

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

Magistrado: **JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA.**  
Proceso: Fuero Sindical.  
Radicación No: 25899-31-05-001-2020-00161-01.  
Demandante: **MANUFACTURAS TERMINADAS SA MANTESA EL.**  
Demandados: **JHON ALEXANDER RODRIGUEZ Y SINTRAMATER.**

Bogotá D.C. nueve (9) de septiembre 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 **JHON ALEXANDER RODRIGUEZ Y SINDICATO DE TRABAJADORES DE MANUFACTURAS TERMINADAS SINTRAMATER**, para que previo el trámite, del fuero sindical, se declare que entre Mantesa E.L y Jhon Alexander Rodríguez existe un contrato de trabajo, quien es miembro activo del SINDICATO DE TRABAJADORES DE MANUFACTURAS TERMINADAS – SINTRAMATER, que cuenta con fuero sindical por ser 4to Suplente de dicho sindicato, que se declare la existencia de una justa causa para terminar el contrato de trabajo, en consecuencia, se autorice el levantamiento del fuero sindical y se autorice a la empresa demandante, a terminar el 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, efectuó las acciones pertinentes 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 el demandado JHON ALEXANDER RODRIGUEZ CASTRO suscribió con la empresa MANUFACTURAS TERMINADAS S.A-MANTESA EN LIQUIDACION contrato de trabajo como operario de pintura desde el 20 de noviembre de 2013 y en la actualidad desempeña el cargo de 4 suplente de la organización sindical, que cuenta con la garantía constitucional y legal de fuero sindical por parte de SINTRAMATER; que 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 también, 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 19 de julio de 2021, tuvo por no contestada la demanda por el demandado, tuvo en cuenta la no intervención en nombre del sindicato Sintramater, e indico que no asistieron apoderados.

## II. SENTENCIA DEL JUZGADO.

El Juez Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 19 de julio de 2021, autorizó el levantamiento del fuero sindical de Jhon Alexander Rodríguez Castro en su condición de directivo de Sintramater para poderlo desvincular, condicionó la autorización de levantamiento a la finalización definitiva del proceso de liquidación y condenó en costas.

Hace alusión a los antecedentes e indica

*Problema jurídico “Existe causa probada para que se autorice el levantamiento de la garantía foral del aquí demandante. Pasa entonces el despacho a considerar lo siguiente. Si bien no se contó con abogado de la parte demandada ni se hizo presente la organización sindical, ni el demandado constituyó abogado también lo es que de conformidad con el artículo 30 del CPT y SS, se indica (...), en consecuencia es claro que no hubo una vulneración del debido proceso en el presente caso dada la anterior circunstancia acá se demostró que entre Maltesa hoy E.L y el aquí demandante existe un contrato de trabajo que reposa en el folio 21 del expediente, y adicionalmente a ello, se demuestra que el señor Jhon Alexander Rodríguez Castro de conformidad con la documental que obra dentro del expediente tiene la condición de suplente de la organización sindical de la junta directiva Sintramater tal como aparece soportado en el folio 27 del expediente.*

*Está demostrado también que con auto de la Superintendencia de Sociedades que reposa en el folio 28 del expediente, el aquí demandante se encuentra en un proceso liquidatorio ante la Superintendencia de Sociedades, razón por la cual es claro que fue abierto el proceso de apertura, el proceso de liquidación judicial de la sociedad mantesa hoy en liquidación. Forzoso es de concluir que en los términos de la Ley 1116 cuando entra la sociedad en estado liquidatorio, el objeto que empieza a desarrollarse suscribe única y exclusivamente a la materia de la liquidación propiamente dicha, más no a la ejecución de labores del objeto que venía desarrollando comúnmente.*

*Claro es que, con el interrogatorio de parte al demandado, el despacho pudo evidenciarse que, desde el 23 de febrero del año 2018, el aquí demandante no desarrolla ningún tipo de labor junto con los demás trabajadores, así como lo indicó en el interrogatorio de parte porque se produjo su estado de liquidación, por tanto, es claro para este estrado judicial que se configuran los supuestos para acceder al levantamiento de la garantía foral.*

*Se demuestra dentro del presente asunto que el aquí demandado tiene la condición de aforado sindical esto en los términos del artículo 406 del CST y así mismo se configura en consecuencia la causal del artículo 410 que corresponde a la liquidación o clausura de la empresa o establecimiento de la suspensión total o parcial por más del patrono durante más de 120 días, eso lleva necesariamente lleva a concluir que los hechos que fueron controvertidos y acá en la presente diligencia se subsumen dentro de la norma del artículo 410 y esto lleva a que necesariamente se debe aplicación a lo concerniente a esas disposiciones configurándose así la justa causa para el levantamiento de la garantía foral.*

