



SERIE DE CUADERNILLOS JURÍDICOS CGT COLOMBIA

Nº 4. SEPTIEMBRE DE 2016.



LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL EN CASO DE LIQUIDACIÓN DE UNA EMPRESA

Descripción breve

Las garantías derivadas del fuero sindical, otorgadas y reconocidas desde la Constitución Política, no desaparecen durante los procesos de liquidación de entidades públicas, es decir que los aforados tienen entre otros derechos el de no ser despedidos sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo.

Oficina Jurídica CGT.

LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL EN CASO DE LIQUIDACIÓN DE UNA EMPRESA

Las garantías derivadas del fuero sindical, otorgadas y reconocidas desde la Constitución Política, no desaparecen durante los procesos de liquidación de entidades públicas, es decir que los aforados tienen entre otros derechos el de no ser despedidos sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo.

Aunque el análisis que realiza la Corporación se refiere a entidades públicas, nada obsta para hacer extensivo lo concluido por medio de la sentencia al afirmar que en caso de liquidación o restructuración de una empresa, se debe solicitar el permiso al juez laboral para proceder con al despido a los trabajadores que gozan de fuero sindical.

El decreto Ley 254 de 2000, establece en su artículo 7° que: “es deber de los jueces laborales adelantar con prelación a cualquier otro proceso, salvo el de tutela, las acciones de levantamiento de fuero sindical, necesarias para desvincular a los aforados sindicales”. Vemos entonces como es necesario el permiso ante el juez para despedir a un trabajador aforado cuando sobrevengan circunstancias de liquidación o restructuración de una empresa.

En la sentencia se afirma claramente que los aforados sindicales tienen derecho a no ser desvinculados sin autorización del juez laboral al final de una liquidación. Si a algún trabajador se le vulnera esta garantía, el ordenamiento jurídico les reconoce el derecho a interponer la *acción de reintegro*, que prescribe en dos (2) meses desde la fecha del *despido, traslado o desmejora* (art. 18 A C.S.T); sin embargo es importante aclarar que “*cuando está acción se interpone oportunamente, pero se decide una vez concluida la liquidación, y entonces deviene física y jurídicamente imposible un reintegro, **el juez debe limitarse a ordenar una indemnización integral y abstenerse de decretar el reintegro***”.

El tipo de indemnización dependerá del momento en el cual se haya desvinculado irregularmente al trabajador así:

1. Cuando se haya desvinculado antes de la clausura definitiva, y en la medida en que sea la decisión más favorable, procede ordenar una indemnización que comprenda **los salarios, con sus incrementos y las prestaciones sociales, tanto legales como convencionales, a partir de la fecha del despido y hasta la terminación de la existencia jurídica de la entidad**”

2. Cuando la terminación del vínculo ocurra con el cierre definitivo de la compañía o (después), lo que procede es ordenar una indemnización especial, equivalente a **seis meses de salario, sin perjuicio de sus demás derechos y prestaciones legales (cpt art 116)**.

DECISIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL RESPECTO AL LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL EN CASO DE LIQUIDACIÓN DE UNA EMPRESA

- **Sentencia T-220 de 2012**

*“Sin embargo, la garantía foral no es absoluta, y está sujeta a restricciones, como en los procesos de reestructuración de las entidades públicas, aspecto ampliamente estudiado por la jurisprudencia constitucional, la cual ha reconocido que las limitaciones a los derechos sindicales que sean consecuencia de procesos de esta naturaleza, deben ser razonables y proporcionados. **En todo caso se requerirá autorización previa del juez laboral**”.*

- **Sentencia 096 de 2010.**

“Al respecto, esta Corporación ha señalado que la garantía “no comporta que los trabajadores aforados no puedan ser despedidos, desmejorados o trasladados con justa causa, sino que ésta deberá ser valorada por el juez del trabajo, para resolver en consecuencia si el fuero se mantiene”.

Por ende, la garantía de intervención del juez debe aplicarse en todos los eventos en que se pretenda despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador aforado incluso cuando se está ante un proceso de reestructuración, pues la misma ley no señala que ello no se deba hacer así.”

- **Sentencia T 555 de 2000**

“La liquidación definitiva de una empresa, su clausura o suspensión total o parcial, es un modo -vigente- de terminación del contrato de trabajo expresamente previsto tanto para el sector de los trabajadores oficiales como para el de los trabajadores particulares, y las causas que lo determinan, tratándose de entidades oficiales, podrían confundirse con el concepto “interés público o social”.

“...dentro del sistema legislativo actual, el Estado garantiza la estabilidad en el empleo, con indemnización o con reintegro, según el caso...”

"Por lo que hace al cargo que aquí se formula la Corte encuentra que lo determinante para el Tribunal al adoptar su decisión, fue el hecho de haber desaparecido físicamente la Secretaría de Obras Públicas del Municipio demandado y todos sus cargos, lo cual hizo imposible, o, al menos, desaconsejable el reintegro que las partes habían acordado a través de su régimen convencional interno, por lo que, aun acertando en su entendimiento del artículo 53 de la Constitución Nacional, su conclusión hubiera sido la misma.

"El Tribunal no ignoró las disposiciones legales del CST y los artículos 19 de la ley 6ª de 1945 y 49 del decreto 2127 cuando sostuvo que la desaparición de la Secretaría de Obras Públicas del Municipio de Neiva hacía imposible el reintegro y cuando sostuvo que debía examinar las circunstancias de aconsejabilidad del reintegro. Tampoco se rebeló contra esos mandatos. Nada muestra en la sentencia que el fallador hubiera desconocido que el régimen individual de los trabajadores oficiales corresponde al expedido con la ley 6ª. de 1945 y con las disposiciones que la reglamentan, reforman y adicionan, y nada muestra en la sentencia que el Tribunal hubiera considerado que el régimen de los trabajadores particulares contenido en el CST deba ser aplicado a los servidores del Estado.

"El Tribunal acierta cuando sostiene que el cierre total del lugar donde prestaban el servicio los demandantes hace imposible el reintegro, porque esa es una verdad axiomática. Más aún, para que una obligación exista es necesario que sea física y jurídicamente posible, de manera que una persona no puede obligarse por un acto o declaración de voluntad a cumplir lo imposible y, de la misma manera, el juez no puede gravar al demandado, con una decisión judicial suya, a que cumpla un hecho o un acto materialmente imposible. Cuando el hecho debido se torna imposible, la obligación original (de dar, hacer o no hacer) se resuelve en una de indemnizar perjuicios de modo que lo jurídicamente procedente es la demanda judicial de los perjuicios."

CONCLUSIONES

1. Para levantar el fuero sindical, aun en caso de presentarse la liquidación de una empresa es necesario la **autorización del juez.**
2. Si se efectuó el despido sin la autorización del juez procede la **acción de reintegro**

3. Si es jurídicamente imposible el reintegro, habrá lugar al pago de indemnización de perjuicios
4. Si se efectuó el despido, con el levantamiento del fuero sindical, calificado y autorizado previamente por el juez laboral, habría lugar a la indemnización por despido sin justa causa así:

Numeral 6 del artículo 67 de la ley 50 de 1990 dice:

Cuando un empleador o empresa obtenga autorización de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal.

Elaborado por:

OCTAVIO RUBIO

Abogado

SUSANA ZAMBRANO

Asistente Jurídica y Apoyo Investigativo