

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, veinte (20) de abril de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número 05 001 31 05 009 2016 01276 00 promovido por el señor **CARLOS ARIEL CARMONA ARROYAVE** en contra de **TEJIDOS DE PUNTO LINDALANA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la sociedad demandada frente a la sentencia emitida el 7 de febrero de 2019 por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **095**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Carlos Ariel Carmona Arroyave, demandó a la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial pretendiendo que se declare: i) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 14 de marzo de 1989 hasta el 30 de julio de 2016, que terminó de manera unilateral e injustificada por parte del empleador, y ii) la nulidad de las renunciaciones voluntarias presentadas, al igual que el acuerdo transaccional suscrito el 17 de septiembre de 2012, por adolecer de error y fuerza como vicio en el consentimiento, amén de objeto ilícito por la violación flagrante de las normas sustantivas de los derechos irrenunciables laborales. Y que, en consecuencia, se condene a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, aplicando el pacto colectivo.

Como fundamento de sus pretensiones expuso, que se vinculó el 14 de marzo de 1989 al servicio de la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. mediante un contrato de trabajo escrito a término indefinido. Se desempeñó como mecánico. Laboró todos los días de la semana en una jornada que variaba y fluctuaba en 3 turnos a discrecionalidad del empleador de 6 a.m. a 2 p.m., de 2 p.m. a 10 p.m. y de 10 p.m. a 6 a.m. Para el 2014, percibía una asignación salarial equivalente a \$1.233.986. Aduce que fue *“conminado a renunciar de forma ficticia, con cartas de renunciaciones dictadas por el gerente de la empresa dándole un millón de pesos por eso, y a firmar sendos contratos verbales a término indefinido el 11 de enero de 1990, el 2 de marzo de 1994 y el 13 de diciembre de 2003, con el objeto de desdibujar su antigüedad a efectos de mermar la indemnización por despido injustificado”*. Agrega que el 17 de septiembre de 2012 *“para darle aura de legalidad a la práctica reiterada e ilegal de proporcionar con plata su renuncia y firma de un nuevo contrato”* firmó un acuerdo transaccional incentivado nuevamente por una bonificación por valor de \$18.120.000, donde, además, se cambió la duración del contrato a término fijo de un año a partir del 17 de septiembre de 2012, y se le disminuyó el salario en \$980.000. Señala que el empleador lo amenazó con perder el empleo en caso de no acceder a la simulación de la renuncia. El 30 de julio de 2016, fue despedido en forma unilateral e injustificada, por lo que le fue pagada la indemnización por despido injusto en la suma de

\$1.523.261, tomando como extremo inicial el 13 de enero de 2004. Indica que, en junio de 2015, suscribió un pacto colectivo con la empresa donde se estableció un incremento del 10% en el pago de la indemnización por despido injustificado en favor de los trabajadores integrantes del convenio.

La sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial, dio respuesta a la demanda de manera oportuna. Aceptó lo referente al pacto colectivo y que en el acuerdo transaccional suscrito el 17 de septiembre de 2012 fueron modificados la duración del contrato de trabajo y el salario. Preciso que entre las partes existieron 3 relaciones laborales autónomas, independientes y discontinuas, a saber: del 11 de enero de 1990 al 30 de enero de 1994, bajo un contrato escrito a término indefinido que finalizó por renuncia voluntaria del trabajador; del 2 de marzo de 1994 al 13 de diciembre de 2003, regulada por un contrato a término indefinido escrito que finiquitó a su vez por renuncia voluntaria del actor; y del 13 de enero de 2004 al 25 de agosto de 2016, regulada en principio por un contrato escrito de duración indefinida, y que mediante contrato transaccional celebrado el 17 de septiembre de 2012, se modificó para ejecutarse a término fijo inferior a un año, recibiendo una compensación económica por valor de \$18.120.000, contrato que finalizó por despido unilateral legal sin justa causa, en razón a la orden de liquidación judicial de la sociedad impuesta por la Superintendencia de Sociedades por medio de Auto No. 400-012390 de 17 de agosto de 2016. Que en las dos primeras relaciones laborales el trabajador presentó sendas renunciaciones voluntarias aceptadas por la empresa, circunstancia que fue admitida y ratificada por el citado en el contrato transaccional de fecha 17 de septiembre de 2012. Que la tercera y última vinculación laboral se iteró, mutó de un contrato de plazo indefinido a fijo de un año que concluyó el 25 de agosto de 2016, con ocasión a lo dispuesto por la Superintendencia de Sociedades, con el pago de la respectiva indemnización por despido injusto, en la cual no incide la fecha de inicio sino el tiempo faltante para la finalización del plazo fijo pactado. Y que no hubo amenaza alguna de parte de la empleadora.

En sentencia proferida el 7 de febrero de 2017, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín condenó a la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. -

En Liquidación Judicial a reconocer y pagar al señor Carlos Ariel Carmona Arroyave: la suma de \$19.568.041 por concepto de indemnización por despido sin justa causa y costas del proceso.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial inconforme con la condena impuesta señaló que “...*la obligación de terminar los contratos de trabajo no emana directamente del auto por medio del cual la Superintendencia de Sociedades ordena la liquidación obligatoria, el cual se echa de menos en el expediente, sino del propio artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, lo cual no requiere prueba. Luego, en el análisis de la prueba no se tuvo en cuenta el certificado de Cámara de Comercio en el cual se indica que la sociedad se encuentra disuelta y en proceso de liquidación por Auto No. 400-012390 de 17 de agosto de 2016, con registro de 17 de septiembre de 2016, lo que da fe que el proceso de apertura de liquidación que dio lugar a la terminación de los contratos de trabajo es del 17 de agosto de 2016, y difiere de que el empleador tiene la facultad de terminarlos o no, y que solo tiene esa facultad cuando se da la liquidación final de la sociedad, porque desde el momento mismo en que se da la intervención, la sociedad no puede desarrollar su objeto social, y es además natural que no pueda seguir pagando unos salarios que no tiene una contraprestación del servicio. Se discrepa también de la cuenta que hace el Despacho sobre las fechas de terminación del contrato de trabajo y la necesidad del preaviso por una presunta prórroga que no corresponde a la realidad probatoria, debiendo el Superior constatar las verdaderas fechas en que debió terminar el contrato de trabajo...*”.

Frente al recurso promovido por el apoderado de la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia, consiste en establecer si al demandante le asiste derecho a la indemnización por despido injusto.

CONSIDERACIONES

En virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en el artículo 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular, el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos normativos, la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

“...La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones...”.

La prueba documental que milita en el proceso da cuenta:

- Que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido el 2 de marzo de 1994, donde el trabajador se obligaba a desempeñar el cargo de Oficios Varios en Hilanderías, con un salario de \$161.100.
- Que el trabajador renunció voluntariamente a partir del 13 de diciembre de 2003.
- Que la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial, pagó al actor la liquidación del contrato de trabajo aludido por valor de \$2.778.027.

- Que el 13 de enero de 2004, las partes firmaron un contrato de trabajo a término indefinido, estipulando un salario de \$621.360, para el trabajador ejecutar la labor de Oficios Varios en Hilanderías.
- Que el 17 de septiembre de 2012, ente el accionante y la sociedad demandada se signó un Acuerdo Transaccional, donde se estipuló.
 - Que el señor Carlos Ariel Carmona Arroyave ingresó mediante un contrato de trabajo escrito a término indefinido el 13 de enero de 2004.
 - Que las partes sostuvieron otras relaciones laborales a través de contratos de duración indefinida del 11 de enero de 1990 al 30 de enero de 1994 y del 2 de marzo de 1994 al 13 de diciembre de 2003, que culminaron por renuncia del trabajador.
 - Que, en razón a las imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, producto, entre otras circunstancias de la crisis del sector textil, la revaluación del peso colombiano frente al dólar estadounidense, la política arancelaria del Gobierno, la libertad para importar textiles, disminución de las ventas y de los precios de venta y otro sin fin de factores considerados por las partes, se acordó cambiar: i) la modalidad del contrato de trabajo a fijo de un año el 17 de septiembre de 2012, sin que hubiese terminado la relación laboral, y ii) el salario básico de \$1.081.904 mensual a \$980.000, a partir de la misma fecha.
 - Que, para transigir y compensar las implicaciones económicas y jurídicas del trabajador en razón a los cambios contractuales, se convino en favor del citado una bonificación económica no constitutiva de salario para ningún efecto por valor de \$18.120.000, misma que haría parte y se aplicaría a cualquier suma de dinero que judicialmente se declare a cargo de la empleadora en cualquier controversia o condena futura, no obstante reconocer el carácter de cosa juzgada del acuerdo transaccional.

- Y que el trabajador declaró que hasta la fecha de la firma del acuerdo y durante la vigencia de la relación laboral recibió todos los salarios y derechos sociales correspondientes a su entera satisfacción, además de que la empresa efectuó los aportes al sistema de seguridad social integral.
- Que el 12 de septiembre de 2012, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo por 360 días, con fecha de inicio el 17 de septiembre de 2012 y de vencimiento el 11 de septiembre de 2013, donde el trabajador se obligó a desempeñar el cargo de Mecánico, con un salario de \$980.000.
- Que el 30 de julio de 2016, la demandada le notificó al trabajador sobre la terminación del contrato a término fijo, con vencimiento el 25 de agosto de la misma anualidad.
- Que la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial, pagó al actor la liquidación del contrato de trabajo aludido por valor de \$3.630.678, que incluía la indemnización por despido injusto en la suma de \$1.523.261.
- Que el certificado de existencia y representación de la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial expedido por la Cámara de Comercio de Medellín, da cuenta que mediante Auto No. 400-012390 de 17 de agosto de 2016, la Superintendencia de Sociedades ordenó decretar la apertura del proceso de liquidación judicial de los bienes de dicha sociedad quedando en estado de liquidación, actuación que fue registrada el 17 de septiembre de la misma anualidad.

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante afirmó que suscribió con la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial un contrato de trabajo en el año 1989, que renunció el 30 de enero de 1994 de manera involuntaria, sin el pago de salarios y prestaciones sociales, que firmó el contrato de trabajo a término indefinido de fecha 2 de marzo de 1994, el cual terminó el 13 de diciembre de 2003, recibiendo el pago de salarios y prestaciones

sociales, pero no estuvo bien liquidado, que suscribió el 17 de septiembre de 2017, un acuerdo transaccional en el cual reconoció haber tenido dos relaciones laborales del 11 enero de 1990 al 30 enero de 1994 y del 2 de marzo de 1994 al 13 de diciembre de 2003, pero de forma involuntaria, pues no quería renunciar al contrato indefinido y prácticamente *“lo tuve que hacer para no perder el empleo”* se sintió obligado, que firmó involuntariamente el contrato de trabajo a término indefinido de fecha 13 de enero de 2004, al igual que la renuncia, que en el acuerdo transaccional acordó el cambio de la duración del contrato de término indefinido a término fijo porque se sintió presionado y no podía perder el empleo, que en razón de dicho acuerdo recibió la suma de \$18.120.000, que el contrato a término fijo lo inició en 2012, pero año tras año hasta el 2016, le renovaban el contrato sin ninguna liquidación, sin haberle entregado copia de dicho contrato, que ya cuando entró la empresa en proceso de liquidación tenía un contrato a término fijo, que el último contrato suscrito con la sociedad demandada finalizó el 25 de agosto de 2016 por la liquidación de la empresa, que hasta tal calenda laboró materialmente y que no recibió pago por concepto de salarios y derechos laborales a la terminación del contrato.

El Juzgador de primera instancia para ordenar el pago de la indemnización por despido injusto, le impartió plena validez al acuerdo transaccional suscrito por las partes el 17 de septiembre de 2012, entendiendo así, que el último contrato de trabajo se signó en tal fecha a término fijo. Luego, el A quo precisó que allí se pactó un plazo con vencimiento del 13 de septiembre de 2013, no obstante, el actor afirmó que laboró materialmente hasta el 25 de agosto de 2016, por lo que el Despacho de manera extrapetita resolvió que si el contrato de trabajo de plazo indefinido inició el 17 de septiembre de 2012 con fecha de vencimiento 11 de septiembre de 2013 no se puede hablar de una duración de 1 año, sino de menos de 1 año, esto es, como se estipuló en dicho contrato 360 días, siendo así, las fechas de vencimiento serían cada 360 días calendario, pese a que en la transacción se cambió la modalidad del plazo de indefinido a fijo de 1 año, por lo que el contrato de trabajo debió prorrogarse año a año hasta el 17 de septiembre de 2016, sin embargo, la notificación de la terminación se dio el 30 de julio de 2016, fecha que no corresponde a la del preaviso del vencimiento del plazo, y el contrato mismo finiquitó el 25 de agosto de la misma anualidad, por ende, no hay lugar al pago de los 5 días de agosto y los 17 días de septiembre reconocidos por

la sociedad por concepto de indemnización en la suma de \$1.523.261, los cuales liquidados corresponden a un valor de \$1.288.913, porque itera el Juez a quo, el contrato debía fenecer el 17 de septiembre de 2016 y no el 25 de agosto, antes del plazo estipulado, por lo que se prorrogó por un año más hasta el 17 de septiembre de 2017, dando lugar a una indemnización de 365 días equivalente a \$21.091.302, no pudiendo aducir que hubo una terminación legal del contrato, en razón de la liquidación de la empresa, máxime que al interior del proceso no se probó que el 25 de agosto de 2016, fuera la fecha de la liquidación definitiva de la sociedad demanda, ni se arrió el respectivo acto expedido por la Superintendencia Financiera que diera cuenta de la apertura de liquidación conforme lo previsto en el artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, precisando el Funcionario que una cosa es que se habilite al empleador para terminar los contratos de trabajo a partir de ese momento, es decir, cuando el empleador lo determine o cuando se dé el cierre final de la empresa y se levante el acta de liquidación de la sociedad, hasta ese momento llegan los contratos, pues es este caso se está hablando de la apertura no del cierre final, por lo que el Despacho no tiene de donde determinar la legalidad de ese contrato de trabajo, habiendo lugar a una indemnización por despido injusto en razón de 360 días equivalente a \$19.568.041, sin el incremento adicional del 10% previsto en el pacto colectivo pues el mismo se aplica a los trabajadores con un contrato a término indefinido.

Primeramente, ha de indicarse que el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, establece:

"...El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea..."

Considera la Sala, que en este juicio y tal como lo precisó el A quo, las partes en el acuerdo transaccional suscrito el 17 de septiembre de 2012 modificaron la duración del contrato de trabajo de duración indefinida a plazo fijo de un año, con fecha de inicio 17 de septiembre de 2012, y si bien en el contrato de trabajo se estableció como fecha de vencimiento el 11 de septiembre de 2013; lo cierto es que conforme lo previsto en el artículo 46 del Estatuto Laboral referido y lo convenido por las partes, el plazo debió prorrogarse año a año hasta el 16 de septiembre de 2016.

Luego, el 30 de julio de 2016, la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial le notificó al trabajador sobre la terminación del contrato de trabajo a término fijo, a partir del 25 de agosto de la misma anualidad, esto es, antes del plazo pactado.

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo refiere:

“...Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días...”.

El apoderado de la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial alude en el recurso de alzada y en el escrito de réplica a que la terminación del contrato de trabajo a término fijo se dio en razón del proceso de apertura de liquidación de la sociedad ordenado por la Superintendencia de Sociedades por Auto No. 400-012390 de 17 de agosto de 2016, con registro de 17 de septiembre del mismo año, facultad de terminación que emana según lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, pues desde el momento mismo en que se da la intervención, la sociedad no podía desarrollar su objeto

social, y es además natural que no podía seguir pagando unos salarios que no tenían una contraprestación del servicio.

Al respecto, la Ley 1116 de 2006 en el artículo 50 prevé:

“...ARTÍCULO 50. EFECTOS DE LA APERTURA DEL PROCESO DE LIQUIDACIÓN JUDICIAL. La declaración judicial del proceso de liquidación judicial produce:

- 1. La disolución de la persona jurídica. En consecuencia, para todos los efectos legales, esta deberá anunciarse siempre con la expresión “en liquidación judicial”.*
- 2. La cesación de funciones de los órganos sociales y de fiscalización de la persona jurídica, si los hubiere.*
- 3. La separación de todos los administradores.*
- 4. La terminación de los contratos de tracto sucesivo, de cumplimiento diferido o de ejecución instantánea, no necesarios para la preservación de los activos, así como los contratos de fiducia mercantil o encargos fiduciarios, celebrados por el deudor en calidad de constituyente, sobre bienes propios y para amparar obligaciones propias o ajenas; salvo por aquellos contratos respecto de los cuales se hubiere obtenido autorización para continuar su ejecución impartido por el juez del concurso.*
- 5. La terminación de los contratos de trabajo, con el correspondiente pago de las indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual no será necesaria autorización administrativa o judicial alguna quedando sujetas a las reglas del concurso, las obligaciones derivadas de dicha finalización sin perjuicio de las preferencias y prelaciones que les correspondan...”.*

El numeral 5) de la norma precitada fue declarado exequible por la Honorable Corte Constitucional, en la sentencia C – 071 de 2010 (Tema: Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 5º del artículo 50 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*”), donde se dijo:

“...25. La apertura del proceso de liquidación judicial comporta como primera consecuencia la “disolución de la persona jurídica” (Num. 1º, art. 50). A partir de ello,

se producen otros efectos como los previstos en el numeral 5º acusado: *“La terminación de los contratos de trabajo con el correspondiente pago de las indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual no será necesaria autorización administrativa o judicial alguna quedando sujetas a las reglas del concurso, las obligaciones derivadas de dicha finalización sin perjuicio de las preferencias y prelaciones que les correspondan”*.

26. De esta manera, de acuerdo con el precepto acusado, algunas de las consecuencias que conlleva la declaratoria judicial de liquidación son: (i) la terminación de los contratos de trabajo; (ii) el pago de las indemnizaciones correspondientes de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo; (iii) la prescindencia de autorización judicial o administrativa previa de la autoridad laboral para la toma de esas determinaciones; (iv) la sujeción de las obligaciones derivadas de la finalización de los contratos laborales a las reglas del concurso, atendiendo las preferencias y prelaciones que correspondan.

En cuanto a la (i) terminación de los contratos de trabajo, se advierte que se trata de una consecuencia material vinculada al hecho de que la empresa deja de funcionar como unidad de explotación económica. A partir de la fecha de inicio de la liquidación surge de inmediato para el deudor la imposibilidad de realizar operaciones en desarrollo de su objeto, como quiera que su capacidad jurídica se preserva únicamente para los actos necesarios a la liquidación y respecto de aquellos que procuren la adecuada preservación de los activos (Art.48.2).

Cabe precisar, que la fase de liquidación judicial se inicia como consecuencia del incumplimiento o fracaso del proceso de reorganización, encaminado este a preservar la viabilidad de la empresa y la normalización de sus relaciones comerciales y crediticias (Art. 47), durante el cual rige el principio de *continuidad de los contratos* (Art. 21).

(ii) La finalización de las relaciones laborales subsistentes al momento de la liquidación se produce a consecuencia de una causa no imputable al trabajador. En consecuencia, teniendo en cuenta que a este no le es exigible asumir los riesgos o pérdidas del empleador (Art. 28 C.S.T.), la hipótesis se asimila a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, evento para el cual la ley laboral prevé la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, prerrogativa que comprende el lucro cesante y el daño emergente (Art. 64 C.S.T.).

...

27. En conclusión, la norma que es objeto de censura dispone como medida concurrente con la apertura del proceso liquidatorio la terminación de los contratos laborales, decisión que debe someterse al régimen de indemnizaciones que la ley sustantiva laboral prevé para la terminación del contrato sin justa causa. Esta determinación no está precedida de una autorización específica de la autoridad laboral, judicial o administrativa, puesto que es el juez del concordato quien se encuentra facultado para la constatación y calificación de las circunstancias que conllevan a que, una vez se incumplen los acuerdos o fracasa el proceso de reorganización, se ingrese a la fase de la liquidación judicial. Los créditos originados en salarios, prestaciones laborales, e indemnizaciones tienen el carácter de privilegiados dentro del proceso de graduación y calificación de créditos y cuentan por ello con prelación para su pago.

...

28. El juicio de constitucionalidad se abordará a partir de las premisas hasta aquí establecidas:

(i) La estabilidad de los trabajadores es relativa y puede verse disminuida por la terminación unilateral del contrato cuando para ello asisten motivaciones expresas, razonables y que no atenten contra los postulados constitucionales de protección especial a ciertos sujetos, de debido proceso y acceso a la justicia; cuando la terminación no está precedida de justa causa debe mediar indemnización; (ii) La disolución de la persona jurídica privada que es objeto de liquidación, no puede constituirse en un espacio para el desconocimiento o la vulneración de los derechos de las personas que allí laboraban. Los derechos consagrados en los artículos 25 y 53 de la Constitución y el derecho al mínimo vital, hacen imperativo que el proceso liquidatorio sea respetuoso de los derechos de los trabajadores, particularmente en lo concerniente al reconocimiento de la prelación de los créditos de carácter laboral, sobre cualquier otra obligación; y (iii) El orden jurídico colombiano protege la estabilidad laboral mediante la prohibición general de los despidos colectivos de trabajadores; y regula de manera específica los eventos en que la autoridad del trabajo, puede habilitar al empleador para hacer despidos de esta naturaleza, previa verificación de la situación y los soportes presentados con la solicitud; esta habilitación no se requiere cuando la terminación de los contratos es el producto de una decisión judicial.

...

34. 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...”.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia por su parte, en la sentencia SL 4871 de 2 de noviembre de 2021, radicado 79.661 explicó que el despido derivado de la liquidación de la empleadora tiene una causa legal, pero no justa, razón por la cual da lugar al pago del resarcimiento que legal o contractualmente se tenga establecido. Ello, en razón a que los modos de finalización del vínculo laboral se diferencian de las causas que el legislador previó como autorización al empleador para hacer uso de aquellos, en tanto, los primeros corresponden a los eventos que de manera general dan lugar a la terminación del contrato de trabajo y los segundos a hechos o circunstancias que podrían justificar, atendida su gravedad, esa decisión unilateral por parte del dador del empleo.

La Corporación mencionada en las sentencias SL 4489 de 2021, SL 2960 de 2018, SL 603 de 2017, SL 3271 de 2017, SL 649 de 2016 y SL 649 de 2016, indicó: “...ha sido una postura pacífica y unificada por parte de la jurisprudencia el señalar que la terminación de un contrato de trabajo por la liquidación del empleador, no implica que el despido ocurra con justa causa, pues no se puede equiparar la terminación del contrato en virtud de un mandato legal, con el despido que deviene de una justa causa. Es así como en los eventos en los cuales se liquida una empresa a pesar de tratarse de un modo legal de terminación, dicho evento no se traduce en que la finalización del vínculo sea justificada...”. Precisando que la ocurrencia de un despido, independiente de que tenga origen en un modo legal de finalización contractual, da lugar al resarcimiento que la ley o la convención colectiva tengan previsto.

En criterio de la Sala, dándole alcance a la normatividad y a la jurisprudencia transcritas, la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial para el momento en el que finalizó de manera unilateral el contrato de trabajo del señor Carlos Ariel Carmona Arroyave, a saber: el 25 de agosto de 2016, se encontraba en estado de liquidación judicial obligatoria, pues como se indicó en precedentes, el certificado de existencia y representación de la sociedad referida expedido por la Cámara de Comercio de Medellín, evidencia que mediante Auto No. 400-012390 de 17 de agosto de 2016, la Superintendencia de Sociedades ordenó decretar la apertura del proceso de liquidación judicial de los bienes quedando en estado de liquidación, actuación que fue registrada el 17 de septiembre de la misma anualidad en el libro 9° bajo el No. 20472, y en consecuencia, le asignó un agente liquidador, el señor Dario Laguado Monsalve, quien en su calidad, tenía a cargo la administración de los bienes de esa sociedad con el fin de darle un uso adecuado a esos recursos, conservando el equilibrio de la entidad y respetando la igualdad de los acreedores; lo que significa que a partir de ese momento, el manejo de la empresa quedó en manos de un tercero ajeno a sus propietarios, quien debía garantizar la igualdad en el pago de los créditos; por lo que desde ese momento le resultaba jurídicamente imposible al agente liquidador disponer libremente de los recursos de la sociedad para cancelar el pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales del demandante, pues para ello debía seguir todo el proceso concursal dispuesto en la Ley 1116 de 2006.

Corolario de lo anterior, le asiste razón al apoderado de la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial en lo expuesto en el recurso de apelación, en la medida que como consecuencia de la apertura del proceso de liquidación judicial decretada por la Superintendencia de Sociedades a través de Auto No. 400-012390 de 17 de agosto de 2016, la empresa se encontraba autorizada para dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo de 1 año del accionante, con el correspondiente pago de la indemnización a favor del trabajador, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, sin que fuera necesaria autorización administrativa o judicial.

Por lo expuesto, la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en este caso, se causó por el periodo correspondiente

entre el 26 de agosto y el 16 de septiembre de 2016, esto es, por el tiempo faltante para cumplir el plazo estipulado del contrato de trabajo, equivalente a 22 días que con un salario base diario de \$58.586.95 equivale a \$1.288.913, la sociedad demandada le pagó al actor la suma de \$1.523.261, superior a la merecedora, estando entonces ajustada a derecho.

En consecuencia, no le asiste al demandante derecho a la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo en los términos señalados en la primera instancia, misma que será revocada.

DE LAS COSTAS

En virtud de la prosperidad del recurso de apelación, las costas en ambas instancias corren en favor de la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial y a cargo del señor Carlos Ariel Carmona Arroyave.

En esta instancia se fijan las agencias en derecho en la suma de \$1.160.000.

Así las cosas, se revocará la sentencia de primera instancia, para absolver a la sociedad demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, por las razones expuestas.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, resuelve:

PRIMERO: Revocar en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, el 7 de febrero de 2019.

SEGUNDO: Absolver a la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Carlos Ariel Carmona Arroyave.

TERCERO: Las costas en ambas instancias corren en favor de la sociedad Tejidos de Punto Lindalana S.A.S. - En Liquidación Judicial y a cargo del demandante.

En esta instancia se fijan las agencias en derecho en la suma de \$1.160.000.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>