*Ahora bien, el despacho debe condicionar el levantamiento, esto hasta que se haga efectiva la liquidación definitiva de la compañía como quiera que ya existen unos pronunciamientos por parte del HTSC MP Eduin de la Rosa Quessep. Dentro del proceso radicado 2016-527 donde se condicionó básicamente la posibilidad de autorizar el levantamiento condicionado a la liquidación definitiva y ese fue el derrotero del pronunciamiento que tuvo el tribunal, por lo tanto, es claro que el despacho debe acoger ese dicho pronunciamiento de acuerdo con lo estipulado en dicha sentencia. Por lo tanto, así será declarada, teniendo en cuenta lo anterior, este despacho condenará en costas y agencias en derecho a la parte demandada”.*

Como quiera que la parte accionante, no interpuso recurso alguno ante lo desfavorable de la decisión a sus intereses, se remitió el expediente a esta Corporación para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

#### **IV. CONSIDERACIONES**

Debe partirse por señalar que no existe controversia en cuanto a la existencia del vínculo laboral del demandante con la sociedad demandada, así como tampoco de su condición de aforado.

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, establece el concepto normativo de fuero sindical, preceptuando 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”.*

Acorde con la anterior disposición, se colige que el fuero sindical en nuestro ordenamiento jurídico, corresponde a una institución laboral que se presenta como un privilegio que el Estado otorga a los dirigentes sindicales, con el fin de garantizarles la estabilidad en el empleo, sujetos que encontrándose amparados por esa garantía, no pueden ser despedidos, trasladados a municipios diferentes o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa previamente calificada por el Juez Laboral.

El fuero sindical, además de proteger a ciertos trabajadores sindicalizados en la permanencia de sus cargos, es un medio indispensable encaminado a garantizar la libertad sindical, base principal de la existencia del derecho de asociación profesional.

Seguidamente en el artículo 406 del mismo estatuto, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 del 2.000, determina quiénes son los trabajadores que gozan de esa garantía, expresando, en sus literales c) y d), que, entre otros, tienen fuero las siguientes personas: “..... 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; d) Dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos”.

De igual manera, la doctrina se ha encargado de examinar la figura del fuero sindical, destacándose las acotaciones realizadas por Guillermo Cabanellas, quien estima en su reconocido Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, publicado en Argentina por la Editorial: Bibliográfica Argentina, que el fuero sindical se refiere a la: “*garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa*”.

Así mismo, la Honorable Corte Constitucional, en sistemáticos pronunciamientos ha definido en el desarrollo de su jurisprudencia, que debe concebirse como fuero sindical, distinguiéndose, entre otras, la sentencia C-240 de 2005, con ponencia del Magistrado Alfredo Beltrán Sierra, en la cual puntualizó lo siguiente respecto del tópico en comento:

*“3.2. La actuación de los sindicatos, exige protección a los trabajadores para la efectividad del derecho de asociación sindical. Por ello, en el Derecho Colectivo del Trabajo, se prevé la existencia de distintas maneras de llevar a efecto tal protección, siempre garantizando a los trabajadores la estabilidad laboral, esto es la conservación y mantenimiento de su puesto de trabajo, sin variación de las condiciones o del sitio o lugar en que este se realiza. Así, surgieron en el Derecho*

*Colectivo del Trabajo el fuero para los fundadores de la asociación sindical, el fuero para los directivos de la misma y para los miembros de las comisiones de reclamos, y el fuero circunstancial en los casos de conflicto colectivo del trabajo, este último a partir de la presentación del pliego de peticiones por la respectiva asociación sindical y hasta la solución de ese conflicto, ya sea por la suscripción de la convención colectiva o por el pronunciamiento del fallo arbitral en los casos previstos por el legislador.*

*3.3. La garantía del fuero sindical, esto es el derecho del trabajador sindicalizado que realiza función directiva o que se encuentra investido de la calidad de miembro de la comisión de reclamos correspondiente, a no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni trasladado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista justa causa comprobada, se le confía por la Constitución a los jueces. Por ello a estos corresponde la calificación respecto de la existencia o inexistencia de justa causa para que pueda un trabajador amparado con el fuero sindical ser privado de este.*

Debe recalcar que esta directriz se ha desarrollado en múltiples sentencias de la Corporación en mención, destacándose, entre otras, las aseveraciones realizadas en sentencias: T-116/09, T-096/10, T-938/11, T-220/12, y más recientemente en las sentencias: T-014/18, T-303/18, T-338/19.

En este orden debe advertirse que, dentro del proceso especial de fuero sindical, en tratándose de solicitud de permiso para despedir o levantamiento del fuero sindical, tiene el empleador accionante 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 sustancial laboral, determinará si corresponde a las establecidas para levantar el fuero sindical.

