

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: **Fuero Sindical**
Radicación No: **25899-31-05-002-2020-00164-01**
Demandante: **MANUFACTURAS TERMINADAS SA MANTESA EL.**
Demandados: **MIGUEL ALBERTO LOPEZ RODRIGUEZ, SINDICATO DE
TRABAJADORES DE MANUFACTURAS TERMINADAS SINTRAMATER**

Bogotá D.C. nueve (9) de junio de dos mil veintiuno (2021)

El Tribunal conforme a los términos acordados en Sala de Decisión procede a dictar de plano lo siguiente,

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

MANUFACTURAS TERMINADAS SA MANTESA EL por intermedio de apoderado judicial demandó a **MIGUEL ALBERTO LOPEZ RODRIGUEZ, SINDICATO DE TRABAJADORES DE MANUFACTURAS TERMINADAS SINTRAMATER**, para que previo el trámite, del fuero sindical, se declare que entre Mantesa y **MIGUEL ALBERTO LOPEZ RODRIGUEZ**, existe un contrato de trabajo, y se declare la existencia de una justa causa para terminar el contrato de trabajo, en consecuencia, se levante el fuero sindical que ampara a **MIGUEL ALBERTO LOPEZ RODRIGUEZ**, por ser miembro del “SINDICATO DE TRABAJADORES DE MANUFACTURAS TERMINADAS-SINTRAMATER”, y se autorice a la empresa, a terminar su contrato de trabajo.

En apoyo de las peticiones expuso que **MANUFACTURAS TERMINADAS S.A. - MANTESA EN LIQUIDACION**, es una sociedad comercial cuyo objeto social era la fabricación y comercialización de tableros de madera recubiertos, papel decorativo para recubrimiento de tableros, puertas, ventanas y en general, artículos de madera, metálicos y terminados para la madera, que desarrollaba su objeto social principal en Tocancipá, que la empresa cuenta con una Organización Sindical denominada **SINDICATO DE TRABAJADORES DE MANUFACTURAS TERMINADAS – SINTRAMATER**, que mediante

aviso No. 415-000050 de 4 de mayo de 2018, la Superintendencia de Sociedades dio aviso del auto que decretó la apertura del proceso de liquidación judicial de los bienes de la demandante, tal como consta en el numeral 34 de la parte resolutive del auto de 23 de abril de 2018, y en el numeral 36 de la parte resolutive se indicó que VICTOR TAMARA en su calidad de Liquidador designado de MANTESA S.A. EN LIQUIDACIÓN, adelantó las acciones necesarias ante la Superintendencia de Sociedades con la finalidad de obtener los recursos necesarios para el adelantamiento y trámite de los procesos de Levantamiento de Fuero Sindical, sin embargo, la Superintendencia de Sociedades mediante auto No. 400-009555 de 5 de noviembre de 2019, dispuso: "...6. *De otra parte y respecto de los contratos suscritos por el liquidador con la firma Actuar Asesores Laborales S.A.S., se requerirá al citado auxiliar de la justicia para que ajuste la modalidad de pago de los mismos, es decir, que en lugar de establecer un valor de honorarios mensuales se estipule un valor único de pago respecto de cada fuero sindical que se pretende levantar... Tercero: Requerir al liquidador para que ajuste los contratos suscritos con la empresa Actuar Asesores Laborales S.A.S., en los términos expuestos en la parte considerativa del presente auto...*" En virtud de lo anterior, mediante memorial de 7 de noviembre de 2019 y radicado en la Superintendencia de Sociedades el 8 del mismo mes y año, se procedió a realizar la aclaración solicitada. Que MIGUEL ALBERTO LOPEZ RODRIGUEZ, suscribió con la empresa MANUFACTURAS TERMINADAS S.A-MANTESA EN LIQUIDACION contrato de trabajo como operario desde el 1º de marzo de 1994 y en la actualidad desempeña el cargo 2do Suplente de la organización sindical, que cuenta con la garantía constitucional y legal de fuero sindical por parte de SINTRAMATER. la terminación del contrato de trabajo con justa causa del demandado obedece a la liquidación de la empresa atendiendo a que se ha presentado cesación de pagos, así como que el inventario de pasivos refleja obligaciones vencidas por más de 90 días que representan más del 10% del pasivo total, que de conformidad a los estados financieros al 28 de febrero de 2018 presenta un activo por valor de \$4.045.703 y un pasivo por \$5.425.315, que el cargo que ostenta el demandado, no es necesario por el estado inminente de disolución y liquidación de la sociedad demandante, que la empresa le comunicó al trabajador demandado la terminación de su contrato de trabajo, supeditado a la autorización judicial solicitada mediante la presente acción, que conforme al numeral trigésimo sexto del auto de 23 de abril de 2018, se da inicio a la acción de levantamiento de fuero sindical del demandado.

Mediante providencia de 30 de julio de 2020, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, admitió la demanda, y el 24 marzo de 2021, conforme acuerdos PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, y PCSJA20-11686 de 10 de diciembre de 2020, ordenó la remisión al Juzgado 2º Laboral del Circuito de Zipaquirá, quien mediante auto de 9 de abril de 2021 avocó conocimiento y el 28 de mayo de 2021 dio por contestada la demanda.

El trabajador demandado (Miguel Alberto López Rodríguez), a través de apoderado dio respuesta a la demanda, en los siguientes términos, se opuso a las pretensiones de la demanda, aceptó los hechos 1º, 2º, 3º, 4º 5º, 8º, 10º, 12º 17º, se atiene a las pruebas documentales aportadas por el demandante. El hecho 7º es una afirmación, el 9º no le consta, 14º, 15º 16º, 18º son parcialmente ciertos. es parcialmente cierto.

Propuso la excepción de prescripción de la acción *“por haber presentado la demanda por fuera del término legal establecido para ello, es decir el artículo 118 A establece el término de prescripción que el empleador tiene para demandar el levantamiento del fuero sindical teniendo dos meses propongo como excepción la de prescripción teniendo en cuenta que la accionante tuvo conocimiento del hecho que originó la acción de la presente demanda como fecha 23 de abril de 2018, registro que quedó inscrito el 16 de mayo de 2018 bajo el número 0003794 del libro 19 la Superintendencia de sociedades decreta la apertura del proceso de liquidación en esta fecha en ese sentido y conforme a estas fechas, teniendo desde ese momento dos meses la empresa para demandar dentro del plazo habiendo fenecido el término a las 12 de la noche del 23 de julio de 2018 siendo presentada la demanda el 10 de julio de 2020, más de 2 años después cuando la acción judicial ya estaba prescrita habiendo pasado el término del momento de demandar”*.

II. SENTENCIA DEL JUZGADO.

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 28 de mayo de 2021, declaró probada la justa causa de despido consagrada en el literal a) del artículo 410 del CST, consistente en «liquidación o clausura definitiva de la empresa». Concedió el permiso solicitado por la sociedad Manufacturas Terminadas S.A. – Mantesa S.A. – EL para dar por terminado el contrato de trabajo que la vincula con el trabajador demandado, *“una vez se dé la liquidación o clausura definitiva, acorde con lo considerado en la parte motiva de esta sentencia”* declaro no probada la excepción de prescripción, y no impuso costas.

Después de referirse al concepto de fuero sindical, a la existencia del contrato de trabajo, y que el demandado se encuentra amparado con dicha garantía foral, argumentó la decisión, en que la sociedad demandante no ha llegado a la fase de liquidación definitiva, por lo que no estaría configurada la justa causa alegada, que no se puede pasar por alto que el régimen de insolvencia empresarial y, en especial, el proceso de liquidación judicial es una causal que está sustentada en una situación económica que impone a quien ejerza justicia que no esté configurada en la actualidad esa justa causa, no la descarte del todo, que si se niega el permiso para despedir, conllevaría a que se dicte una sentencia que, podría acarrear inconvenientes, no solo por la demora de los procesos sino porque el interés jurídico del empleador solo se habilitaría para cuando ocurra la liquidación definitiva, momento a partir del cual estaría extinta, por consiguiente para ajustar la postura que aquí se defiende al mandato previsto en el artículo 18 del CST, el cual impone a los jueces *“interpretar y aplicar cualquier precepto legal con la finalidad de lograr la justicia en las relaciones sobre patronales dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social y evitar que se declare una petición antes de tiempo, se declarará probada la inminencia de la causal de despido consagrada en el literal a) ya referido”*. Se pregunta si es procedente o no conceder el permiso solicitado, la cual afirma, pero *“con una condición, y es que la sociedad demandante debe encontrarse en liquidación definitiva como lo acabé de explicar. Hasta que no llegue ese momento, no se entenderá finalizado el vínculo que la ata con el trabajador demandado”*, criterio que tiene asidero en que después de la extinción de la persona jurídica *“la garantía del fuero sindical pierde todo sustento normativo y, por tanto, no podría extenderse más allá de ese acontecimiento”*, (CSJ SL7392-2014, entre otras), que ante el hecho de que la extinción de la empleadora por la culminación del proceso liquidatorio, regido por la Ley 1116 de 2006 no se ha materializado, pero se va a materializar, estima que ello no podría conducir a que se absuelva, sino más bien, que ante ese inminente resultado se dicte una sentencia en la que se autorice el despido con justa causa pero supeditado al hecho de la liquidación o clausura definitiva como legalmente está previsto.

Sobre la excepción de prescripción, indicó que *“aunque el artículo 118 del CPL y SS establezca que el empleador cuenta con un término de 2 meses para presentar su demanda contado desde que se tiene el conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario la jurisprudencia constitucional ha enfatizado la importancia*

de escudriñar en el debate probatorio cual es la verdadera naturaleza que tiene la causal invocada toda vez que en el ordenamiento jurídico existe en causales objetivas y subjetivas y además causales de ejecución instantánea o que persisten en el tiempo, mientras se cumple una condición incluso el tiempo que ha impulsado que el empleador cumpla el requisito de inmediatez u oportunidad para invocar la justa causa del despido ha fijado un criterio en relación con las causales de permanencia en el tiempo que pueden consultar las sentencia C- 381 del año 2000 y la sentencia T 338 de 2019, claro esto había que señalar por consiguiente que cuando se trata de la liquidación o clausura definitiva de la empresa no podía aplicarse el término perentorio de dos meses indicando en razón a que esta causal no es de ejecución instantánea sino de persistencia en el tiempo mientras subsista la personalidad jurídica la sociedad, por lo tanto esta particularidad no podría suponer el declive de su acción menos como se vio la liquidación judicial continua no ha llegado a su fin y es muy probable que desencadene en la extinción de la persona jurídica, en estos términos me aparto de la postura esbozada por el apoderado judicial de la parte demandada y que fue desarrollada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Buga porque considero que he cumplido mi carga argumentativa para pregonar una excepción a la regla general del término prescriptivo de dos meses para este caso, incluso puede consultarse la sentencia proferida el 16 de mayo de 2018 dentro del expediente 258993105001 20160052201 por la sala laboral del Tribunal Superior del distrito judicial de Cundinamarca superior funcional de este juzgado magistrada ponente Martha Ruth Ospina Gaitán se declara entonces no probada la excepción de mérito de prescripción”.

III. RECURSOS DE APELACION

PARTE DEMANDANTE.

Inconforme con la decisión, manifiesta

“De manera respetuosa me permito interponer recurso de apelación para que de manera parcial se revoque el numeral 2 de la parte resolutive de la sentencia en lo que corresponde a definir el condicionamiento del levantamiento del fuero a la liquidación definitiva de la entidad, recurso que sustento de la siguiente manera:

No desconoce el presente abogado en representación de la empresa en liquidación que la jurisprudencia y las normas laborales sustantivas y procesales que han sido invocadas corresponden a la situación jurídica que gobierna el tema, sin embargo, es importante que deba señalarse que se debe armonizarse el mandato legal con la realidad que ocurre dentro del trámite de liquidación.

Al respecto debo indicar respetuosamente que me aparto de la consideración correspondiente a que se levante el fuero tan solo hasta la liquidación definitiva en atención a que el trámite de liquidación judicial se encuentra en su etapa final y para poder dar finalización al mismo, debe levantarse los fueron sindicales por cuanto son los únicos trabajadores que existen en la empresa, como se indicó en el interrogatorio de parte rendido por el señor Miguel Alberto López, la empresa no presta ningún servicio desde el mes de abril del año 2018, no hay más trabajadores que presten alguna actividad, adicionalmente la organización sindical no está protegiendo ningunos trabajadores pues porque no hay, argumento que se cae de su peso, argumento que expresó la parte demandada pues que se cae de su propio peso porque acá no hay una protección en la medida que los trabajadores que se encuentran con fuero como acá el señor Miguel Alberto López no genera protección o no está luchando por los derechos de ningún trabajador pues la empresa ya no tiene trabajadores.

Bajo esa circunstancia considero respetuosamente aplaudiendo los juiciosos análisis y raciocinios realizados en el fallo, considero respetuosamente que debe hacerse una armonización y una interpretación acorde con la realidad permitiendo que se levante el fuero sindical de manera inmediata, esto es, la ejecutoria de la sentencia, para que el liquidador pueda cumplir con su obligación y desarrollar sus tareas como corresponde y poder dar por finalizada el acto de la liquidación de la empresa.

En esos términos señor juez solicito se revoque el condicionamiento otorgado en la decisión en la parte resolutive y que se conceda de manera inmediata el levantamiento de fuero, dejo sustentado en los anteriores términos el recurso de apelación.

PARTE DEMANDADA

Expuso como argumentos de su inconformidad lo siguiente.

Interpongo recurso de apelación parcial contra la decisión que acaba de proferir el juzgado en lo que tiene que ver con el numeral 2 de conceder el permiso condicionado a la liquidación de la empresa y en el numeral 3 cuando decreta no probada la excepción de mérito del artículo 118.

La primera la sustento que, aunque se tiene en cuenta que la liquidación de la empresa no tiene un término definido, también se debe pronunciar por parte de este despacho y por parte de la justicia colombiana, sobre la liquidación definitiva de la empresa y las obligaciones que tiene con este sector de trabajadores, con ese número de trabajadores que aún permanecen vinculados no de forma con un contrato laboral sino con un crédito o una obligación de parte de la empresa demandante.

En lo que tiene que ver con la excepción de mérito de la prescripción continúo con la argumentación presentada no estoy de acuerdo con que no se tenga en cuenta la prescripción de la acción ya que se han argumentado en varias sentencias como la SU 434 de 2015 donde se manifiesta que en los casos de estudio se ha determinado que no se autorizan los levantamientos de fuero sindical solicitadas por las partes demandantes teniendo en cuenta la condición en que se presenta y el tiempo prescrito para presentar estas acciones.

Frente a lo que dice la sentencia es un estudio muy juicioso yo considero que es muy racional entender que una vez termine la liquidación de la empresa pues no tendría ninguna causa la existencia de un vínculo laboral ni mucho menos un fuero sindical, eso lo entendemos como demandados y como parte accionada en este proceso, sin embargo esta liquidación quedaría sujeta a la terminación de los pagos o la cesación de los pagos que conlleva la empresa con los trabajadores, no solamente en el proceso de liquidación a los trabajadores aforados, sino mucho antes del proceso de liquidación como lo manifestó en el interrogatorio de parte mi poderdante, decir que no hay trabajadores en la empresa pues sería negar este tipo de obligaciones, pues porque si no hay trabajadores, si bien el hecho que ya fueron terminados sus contratos a través de un documento de una carta de trabajo de terminación del contrato, pues las reclamaciones en derecho que tienen los trabajadores siguen vigentes hasta cuanto no se culmine el vínculo y la liquidación de la empresa, es decir, todo este proceso va a terminar el día que la empresa le pague a cada uno de los trabajadores todo lo correspondiente a sus salarios, cosa que queda en duda, que genera un manto de duda cuando la empresa manifiesta que en sus activos son mucho más que sus pasivos, entonces en este caso me aparto de la decisión esperando que el Tribunal Superior de Cundinamarca pueda revocar estos dos numerales apelados, por lo anterior solicito se revoquen según lo expuesto en este recurso.

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

No existe controversia en cuanto a la existencia del vínculo laboral de la demandante con el demandado, así como tampoco en cuanto su condición de aforado.

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, preceptúa que: *“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 del trabajo”*.

En este orden debe advertirse que, dentro del proceso especial de fuero sindical, cuando se trata de solicitud de permiso para despedir o levantamiento del fuero sindical, tiene la demandante la carga probatoria de acreditar los hechos que a su juicio constituyen justa causa, para dar por terminado el contrato de trabajo, y una vez acreditados el juez de acuerdo con la ley, determinará si corresponde a las establecidas para levantar el fuero sindical.

El artículo 410 del C.S. del T., modificado por el artículo 8º del Decreto 204 de 1957 dispone *“Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero. a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono y 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”*.

En cuanto a si el levantamiento del fuero sindical del aquí trabajador, se debe condicionar a la finalización definitiva del proceso de liquidación de la sociedad demandante, se indica que el artículo 63 de la Ley 1116 de 2006 consagra que el proceso de liquidación termina al quedar ejecutoriada la providencia de adjudicación o por la celebración de un acuerdo de reorganización, aunado a lo preceptuado en el literal a) del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, ya transcrito.

Así las cosas, el despido autorizado solo podrá ser efectivo hasta tanto el proceso de liquidación termine con la expedición de la providencia de adjudicación, pues podría suceder que durante el trámite se acuerde la celebración de un proceso de reorganización y de esta forma se trunque el proceso de liquidación.

En el presente caso, se concede el levantamiento del fuero sindical, condicionándose a la finalización definitiva del proceso de liquidación de la sociedad demandante, toda vez que la causal de que trata el literal a) del artículo 410 del CST se perfecciona con la liquidación definitiva y la extinción de la persona jurídica, lo que supone necesariamente la clausura de la misma, es decir la cesación inexorable del funcionamiento de todas las unidades de producción que la integran, a tal punto que no pueda seguir actualmente en operaciones (CSJ sentencia SL de 25 mayo de 2005 Rad. 25000), siempre, y cuando los demandados conserven la condición que les otorga la garantía del fuero sindical, pronunciamiento que esta sala ha sostenido en sentencias 2016-522 de 2018 y 2016-527 de 2020.

La Sala reitera que la ley contempla que en el caso de las liquidaciones judiciales el proceso de liquidación puede terminar con la firma de acuerdo de reorganización (artículo 66 Ley 1.116), lo que quiere decir que en el presente caso la liquidación no se realiza y por ende no alcanzaría a materializarse la causal que establece la ley para la autorización de la terminación del contrato de trabajo.

Si bien es cierto que los trabajadores no están realizando ninguna actividad ni material ni laboral y que en el caso bajo examen se trata de una liquidación judicial, todas las actividades de la empresa deben encaminarse al proceso de liquidación, pero ello no puede llevar a desconocer el mandato legal que autoriza la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores aforados cuando se produce la liquidación de la empresa o establecimiento y no cuando empiece el proceso de su liquidación, o se produce la disolución de la persona jurídica, sin que tampoco sea aplicable en estos casos el numeral 5 del artículo 50 de la Ley 1.116 de 2007 el cual se refiere a otros eventos pero no a los de fuero sindical, pues de ser así quedaría sobrando el literal a) del artículo 410 del CST, a lo que hay que agregar que el fuero sindical tiene sustento en la Constitución Política y por eso la terminación de los contratos que ostentan esta garantía no puede ser igual a la del resto de trabajadores que no la tienen.

Respecto a la excepción de prescripción, se indica que conforme lo consideró el juez de primera instancia, que la invocación de la liquidación o clausura definitiva de la

empresa, como justa causa para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado bajo fuero sindical, hay que entender que los dos meses de prescripción establecidos en el art. 118-A del CPT y SS, no pueden contabilizarse desde el auto de apertura de liquidación judicial, que para el caso lo sería desde el 23 de abril de 2018, pues este trámite no se ejecuta de manera inmediata, ya que deben surtirse varias etapas, por lo que en este caso se comienza a contabilizar la prescripción desde el momento en que se declara la liquidación definitiva por la autoridad competente, y no desde los trámites preparatorios, como lo pretende el demandado, razón por la cual se confirma la decisión de primera instancia.

Con relación a la otra petición se advierte que el demandado en la contestación de la demanda no formuló requerimiento alguno, ni presentó demanda de reconvención, circunstancia por la cual no es procedente el examen de lo solicitado, además no corresponde con el trámite del proceso especial de fuero sindical permiso para despedir.

V. COSTAS

Sin costas en esta instancia por haber resultado desfavorable el recurso a ambas partes.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso especial de Fuero Sindical promovido por **MANUFACTURAS TERMINADAS SA MANTESA EL.** contra **MIGUEL ALBERTO LOPEZ RODRIGUEZ, SINDICATO DE TRABAJADORES DE MANUFACTURAS TERMINADAS SINTRAMATER**, conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.

2. **SIN COSTAS** en esta instancia por haber sido desfavorable el recurso a las partes.

NOTIFIQUESE POR EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA