

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

SENTENCIA 199

(Aprobado mediante Acta del 14 de diciembre de 2023)

Proceso	Especial de fuero sindical, permiso para despedir
Demandante	Unión Metropolitana de Transportadores SA - Unimetro SA en liquidación
Demandados	Juan Carlos Montero, Luis Eduardo Caicedo López, Iván Ochoa Ortiz, Jesús Antonio Carranza Rendón, Mariano Motta Betancourt, Jairo Alberto Ramírez, Ernesto Bedoya Cruz, Jhon Jairo Alzate Valencia, Jorge Hernán Ramírez López, Milena Pacheco Ayala, Milton Alveiro Gómez Erazo y Jaime Moreno Arenas
Vinculado	el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Masivo –Sintramasivo-
Trámite	Apelación de sentencia
Radicado	76001310502020230005401
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, el día 14 de diciembre de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los magistrados **María Isabel Arango Secker**, **Carolina Montoya Londoño** y **Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, dando cumplimiento a la orden judicial, a través de la sentencia STL 16484-2023 bajo radicación 72102 de 2023, en la que se dispuso: “(...) *SEGUNDO: Dejar sin efecto jurídico el fallo que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali profirió 28 de junio de 2023, en cuanto ordenó el levantamiento del fuero sindical y permiso para despedir a partir del momento en que se concluyera el trámite adelantado en la Superintendencia de Sociedades y se liquidara efectivamente la sociedad Unimetro S.A. TERCERO: Ordenar al Tribunal convocado que en un término no superior a diez (10) días, contados a partir de la notificación de la presente providencia, profiera nueva decisión de remplazo teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia. (...)*”. Adoptará la siguiente decisión dentro del proceso de la referencia, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende la empresa demandante Unión Metropolitana de Transportadores S.A. - Unimetro SA en liquidación, en adelante, UNIMETRO-, el levantamiento del fuero sindical de los trabajadores Juan Carlos Montero, Luis Eduardo Caicedo López, Iván Ochoa Ortiz, Jesús Antonio Carranza Rendón, Mariano Motta Betancourt, Jairo Alberto Ramírez, Ernesto Bedoya Cruz, Jhon Jairo Alzate Valencia, Jorge Hernán Ramírez López, Milena Pacheco Ayala, Milton Alveiro Gómez Erazo y Jaime Moreno Arenas, quienes se encuentran amparados por la garantía de fuero sindical, en su calidad de miembros de la organización sindical -Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Masivo, en adelante, SINTRAMASIVO-, a partir del 12 de diciembre de 2022, fecha en que se declaró la apertura del proceso de liquidación judicial y, en consecuencia, la autorización del despido por haber incurrido en justa causa objetiva con el respectivo reconocimiento de la indemnización a favor de cada uno de ellos y la condena en costas procesales.

Como hechos relevantes señaló que los demandados ejercen cargos dentro de la Junta Directiva de la organización sindical -Sintramasivo-, que Juan Carlos Montero se encuentra vinculado con la empresa desde el 18 de enero de 2010 y que es presidente, Luis Eduardo Caicedo desde el 23 de febrero de 2009 y que es vicepresidente, Iván Ochoa Ortiz desde el 26 de marzo de 2010 y que es secretario general, Jesús Antonio Carranza Rendón desde el 23 de febrero de 2009 y que es tesorero, Mariano Motta Betancourt desde el 16 de febrero de 2009 y que es fiscal, Jairo Alberto Ramírez desde el 16 de febrero de 2010 y que es secretario de educación, Ernesto Bedoya Cruz desde el 22 de mayo de 2010 y que es secretario de bienestar, Jhon Jairo Alzate Valencia desde el 20 de marzo de 2010 y que es secretario de relaciones intersindicales, todos estos, contratados para desempeñar el cargo como conductores.

Además, manifestó que los demandados que se relacionan a continuación también ejercen cargos dentro de la Junta Directiva de la organización sindical -Sintramasivo-, así como también tiene vínculo contractual con los señores Jorge Hernández López desde el 16 de febrero de 2010, en el cargo de inspector de vía y que es secretario de comunicaciones, Milena Pacheco Ayala desde el 1 de septiembre de 2017,

contratada como auxiliar de lavado y que ocupa el cargo de secretaria de seguridad industrial, Milton Alveiro Gómez Erazo desde el 12 de marzo de 2010, como inspector de vía y Jaime Moreno Arenas desde el 10 de junio de 2020, como conductor, estos dos últimos, en el cargo de comisión de reclamos dentro de la organización sindical.

Agrega, que se suscribieron contrato a término indefinido y a término fijo respectivamente y que, al estar afiliados al sindicato, gozan de garantía foral. Asimismo, refirió que el 12 de septiembre de 2022 quedó incurso en un proceso de liquidación judicial, por lo que considera que esta situación configura una justa causa para que el juez autorice el despido de los trabajadores aforados de conformidad con el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por último, indicó que una vez conocida la situación sobre la apertura del proceso de liquidación judicial, el 12 de diciembre de 2022 les informó a los trabajadores demandados que ello genera como consecuencia inmediata la terminación de los contratos de trabajo.

Mediante providencia del 16 de marzo de 2023, el juzgado de conocimiento dispuso la vinculación del sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Masivo –en adelante SINTRAMASIVO-.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Los demandados representados a través de apoderado judicial, se opusieron a las pretensiones bajo el argumento de que para el despido de los trabajadores aforados, se requiere de la calificación previa que establece el artículo 405 del CST, además, manifestó que Alzate Valencia, Bedoya Cruz, Carranza Rendón, Pacheco Ayala, Hernán López, Montero y Ramírez Pérez, al momento del despido se encontraban en situación de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, por lo que debía pedirse autorización del Ministerio de Trabajo, respectivamente.

De igual forma, el mismo apoderado en representación del sindicato SINTRAMASIVO, se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que, al

no tenerse la fecha cierta de la liquidación de la entidad, al levantar el fuero sindical, se coarta el derecho sindical. Propuso las excepciones de ineficacia jurídica de la terminación del contrato a los demandados por liquidación judicial al 12 de diciembre de 2022, prejudicialidad por incumplimiento de la parte demandante, inexistencia de fundamento constitucional y legal para autorizar el levantamiento del fuero sindical y/o despido de cada uno de los demandados desde el 12 de diciembre de 2012, el levantamiento del fuero sindical de cada uno de los demandados tiene nexo causal con derechos mínimos e irrenunciables y prescripción.

Revisados los documentos contentivos del expediente, se observa escrito de reforma de la demanda, a través del cual se puntualizó que la terminación de los contratos de trabajo operó en razón a que se inició el proceso de liquidación, asimismo, frente a la estabilidad laboral reforzada por la condición de salud que pregona el apoderado judicial de los demandados (mencionados en la contestación de la demanda), indicó que es una situación que debe ventilarse dentro de un proceso ordinario laboral y no en el proceso especial de fuero sindical, por escapar de la competencia del juez del fuero sindical.

Por su lado, la parte demandada guardó silencio frente a la reforma de la demanda.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Veinte Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 124 proferida el 7 de junio de 2023, declaró no probada la excepción de PRESCRIPCIÓN, que los demandados laboraron al servicio de la UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTE- UNIMETRO S.A. EN LIQUIDACIÓN, quienes hacen parte de la Junta Directiva y la comisión de reclamos de la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO “SINTRAMASIVO”.

Ordenó el Levantamiento de Fuero Sindical y concedió el permiso para Despedir a los señores JUAN CARLOS MONTERO, LUIS EDUARDO CAICEDO LÓPEZ, IVAN OCHOA ORTIZ, JESÚS ANTONIO CARRANZA RENDON, MARIANO MOTTA BETANCOURT, JAIRO ALBERTO RAMIREZ,

ERNESTO BEDOYA CRUZ, JHON JAIRO ALZATE VALENCIA, JORGE HERNÁN LÓPEZ, MILENA PACHECO AYALA, MILTÓN ALVEIRO GÓMEZ ERAZO y JAIME MORENO ARENAS, y, condenó en costas a los demandados, fijó como agencias en derecho se fija la suma de a UN (1) SMLMV, a favor de la UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES – UNIMETRO S.A. EN LIQUIDACIÓN.

Luego de ilustrar sobre la figura del fuero sindical y de hacer referencia a las normas que lo regulan, indicó que la empresa accionante invocó como causal para obtener el permiso para despedir el numeral primero del artículo 410 del CST, que no existe discusión en que los demandados prestaron sus servicios en la sociedad demandante en calidad de conductores, tampoco la calidad de aforados, pues el Ministerio de Trabajo en la certificación expedida, afirmó que estos pertenecen a la Junta Directiva del Sindicato SINTRAMASIVO, que la Superintendencia de Sociedades mediante Acta del 12 de diciembre de 2022 decretó la apertura del proceso de liquidación judicial de los bienes de la sociedad Unimetro S.A. y que a través de oficio del 15 de diciembre de 2022, les comunicó a los demandados la terminación del contrato, dada la liquidación de esta.

Precisó, que la Superintendencia de Sociedades decretó a partir del 12 de diciembre de 2022, el incumplimiento del acuerdo de reorganización de la sociedad y de igual forma, decretó la apertura del proceso de liquidación judicial de sus bienes, por ende, señaló que a partir desde ese momento Unimetro S.A., en liquidación, quedó imposibilitado para ejercer su objeto social, pues aunque su personería aún se encuentra vigente, la capacidad es limitada y se encuentra supeditada al desarrollo de actos necesarios y tendientes a la liquidación y no a la consecución del objeto social.

Hizo lectura del artículo 5 de la Ley 1116 de 2006, para concluir que la sociedad demandante se encuentra en un proceso de liquidación judicial, por lo que consideró que se hace imposible el cumplimiento del objeto social, toda vez que lo que se persigue es la extinción de la personería jurídica, por ende, resulta lógico que se haya iniciado el proceso de levantamiento del fuero sindical, pues los contratos no van a poder ser ejecutados y que por ello no puede predicarse una vulneración al derecho sindical ni a la libertad sindical, en la medida en que no se está coartando

el derecho que tienen estas personas a reunirse y a generar mejores condiciones laborales, sino que la terminación del contrato obedece a la extinción de la empresa.

Que, el artículo 410 del CST establece las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo cuando se tiene fuero sindical, estando dentro de estas la liquidación de la empresa y que en esta respaldó la demandante el despido, que conforme a la prueba documental aportada, la demandante acreditó que el despido de los trabajadores lo fue por una justa causa, situación que conlleva al levantamiento del fuero sindical, pues se les comunicó el 15 de diciembre de 2022 posterior al inicio del proceso de liquidación y en ese documento se indicó que el motivo de la finalización de los contratos era por la liquidación de la sociedad.

Agregó, que el apoderado de la parte demandada indicó que no es posible el despido, pues el mismo se materializó antes de solicitar el levantamiento del fuero sindical, al respecto, el juez indicó que si bien le asiste razón al apoderado judicial, toda vez que la regla general es que primero se tramite la solicitud de levantamiento de fuero sindical y luego el despido, también es que en el caso particular, el actuar de la demandante se ajusta a derecho, si se tiene en cuenta que el despido se debió al proceso de liquidación ordenada por la Superintendencia de Sociedades, por lo que ante esta situación era materialmente imposible hacer que los contratos estuvieran vigentes, en la medida en que sus actividades cesaron en el momento en que se apertura el proceso de liquidación judicial.

Hizo lectura de un aparte de la sentencia SL 3243 de 2015, indicó que frente a los demandados que pregonan el fuero de salud, pero que no es posible realizar el estudio del caso en la medida que debe tramitarse a través de un proceso ordinario, en cuanto a la fecha a partir de la cual levantó el fuero sindical, refirió que lo es a partir del momento en que se apertura el proceso de liquidación, esto es, 12 de diciembre de 2022, toda vez que fue desde esa data que quedó imposibilitada para desarrollar su objeto social.

Frente a la prescripción, hizo referencia al artículo 118 del CST, que el hecho jurídico de la justa causa de despido nació el 12 de diciembre de 2022, por ende, la demandante contaba hasta el 12 de febrero de 2023 para demandar, que lo hizo el 9 de febrero de 2023, por lo que no la declaró probada.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de los demandados, inconforme con la decisión interpuso y sustentó el recurso de apelación a través del cual solicita que se modifique la sentencia en su numeral segundo que dice que se ordena el levantamiento del fuero sindical a partir del 12 de diciembre de 2022, que se revoque el numeral tercero y el que condenó en costas bajo el argumento de que si bien es cierto el artículo 405 del CST faculta para levantar el fuero sindical, no es menos cierto que dice que lo es previamente calificación del juez y que el operador judicial está calificando tal situación con la emisión de la sentencia y que si bien el artículo 410 ibidem, establece como justa causa la liquidación de la empresa, no es menos cierto que el mismo se encuentra en proceso, toda vez que al realizar una interpretación del artículo 39 de la Constitución Política y el Convenio 87 de la OIT, ratificado por Colombia, hablan de clausura definitiva, por lo que considera que no se ha terminado el proceso de liquidación. Además, refiere que dentro de esos trabajadores hay directivos que tiene estabilidad laboral reforzada por salud, otros por prepensión.

Por lo anterior, considera que la orden de levantar el fuero sindical debe ser a la clausura de la liquidación de la sociedad, conforme al principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, asimismo, que en la comunicación del despido, dice que previamente al levantamiento del fuero sindical, se dará el despido, pero que el mismo se está dando con la sentencia y que la directiva del sindicato debe cumplir su función hasta el día que se declare la liquidación definitiva de la empresa.

Resalta, que el numeral décimo segundo del acta de la apertura del proceso de la liquidación se acompasa con el comunicado realizado a los trabajadores, pues lo que dice la norma es que debe despedirse previa

calificación y no previa solicitud, sin embargo, no se opone a que se ordene el levantamiento del fuero sindical, pero que la misma debe ser a partir de la calificación del juez, es decir, con la emisión de la sentencia.

Asimismo, frente al numeral tercero del resuelve, indicó que si bien el artículo 410 del CST, establece una facultad para despedir, también es que en sentencia T 435 de 2011, se aclaró que se debe ordenar el levantamiento del fuero sindical, pero no el despido, que una vez se surta el primero, el empleador es quien debe realizar el despido.

Hizo referencia al Auto 011 del 28 de enero de 2022 Sala Laboral del Tribunal del Magistrado Carlos Alberto Oliver Gale en la que se acogió la sentencia T 435 de 2011. Por último, considera que, por lo manifestado, no procede la condena en costas.

DECISIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SENTENCIA STL16484 RAD. 72102 DE 2023

“(...) De lo expuesto, es evidente que el Tribunal accionado aplicó indebidamente el referido precepto, toda vez que se decidió el asunto, limitándose a una sola de las causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero sindical, en el sentido de que se ordena la liquidación de la empresa, la cual conserva únicamente su capacidad jurídica para desarrollar los actos necesarios tendientes a la inmediata liquidación del patrimonio, lo que hace imposible mantener una relación laboral dado que su objeto social ya no existe. (...)”.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

El problema jurídico que debe dilucidar esta Sala de decisión, consiste en determinar el momento a partir del cual se deberá ordenar el levantamiento del fuero sindical, la consecuente viabilidad de autorizar el despido de los

demandados, si por esta vía se debe resolver el caso frente a los trabajadores con estabilidad laboral reforzada por su condición de salud y si hay lugar a imponer condena por concepto de costas.

Para ilustrar el caso objeto de estudio, es necesario indicar que el Fuero Sindical constituye un privilegio y amparo de origen constitucional nacido en el derecho internacional, por el cual se garantiza que ningún trabajador aforado pueda ser despedido, desmejorado o trasladado a otro establecimiento de la misma empresa sin justa causa previamente calificada por el Juez del trabajo. Calificación que debe hacerse a través de proceso especial de fuero sindical según lo establece el artículo 39 de la Constitución Nacional, como lo señalan los Convenios 87 y 98 de la O.I.T., y el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dicha garantía, según lo establece el Artículo 406 CST, cobija a los fundadores de un sindicato; a los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical adhieren al sindicato; a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes; los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente; y a dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos.

Para establecer el periodo en que opera la protección, se tiene que el de los fundadores corresponde desde el día de la constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin que pueda exceder de seis (6) meses, siendo este mismo el punto final de la protección para los adherentes, a quienes les nace la cobertura desde que ingresan al sindicato. Por su parte para los miembros de junta directiva, subdirectivas, comités seccionales y comisión estatutaria de reclamos, la protección es por el tiempo del mandato y seis (6) meses más.

Para lo que aquí interesa, una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical, es la consagración de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato, o también denominado fuero, lo cual sólo puede entenderse en razón a que el derecho de asociación sindical es a su vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el sindicato. (C-965 de 2011).

Ahora bien, por un lado, el artículo 405 del C.S.T., modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957, establece: *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.*

La normatividad laboral prevé dos acciones para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, las cuales se resuelven mediante sendos procedimientos especiales, el primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y, el segundo, por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Ahora bien, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, esto es, la acción de levantamiento del fuero sindical es: i) la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y ii) la valoración de su legalidad o ilegalidad; en cambio, en la acción de reintegro o de reinstalación se ocupa de analizar: i) si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial y ii) si dicho requisito efectivamente se cumplió antes de despedir o de desmejorar.

Por otro lado, el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que: *El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa.*

Lo anterior significa que, el empleador tiene la carga procesal de demostrar que en efecto el trabajador amparado por la garantía foral, incurrió en una de las causales determinadas por la ley como justas causas para su terminación del vínculo laboral, previo el levantamiento de su protección constitucional, mismas que se encuentran contenidas en el artículo 410 ibidem, y que prevé lo 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*
- b) *Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.”*

Bajo ese sendero, la legislación laboral señala acciones que, de ser ejecutadas por la parte subordinante, se consideran como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, y que se encuentran consagrados en el artículo 354 del CST, subrogado por el artículo 39 de la Ley 50 de 1990, a saber:

“Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

- a). *Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;*
- b) *Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;*
- c). *Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;*
- d). *Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y*
- e). *Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.”*

Definido el ámbito de protección del fuero sindical, es necesario subrayar que esta protección debe estar precedida de la existencia de un sindicato u organización sindical, que se encuentre acorde a los preceptos y exigencias establecidas por el artículo 359 y ss. del CST.

Una vez definida la figura del fuero sindical, se pasa a realizar un análisis de esta, de cara a los hechos que dan sustento al proceso que se estudia, para así resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada frente a la sentencia proferida en primera instancia.

Sea lo primero advertir que, se encuentra demostrada en el plenario sin que sea objeto de discusión, la vinculación de los accionados la mayoría como conductores, excepto Pacheco Ayala, quien se vinculó como auxiliar de lavado al servicio de la demandante, la existencia del sindicato SINTRAMASIVO y del fuero sindical en favor de los trabajadores demandados por ejercer cargos dentro de la Junta Directiva de la organización sindical, tal como se extrae de la certificación emanada del Ministerio del Trabajo el 16 de diciembre de 2022 (Pág. 116 del archivo 03Expedientedigital), lo que constituye requisito indispensable generador de la acción esgrimida por la empresa demandante, dado que en criterio de esta Colegiatura, la demostración del Fuero Sindical, constituye la legitimación de la causa del derecho objetivo, que es precisamente la que atribuye la titularidad de los derechos derivados a quién ostenta la calidad de trabajador aforado y cuyo levantamiento se pretende en el presente proceso para poder procederse al despido de los demandados.

De igual forma, se acreditó dentro del plenario que a través de Acta del 12 de diciembre de 2022, la Superintendencia de Sociedades declaró la apertura de la liquidación de Unimetro S.A., que la demandante a través de oficios del 15 de diciembre de 2022, les notificó a cada uno de los demandados la terminación del contrato de trabajo, soportada en la liquidación judicial de la sociedad, así como también les dio a cada uno de los demandados una certificación a través de la cual les comunicó el motivo de la terminación del vínculo laboral (Pág 16-115, archivo 03Expedientedigital).

Ahora bien, en lo que corresponde a la justa causa que invoca la demandante, estas deben corresponder a las que enuncia el artículo 410 del CST para que proceda la autorización por parte del Juez laboral para el despido del trabajador aforado, disposición que establece:

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 {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.

Al respecto, al descender al caso objeto de estudio y una vez revisadas y analizadas las actuaciones producidas dentro del mismo, por un lado, se evidencia que en efecto la entidad demandante dio por finalizado los contratos de trabajo de los demandados el 12 de diciembre de 2022 (fecha a partir de la cual la Superintendencia de Sociedades, decretó la apertura de la liquidación de la entidad demandante) y que la notificación del mismo se dio el 15 del mismo mes y año, tal como se extrae de los documentos visibles de folios 16 a 115 del expediente.

Por otro lado, se encuentra que si bien es cierto Unimetro S.A., realizó dicho trámite sin previa autorización de la calificación de la justa causa que establece el artículo 405 del CST, también es cierto que el finiquito de los contratos de trabajo se dio conforme lo establece el 410 del mismo estatuto, y es una situación que aunque es objeto de reproche, lo que finalmente se busca con el recurso es que se modifique el ordinal segundo de la sentencia proferida por el juez de conocimiento, pues lo que en términos generales no comparte el apoderado judicial de la parte pasiva, es la fecha a partir de la cual se dispuso el levantamiento del fuero sindical (12 de diciembre de 2022), en este punto, cabe advertir que aunque no se señaló esta data en el resuelve del acta de la audiencia celebrada en primera instancia, sí se hizo mención de la fecha dentro de los argumentos en los que el juez de primer grado soportó la decisión.

Bajo ese derrotero, y en apego a lo decidido por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia STL16484 RAD. 72102 de 2023, en la que se concluyó

“(...) a partir de la fecha de inicio de la liquidación surge para el deudor la imposibilidad de realizar operaciones en desarrollo de su objeto, como quiera que la capacidad jurídica se preserva únicamente para los actos necesarios de liquidación y respecto de aquellos que procuren la adecuada preservación de los activos. Conforme a lo anterior, se reafirma lo dispuesto en el numeral a) del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo al determinar que es causa legal para autorizar el despido de un trabajador amparado por fuero es la «liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento», requisito que en el presente caso se cumple, dado que en el acta de 12 de diciembre de 2022 en la que se dio apertura del proceso de liquidación de Unimetro S. A., en el numeral sexto se dispuso:

[...] Sexto. Advertir a los administradores, exadministradores, asociados y controlantes que, a partir de la expedición del presente Auto, están imposibilitados para realizar operaciones en desarrollo de su actividad comercial, toda vez que,

únicamente conserva su capacidad jurídica para desarrollar los actos necesarios tendientes a la inmediata liquidación del patrimonio, sin perjuicio de aquellos que busquen la adecuada conservación de los activos. Los actos celebrados en contravención a lo anteriormente dispuesto, serán ineficaces de pleno derecho. [...]

De lo anterior, logra extraer la Sala con los argumentos esbozados por la Alta Corporación que, en efecto el levamiento del fuero sindical procede en el entendido de que no se cumple con el objeto social de la entidad, es decir, la empresa se encuentra imposibilitada para realizar operaciones en desarrollo de su actividad comercial o lo que es lo mismo decir, que no es posible para Unimetro S.A. mantener vigente alguna relación laboral con los demandados y en consecuencia ordenar el pago de salarios y demás emolumentos que surgen de la relación laboral, ello por cuanto la entidad se encuentra en liquidación, lo que significa que no existe un soporte jurídico para continuar con los contratos de trabajo, debido a que la entidad accionante, solo conserva su capacidad jurídica, pues el objeto social ya no existe.

Es así que, ante la desaparición del objeto social de la entidad accionante y la imposibilidad de ejecutar actos que conlleven a garantizar los derechos de los trabajadores, hay lugar a ordenar el levantamiento del fuero sindical a partir del momento en que se apertura el proceso de liquidación, esto es, el día 12 de diciembre de 2022, toda vez que fue desde esa data en la que quedó imposibilitada la accionante para desarrollar su objeto social, por ende, se confirmará la sentencia proferida en primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de la parte accionada y en favor de la parte accionante, se fijan como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente entre todos los demandados.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el ordinal segundo de la sentencia 124 del 7 de junio de 2022, proferida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

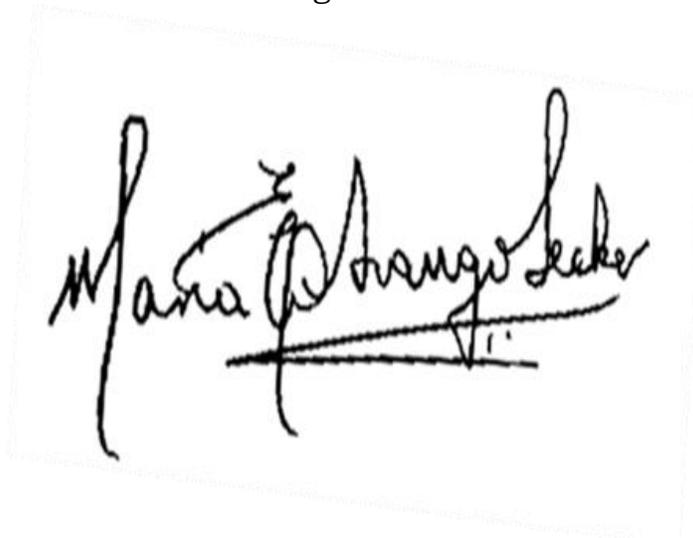
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte accionada y en favor de la parte accionante, se fijan como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente entre todos los demandados.

Lo resuelto se notifica a las partes por EDICTO.



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada