida valoración del artículo 410 del CST ya que se encuentra acreditada la terminación del contrato minero, la ejecución de liquidación del contrato minero, así mismo, está acreditada la suspensión de actividades por más de 120 días y por sustracción de materia las causas que dieron origen al contrato.
- ✓ Que se encuentra acreditado, que las funciones que tenía el señor ROMERO PABÓN cuando inicialmente fue contratado no se encuentran activas.
- ✓ Que el fundamento al que se acoge el despacho del artículo 466 del CST, es una decisión sin argumentos y contraria a la ley, por lo que solicita se revoque la sentencia, se ordene el levantamiento del fuero sindical y se permita el despido del accionado.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación

interpuesto por el apoderado judicial, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

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

3.1. COMPETENCIA.

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

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

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

¿Existe justa causa para despedir? En caso afirmativo, ¿Existen los medios para ordenar el levantamiento del fuero sindical y otorgar el permiso para despedir?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 61. Libre Formación del Convencimiento.

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

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

3.3.3. CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.

ARTÍCULO 167. Carga de la prueba.

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

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. CASO EN CONCRETO.

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

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

La *a-quo*, encontró plenamente demostrado y, por tanto, fuera de toda duda, la existencia del fuero sindical del que goza el querellado al ser miembro de la junta

directiva del sindicato SINTRAPRODECO en el cargo de secretario de asuntos laborales; en lo referente a la causal alegada, no se encuentra probada la justa causa para el despido, lo que impidió que se estudiara las razones esgrimidas para dar por terminado el contrato de trabajo.

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

¿Existe justa causa para el despido por parte de la actora?

La *a quo*, sostuvo su tesis, en que no se pudo establecer la causal aducida como justa causa de terminación del contrato, toda vez que si bien es bastamente mencionado el fundamento legal al que acude la demandante, esta no es suficiente para determinar la causa que se alega.

La parte activa de la Litis, a través del recurso de alzada, manifestó que, El *a quo* realizó una indebida valoración del artículo 410 del CST ya que se encuentra acreditada la terminación del contrato minero, la ejecución de liquidación del contrato minero, así mismo, está acreditada la suspensión de actividades por más de 120 días y por sustracción de materia las causas que dieron origen al contrato.

Al respecto de lo que es objeto de controversia, se tiene que la demandada señala como justa causa de terminación, las siguientes:

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

Entrando a estudiar el expediente del caso de marras, se tiene que constas los siguientes documentales:

- ✓ Contrato de trabajo a duración indefinida suscrito entre C.I PRODECO S.A y HÉCTOR ALIRIO ROMERO PABÓN desde el 01 de octubre de 2010 (Archivo 01-Folios 44 al 48 del expediente digital), en donde se establece en su cláusula primera que: ***“EL TRABAJADOR de manera especial se obliga a a) Incorporar lealmente, en forma personal y al servicio exclusivo de EL EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo en el desempeño de todas las funciones o labores propias, anexas, o complementarias del empleo, oficio p cardo de OPERADOR DE RETROEXCAVADORA, de conformidad con los reglamentos, ordenes e instrucciones del empleador ... b) El servicio antes mencionado lo prestara personalmente EL TRABAJADOR en Mina Calenturita pero se obliga a aceptar cualquier otro empleo, cargo u oficio de donde EL EMPLEADOR lo promueva o traslade bajo su dependencia, en cualquier ciudad del país, siempre que el cambio no implique desmejoramiento de la remuneración básica, ni de la categoría de EL TRABAJADOR...”***
- ✓ Resolución número VSC 000979 del 03 de septiembre de 2021, por medio de la cual se resuelve recurso de reposición con radicado 20211001190482, en contra de la resolución VSC-455 de 04 de mayo de 2021, a través de esta se repone la resolución VSC-455 y se declara viable la solicitud de renuncia del contrato minero No. 044-89 del que era titular C.I. PRODECO y, se liquida el contrato en mención (archivo 01 folios 236 al 257 del expediente digital)
- ✓ Carta de terminación del contrato del 17 de marzo de 2022(Archivo digital 01-Folio 52,53 del expediente digital). Por medio de la presente comunicación, nos permitimos informarle que C.I PRODECO S.A. (la Empresa) ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con fundamento en la ley.

Si bien la resolución número VSC 000979, declaro viable la renuncia del contrato minero No. 044-89 del que era titular C.I. PRODECO y, se liquida el contrato en mención (archivo 01 folios 236 al 257 del expediente digital), esta no es causal para determinar la configuración de justa causa para despedir que se señala el código sustantivo del trabajo en Literal a) del artículo 410 , modificado por el artículo 8° del Decreto Legislativo 204 de 1957 *“a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y”*

Así mismo, el artículo 466 del CST, que reza: **“Las empresas que no sean de servicio público *no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad*”**

Social. (...) Lo cierto es que no se acreditó el permiso del Ministerio de Trabajo conforme al artículo 466 del CST, por ello el recurrente no cuenta con autorización para dar por terminado el contrato como lo pretendía con Carta de terminación del contrato del 17 de marzo de 2022(Archivo digital 01-Folio 52,53 del expediente digital).

El artículo 47 del código sustantivo del trabajo señala que, "El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace". Por lo cual podemos establecer que contrato a término indefinido suscrito entre C.I PRODECO S.A y HECTOR ELIRIO ROMERO PABON desde el 01 de octubre de 2010 (Archivo 01-Folios 44 al 47 del expediente digital), se encuentra vigente debido a que persisten las causas que lo originó, pues la demandante no se encuentra liquidada y sigue realizando actividades como control y verificación de bombas, mantenimiento de vías, labores de obligaciones ambientales, operaciones encaminadas a mantener la mina, además, de realizar operaciones de recibido, apilado, triturado y cargue de mulas en el área denominada COAL HANDLING FACILITY.

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

El fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como "la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo"

la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa.

En el caso que nos ocupa C.I PRODECO S.A. busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, dicha acción requiere la demostración de una justa causa de despido.

Frente a las justas causas para que el juez del trabajo autorice el levantamiento del fuero sindical, el artículo 410 del C.S.T. subrogado por el artículo 8 del Decreto 204

de 1957 establece entre otras, en el literal a), la liquidación o clausura definitiva de una empresa o establecimiento.

Alude C.I PRODECO S.A. como causal para solicitar al juez laboral la autorización de despido, la contenida en el literal a) del artículo 410 del CST, relativa a la “liquidación o clausura definitiva de las empresa o Fuero sindical, con fundamento en la aceptación de la renuncia del contrato minero, realizada por la ANM a través de resolución No. 000979 del 03 de septiembre de 2021 (fl. 236 a 257 del archivo 01 del expediente digital), así como la resolución del Ministerio del Trabajo, lo que, en aseveraciones de la accionada, impide continuar con el desarrollo de las actividades minera y con el desarrollo del contrato de trabajo, lo cual constituye el punto álgido del reproche de ROMERO PABÓN, quien manifiesta que la empresa por tener un objeto social variado y amplio ,aun sigue desempeñando labores, y en virtud de ello el demandado sigue teniendo una relación laboral con la empresa pues las causas que dieron origen a su contrato siguen vigentes, lo cual se evidencia con el certificado expedido por C.I PRODECO S.A. indicando el número de toneladas de carbón recibida, apilado y cargado en el área de CHF de la empresa desde el 04 de septiembre de 2021 al 25 de mayo de 2023 (archivo 10 carpeta 02 fls. 01,02 del expediente digital)

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

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

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

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

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

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

5. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad, la sentencia proferida el 26 de julio de 2023, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso especial de levantamiento del fuero sindical – permiso para despedir,

iniciado por la empresa C.I. PRODECO S.A. en contra de HÉCTOR ALIRIO ROMERO PABÓN.

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

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

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

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ.
Magistrado