Por lo anterior, siempre que se esté frente a trabajadores que posean fuero sindical acorde con lo establecido en los artículos 405, 406 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo, previo a la terminación de su relación laboral, se hace imperiosamente necesario que se materialice una justa causa para la terminación de la misma, la cual debe ser evaluada y calificada por el respectivo juez laboral, acorde a los parámetros del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al respecto, el canon 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”.*

De otra parte, de las actuaciones del expediente se evidencia que la causal alegada por la sociedad demandante – MANUFACTURAS TERMINADAS SA MANTESA EL, para culminar el vínculo de trabajo con el demandado, estriba en la apertura y desarrollo de proceso de liquidación judicial conforme con los artículos 47 y siguientes de la Ley 1116 de 2006 *“Por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones”*.

La Corte Constitucional mediante sentencia C-071 de 2010, proferida con ponencia del Magistrado Luis Ernesto Vargas Silva, reconoció la exequibilidad del contenido y alcance de la Ley 1116 de 2006, considerando que la terminación de los contratos laborales como efecto del reconocimiento judicial de la liquidación de una empresa bajo los parámetros de los tramites de insolvencia empresarial, no quebranta la constitución política, precisando lo siguiente:

*“En conclusión, la norma que dispone la terminación de los contratos laborales como consecuencia de la declaratoria judicial de liquidación, en el marco de un proceso de insolvencia empresarial, no vulnera la protección constitucional que se brinda al derecho al trabajo (Art. 25, 53 y preámbulo), ni el debido proceso (Art. 29), en razón a que se trata de una medida que no obedece a la voluntad omnímoda e incontrolada del empleador. Por el contrario, se encuentra justificada en razones fundadas en la necesidad de proteger el crédito y de propiciar un mejor aprovechamiento de los activos en beneficio de todos los acreedores. De manera concurrente, se contemplan mecanismos de compensación como la indemnización causada en razón a que la terminación contractual se origina en motivo no imputable al trabajador. Adicionalmente, los créditos laborales están rodeados de salvaguardas como la prelación que se les reconoce en el proceso de calificación y graduación; y finalmente, se trata de una medida sometida a supervisión judicial y seguimiento por parte del Ministerio de la Protección Social.”*

A su vez, en el asunto en análisis debe señalarse que el artículo 63 de la Ley 1116 de 2006, por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial, consagra que el proceso de liquidación judicial termina al quedar ejecutoriada la providencia de adjudicación o por la celebración de un acuerdo de reorganización.

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.

Partiendo de lo anterior, en el presente caso, se concede el levantamiento del fuero sindical, condicionándose sus efectos 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, 2016-527 de 2020, y más recientemente en sentencia del 9 de junio de 2021, radicado 2020-159, 2020-164, 2020-166.

Igualmente en este sentido la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha indicado en que solo a partir de la liquidación definitiva de la empresa se produce la imposibilidad material y jurídica para conservar la relación laboral, así sea de un trabajador amparado con fuero sindical (sentencia CSJ SL1247 de 2014, rad 47751; reiterada en la SL7392 de 2014, rad 46284, SL1305 de 2019, rad 63054, y SL111 de 2020, 66301), por lo anterior, mientras no se decrete la liquidación definitiva de la empresa, necesariamente deben mantenerse las relaciones laborales de los trabajadores aforados.

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 definitiva 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 1116 de 2007, el cual se refiere a otros eventos pero no a los de fuero sindical, pues de ser así quedaría soslayado 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 tienen dicha condición foral.

Si bien en el presente caso, la Superintendencia de Sociedades mediante auto No. 400-005536 de 23 de abril de 2018 inscrito el 16 de mayo de ese año, decretó la apertura del proceso de liquidación judicial de los bienes de la empresa demandante Manufacturas Terminadas S.A. -Mantesa en Liquidación-, sin que a la fecha se haya demostrado su liquidación definitiva, conforme se advierte del certificado de existencia y representación legal de la sociedad, se reitera, la sociedad demandante no se encuentra incurso en liquidación definitiva como lo establece el artículo 63 de la Ley 1116 de 2006, ya que tal apertura solamente implica *“la disolución de la persona jurídica”* pero no su clausura, como antes se explicó.

Por lo anterior se confirma la decisión de primera instancia.

## **V. COSTAS**

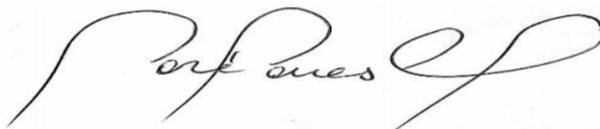
Sin costas en este grado de jurisdicción

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

### RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso especial de Fuero Sindical promovido por **MANUFACTURAS TERMINADAS SA MANTESA EL.** contra **JHON ALEXANDER RODRIGUEZ CASTRO Y SINDICATO DE TRABAJADORES DE MANUFACTURAS TERMINADAS - SINTRAMATER**, conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.
2. **SIN COSTAS**, en este grado de jurisdicción

**NOTIFÍQUESE POR EDICTO Y CÚMPLASE,**



**JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA