



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
RIOHACHA- LA GUAJIRA

Riohacha, veintiocho (28) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Magistrado Ponente: Dr. CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ.

PROCESO:	FUERO SINDICAL
PROVIDENCIA	SENTENCIA - SEGUNDA INSTANCIA
DEMANDANTE:	CARLOS HUMBERTO FERNÁNDEZ MANJARRÉZ
DEMANDADO:	BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA
	SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE RIOHACHA
RADICACION No.:	44-001-31-05-002-2020-00095-02

Discutido y aprobado en Sala Según **Acta No. 063** de veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Se procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º, con fundamento en el art. 40 de la Ley 153 de 1887, modificado por el art. 624 del C.G.P., toda vez que los recursos interpuestos deben ser tramitados conforme a las leyes vigentes al momento de su interposición.

Se observa que se ha surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión con el fin de resolver el recurso de apelación presentado por el extremo demandante contra la providencia dictada el veintidós (22) de junio de dos mil veintidós (2022), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, en el proceso de la referencia.

Por disposición de los artículos 279 y 280 del C.G.P., esta sentencia será motivada de manera breve.

1. ANTECEDENTES

1.1. LOS HECHOS.

Son supuestos fácticos de la acción los que a continuación se sintetizan:

Ingresó a laborar al servicio de la demandada el 15 de diciembre de 2014 mediante contrato a término indefinido; que al momento del despido desempeñó el cargo de subgerente de mantenimiento en el centro de producción salinero de Manaure, la Guajira a cambio de un salario de \$4.498.848; que es miembro fundador del sindicato SINTRASALES y fue designado como miembro de la Junta Directiva en el cargo de vicepresidente; nombramiento que fue notificado al empleador el 12 de febrero de 2020 y registrado ante el Ministerio del Trabajo, el mismo día; que en data 12 de febrero del año en cita, la analista de talento humano le remitió citación a descargos para llevarse a cabo el 13 de febrero de 2020 por hechos relacionados con la presunta ausencia injustificada a sus labores el día 31 de enero de 2020 y a razón de un vídeo realizado el 30 de ese mes y año, que presuntamente incitaba al incumplimiento de labores respecto de los demás trabajadores, lo que podría conllevar a una infracción del artículo 45 del reglamento interno del trabajo y 62 del CST; que la diligencia de descargos se llevó a cabo los días 14 y 17 de febrero de

2020 y que el 16 de mayo de 2020 la empresa le informó que daba por cerrado el proceso disciplinario y por terminado su contrato de trabajo.

Con base en los anteriores hechos elevó las siguientes pretensiones: reintegro en el mismo cargo que se venía desempeñando al momento de ser despedido o en uno de similar categoría; condena en contra de la pasiva por salarios, prestaciones sociales legales y extralegales y vacaciones dejados de percibir desde el día en que fue despedido y hasta que se produzca su reintegro; indemnización de perjuicios conforme a lo previsto en la sentencia C- 201 de 2002 “derivado de la ilegal conducta del empleador” y costas del proceso.

1.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

BIG GROUP SALINAS

Se opuso a las pretensiones incoadas.

Señaló que el trabajador demandante presuntamente fue incluido en el sindicato de trabajadores de la industria de la sal y sus derivados SINTRASALES, para evitar la terminación de su contrato de trabajo por justa causa, debido a las faltas en que incurrió, *“por manera que el nombramiento del demandante no tenía otra finalidad que obtener un amparo ilegítimo, máxime cuando se realizó sin el cumplimiento de los requisitos, lo que configura un abuso del derecho del ejercicio de la asociación sindical”*.

Añadió que BIG GROUP SALINAS S.A.S. entró en estado de disolución y liquidación por lo que es imposible su reintegro.

Señaló que el demandante se vinculó mediante un contrato de trabajo desde el 15 de diciembre de 2014 y para la fecha de terminación devengaba un salario de \$4.494.840.

Informó que la empresa no conoció del nombramiento del demandante como miembro de la junta directiva ni tampoco fue comunicada de la reunión, ni conoce el resultado de la votación, existiendo serias dudas sobre su realización. Agregó que en todo caso, debido a la forma como el nombramiento se produjo, el demandante fue designado para evadir las consecuencias por las faltas en que incurrió; que tampoco existió notificación ni constancia de la renuncia del trabajador que hacía parte de la junta directiva y que entró a reemplazar el demandante.

Que el 12 de febrero de 2020 a las 12:20 a.m. BIG GROUP comunicó la citación a descargos y sospechosamente el sindicato informó el nombramiento del actor en un cargo de la junta directiva ese mismo día a las 10:50 a.m., después de la citación de descargos.

No le consta la inscripción ante el MINISTERIO DE TRABAJO, de la modificación de la junta directiva y que con todo, esa inscripción solo tiene un carácter informativo.

Esbozó que la diligencia de descargos se reanudó el 17 de febrero de 2020 y que el 21 de abril de 2020 el actor fue notificado del despido justificado.

Adujo que el demandante realizó maniobras encaminadas a lograr el cese de actividades, interrumpir la producción y generar mal ambiente laboral; igualmente no se presentó a laborar sin justificación alguna.

Señaló que, la designación del trabajador como miembro de la junta directiva fue ficticia, para evitar las consecuencias de su trámite disciplinario, y por ende un abuso del derecho, por lo que no podría beneficiarse de un fuero sindical ilegítimo.

Manifestó que, si en gracia de discusión procediera la protección, el reintegro sería una obligación imposible de cumplir dado el estado de liquidación de la empresa.

Propuso como excepciones de mérito: ilegitimidad de la garantía foral obtenida por el ejercicio abusivo de la organización sindical y mala fe del demandante y SINTRASALES; inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, imposibilidad jurídica y material de cumplir con la orden de reintegro, buena fe, prescripción, compensación.

1.3. DECLARATORIA DE NULIDAD:

Valga decir, que dentro del proceso de la referencia esta Corporación declaró nulidad desde auto que da por concluido el debate probatorio y se ordenó realizar la debida integración del expediente y rehacer la actuación objeto de nulidad, por ello en los antecedentes se hará alusión únicamente a la decisión adoptada recientemente.

1.4. LA SENTENCIA APELADA:

La Juez de conocimiento profirió sentencia en la que negó el reintegro del trabajador demandante, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y condenó en costas al extremo activo de la Litis.

Para llegar a dicha conclusión precisó:

“(...) Artículo 363. Notificación. Modificado por el artículo 43 de la Ley 50 de 1990, indica:

“Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente”.

En este mismo sentido, el artículo 371 de cuerpo normativo señalado establece:

“Cambios de la junta directiva, indica que cualquier cambio total o parcial en la junta directiva de un sindicato, debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363, mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto”.

Debe surtir esa comunicación porque en caso que la solicitud de inscripción no reúna los requisitos que trate el artículo anterior, el funcionario del Ministerio de Trabajo que conozca el asunto formulará mediante auto de trámite a los peticionarios las objeciones a que haya lugar, a fin que se efectúen las correcciones necesarias y pueda ser corregida la solicitud por quien la presenta, contando al funcionario de un término máximo improrrogable de diez días hábiles contados a partir del día siguiente a su radicación para resolver sobre la misma.

Por consiguiente, estará en cabeza de la organización sindical notificar el cambio efectuado en la junta directiva, tanto al empleador como al Ministerio del trabajo informando nombres e identificación, ello derivado de la votación de sus miembros en los términos de las normas reinsertas, con el fin de que se hagan las anotaciones pertinentes.

En ese sentido, es claro que al plenario fue traído el estatuto general, en el que se puede visualizar en su artículo 23 y siguientes, el procedimiento para la elección, modificación o cambio de la junta directiva, así como los mecanismos de votación de donde se puede extraer que en el caso objeto de estudio, al momento de la elección del señor Carlos Humberto Fernández Manjarrez como vicepresidente de la junta directiva de Sintrasales no se respetaron los procedimientos establecidos en dichos estatutos y en la legislación laboral, si se tiene en cuenta que de las pruebas obrantes en el discurrir del proceso, llama la atención que las comunicaciones del cambio de la junta directiva no se hubieren remitido oportunamente al Ministerio del Trabajo o por lo menos no existe prueba sumaria de ello y la remitida a la empresa Big Group Salinas no reúne las exigencias antes señaladas.”

Aunado a lo anterior, añadió:

“En ese orden de ideas, se reitera que en el plenario existe un oficio dirijo (sic) al Ministerio del Trabajo, el cual no tiene constancia de envío por ningún medio, puesto que está entidad al recibir la comunicación o inmediatamente daría el trámite pertinente, luego de inscrita la pasaría al empleador, aspectos que no ocurrieron precisamente porque la misma no fue recibida por el Ministerio menos operó su inscripción. Luego, la parte actora no cumplió con lo dispuesto en este acápite, toda vez que si se observan las documentales remitidas a la entidad demandada y a la entidad empleadora, tampoco se anexan los documentos antes referidos”.

1.5. RECURSO DE APELACIÓN:

La parte demandante inconforme con la decisión interpuso recurso de apelación así:

“Se dejó probado su señoría dentro del asunto que hoy nos ocupa que efectivamente mi poderdante si gozaba del fuero sindical al que se hace alusión de la demanda, ya que, efectivamente, si se cumplieron con los requisitos, esto es, notificar al Ministerio de trabajo y posteriormente notificar al empleador, es así como obra dentro del plenario una constancia de registro de modificación de la junta directiva y del comité ejecutivo de una organización sindical, ella se encuentra rubricada por el señor Agustín Alfonso Caicedo Campo en su calidad de inspector de trabajo y seguridad social de Maicao, luego su señoría así como señalamos si hubo una notificación por parte de la organización sindical al empleador.

Por otra parte su señoría del estudio que se le hace a los descargos de los cuales fue objeto mi poderdante, se vislumbra de que efectivamente ya la empresa tenía conocimiento de que mi cliente gozaba del fuero sindical del cual se solicitó en la demanda, hago resaltar su señoría que el descargo no debe verse como un despido sino una actuación previa a ella, precisamente el descargo se realiza señora juez a efectos de investigar si efectivamente la conducta que se le endilga al trabajador existió o no existió y además de ello para permitirle también al trabajador ejercer el derecho de defensa, fíjese su señoría que por tal razón el descargo se realiza en una fecha y el despido se realiza posteriormente a ello, ya que no puede ser simultaneo como así usted lo manifestó, eso deja ver señora juez que no hay abuso al derecho como lo acaba de considerar su señoría.

Con relación al procedimiento que se llevó a cabo para elegir la nueva junta directiva vale resaltar su señoría que las asociaciones sindicales en nuestro país tienen autonomía para designar libremente los integrantes de los organismos que hacen parte de la misma organización y en ellos participaron varios integrantes del sindicato quienes tomaron la decisión de elegirlos, se nota su señoría que si los mismos participaron en dicha reunión es porque fueron citados, pues nadie concurre a un sitio sin que se le haga una notificación previa y de ello hay suficiente prueba en el

plenario, con relación su señoría al tema que nos compete sobre la liquidación y disolución de la empresa podemos observar que efectivamente el despido se da el 21 de abril del 2020 y la empresa hoy demandada entra en liquidación el día 18 de agosto del 2021 y es por ello que es procedente su señoría el pago de los salarios y prestaciones sociales dejada de cancelar y el reintegro porque la parte demandada no ha demostrado que efectivamente la empresa ya se disolvió y se liquidó, está en proceso de liquidación en una situación es muy diferente pero todavía la empresa existe porque no se probó por parte de la demandada que la empresa haya dejado de existir.

En ese orden de ideas doy por sustentado mi recurso de apelación.”

2. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA

2.1. PARTE DEMANDANTE:

Expuso en lo relevante:

“Que se demostró que el señor CARLOS HUMBERTO FERNANDEZ (sic) MANJARREZ (sic) al momento de su desvinculación era miembro de la Junta Directiva de organización denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA (sic) DE LA SAL Y SUS DERIVADOS-SINTRASALES, conforme se deduce del contenido de la Constancia de Registro Modificación de la Junta Directiva de fecha 12 de febrero de 2020, suscrita por el Inspector del Trabajo y de la Seguridad Social de Maicao y el Depositante, haciendo constar que aparece inscrita la nueva junta directiva de dicha asociación; evidenciándose que la nueva composición de la junta directiva nacional fue comunicada a la empresa accionada mediante comunicación que registra constancia de recibido el 12 de febrero del 2020.”

Apoyo su tesis en que:

- I. LA ELECCION (sic) SE REALIZO (sic) AJUSTADA A LOS ESTATUTOS.
- II. LA ELECCION (sic) SE REALIZO (sic) Y SE REGISTRO (sic) OPORTUNAMENTE AJUSTADO A LOS PRECEPTOS LEGALES.
- III. LA NOTIFICACION (sic) AL EMPLEADOR SOBRE LA MODIFICACION (sic) DE LA JUNTA DIRECTIVA.

Como conclusiones planteó:

- El señor CARLOS HUMBERTO FERNANDEZ (sic) MANJARRES (sic) identificado con la C.C. No. 84.038.314 fue electo como Vicepresidente de la Junta Directiva Nacional del Sindicato SINTRASALES, como consta en el Acta de la Asamblea General Extraordinaria de Afiliados del 11 de febrero de 2020, en donde se eligieron las vacantes existentes a la fecha, de dicha Junta Directiva.
- Dicha Elección se efectuó con el lleno de las formalidades legales y el DEMANDANTE reunió los requisitos y disposiciones exigidas en la Constitución Política, La Ley y los Estatutarios.
- La modificación de la Junta Directiva fue notificada al Ministerio de Trabajo y al Empleador e inscrita en el registro sindical en debida forma el 12 de febrero de 2020. Dicha Inscripción no fue objetada, ni contra ella, se interpuso ningún tipo de recurso previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Que al Momento de la desvinculación (21 de abril de 2020), el accionante era miembro de la Junta Directiva de la organización denominada SINDICATO NACIONAL DE

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA (sic) DE LA SAL Y SUS DERIVADOS-SINTRASALES, conforme se deduce del contenido de la Constancia de Registro Modificación de la Junta Directiva de fecha 12 de febrero de 2020, suscrita por el Inspector del Trabajo y de la Seguridad Social de Maicao y el Depositante, haciendo constar que aparece inscrita la nueva junta directiva de dicha asociación, elegida en asamblea realizada el día 11 de febrero de la misma anualidad, donde figura el actor como Vicepresidente; evidenciándose que la nueva composición de la junta directiva nacional fue comunicada a la empresa accionada mediante comunicación que registra constancia de recibido el 12 de febrero del cursante año. La modificación de la nueva Junta Directiva Nacional, debió haber sido notificada al empleador, por el Inspector del Trabajo y seguridad Social de Maicao, conforme a lo dicta la Ley. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.

- Que a pesar de conocer que el Actor gozaba de Fuero Sindical, la Empresa procedió a terminarle el contrato laboral y rehusó de acudir previamente a la autoridad competente a fin de que ella califique la causa de la decisión de despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, tipificándose como una conducta abusiva del empleador, en orden a generar perjuicios a la organización sindical de la cual hace parte el trabajador, la cual al momento del despido.

Pidió revocar la sentencia de primer grado.

2.2. PARTE DEMANDADA:

En lo que interesa al proceso esbozó:

“La intención con la que el DEMANDANTE fue incluido en la junta directiva puede inferirse de los siguientes hechos que están debidamente demostrados en el proceso, como se explica a continuación:

- a. SINTRASALES no hizo convocatoria previa alguna para la supuesta asamblea extraordinaria de trabajadores del 11 de febrero de 2020. Nunca se publicó información alguna en tal sentido en la cartelera de la EMPRESA.
- b. No hay evidencia de la renuncia de los miembros de la junta directiva que fue reemplazado por el DEMANDANTE.
- c. No hay constancia de las votaciones realizadas para la elección del DEMANDANTE.
- d. No se siguió el procedimiento establecido en el artículo 23 de los Estatutos de la Organización Sindical ni el procedimiento previsto en el artículo 391 del C.S.T.
- e. Los únicos postulados para reemplazar los supuestos miembros salientes eran el DEMANDANTE y otro trabajador que también abandonó su puesto de trabajo e incurrió en otras faltas.
- f. BGS notificó al Demandante la citación a descargos el 12 de febrero de 2021 a las 10:20 a.m. (FI 45 Expediente) No obstante, SINTRASALES comunicó a la EMPRESA el supuesto nombramiento del DEMANDANTE en la junta directiva el 12 de febrero de 2021 a las 10:50 a.m. (FI. 75), esto es, después de que la empresa notificó a este la citación a descargos.”

Conforme a lo expuesto solicitó confirmar la sentencia apelada.

3. CONSIDERACIONES

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo la apelación interpuesta por el apoderado judicial de la parte actora, esta Corporación es competente para conocer de este

recurso, sin que se advierta irregularidad procesal que pueda invalidar la actuación, además están satisfechos los presupuestos procesales de demanda en forma, capacidad para ser parte, competencia del funcionario y está acreditada la legitimación en la causa, sin que se halle vulnerado el art. 29 de la Carta Política.

La competencia de la Sala se restringe al marco trazado por la censura (art. 66A C.P.T.S.S.)

3.1. PROBLEMA JURÍDICO:

Vistos los reproches de alzada, corresponde a ésta Colegiatura dilucidar si, devino acertada la decisión de primera instancia, esto es, si en efecto, no se trata de un trabajador amparado con fuero sindical.

De no confirmarse la decisión en el sentido aducido, se estudiará si procedía ordenar el reintegro laboral conforme a los reproches esgrimidos en el recurso de apelación.

3.2. TESIS DE LA SALA:

La tesis que sostendrá la Corporación es revocatoria, pues en efecto los medios de prueba allegados al plenario dan cuenta de la calidad de beneficiario del demandante respecto del fuero sindical invocado.

3.4. MARCO CONCEPTUAL:

Inicialmente debe precisarse que el fuero es la garantía que deriva el hacer parte de una organización sindical en procura del derecho constitucional de asociación de los trabajadores, en virtud del cual la Ley laboral confiere a sus destinatarios las prerrogativas contempladas en el artículo 406 del C.S.T. consistentes en no ser suspendidos o 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.

Vertido lo anterior en una relativa estabilidad laboral, que garantiza al trabajador, amparado por el fuero, la permanencia, o continuidad del servicio, en las condiciones contractuales inicialmente pactadas, lo que genera para el empleador la obligación de no hacer, o ejecutar actos, que atenten contra la estabilidad, y las condiciones pactadas contractualmente con el subordinado.

Esta figura jurídica, faculta al trabajador para ejercer la acción de reintegro a sus labores, en las mismas condiciones que tenía al momento del despido, traslado o desmejora; y al patrono lo obliga a ejercer la acción judicial de permiso, para ejecutar modificaciones en las condiciones de trabajo pactadas, o el despido del trabajador aforado, siendo necesario probar en uno o en otro caso su calidad de aforado.

Referente al tema ha sostenido la Jurisprudencia Constitucional:

“Es de la esencia del fuero sindical, el que ningún trabajador (sea particular o servidor público) amparado por dicha garantía puede ser despedido, ni desmejorado, ni trasladado sin que previamente se haya procedido a levantar el fuero sindical mediante la solicitud que al efecto debe elevar el empleador ante el juez del trabajo, con la finalidad exclusiva de que este proceda a calificar la existencia de justa causa para el despido, desmejoramiento o traslado. De no ser así, la garantía del fuero sindical resultaría nugatoria para este tipo de trabajadores, situación que conllevaría la vulneración de los derechos fundamentales de asociación, libertad sindical y fuero

sindical dado que, este último no es cosa distinta a un derecho derivado de aquellos, todos consagrados constitucionalmente”¹.

3.5. CASO CONCRETO:

Pues bien, se encuentra fuera de discusión la existencia de un vínculo laboral entre las partes, circunstancia que se comprueba con el contrato laboral a término indefinido visible a folios 5 a 7 del cuaderno de primera instancia.

No obstante lo anterior, la empresa demandada censuró en primera instancia la calidad de trabajador aforado del demandante, en tanto indicó que su condición de vicepresidente de la junta directiva de la organización sindical SINTRASALES, *“obedeció a un actuar ilegítimo, un abuso del derecho”, “toda vez que la única razón por la que fue nombrado el demandante fue para evitar que el empleador pudiera ejercer la facultad de terminar el contrato con justa causa debido a las faltas en que este incurrió”.*

La sentenciadora de primer grado concluyó que el demandante no gozaba de la garantía del fuero sindical y por ello negó la acción de reintegro, decisión objeto de reparo en esta instancia.

Pues bien, como pruebas relevantes para las resultas del proceso, se tienen:

-CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL visible a folio 8 del expediente, en la que figura el actor como integrante de la Junta Directiva de la organización sindical SINTRASALES, en calidad de VICEPRESIDENTE, cuya fecha de registro se insertó en el documento como doce (12) de febrero de dos mil veinte (2020), hora: 2:30 p.m., ante el Ministerio del Trabajo- Inspección de Trabajo de Maicao, La Guajira.

-Escrito dirigido a BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S. con constancia de recibido en fecha doce (12) de febrero de dos mil veinte (2020) y hora 10:50 a.m., mediante el cual SINTRASALES le notificó *“la nueva composición de la junta directiva nacional de la organización sindical”*, en ella figura el demandante en calidad de vicepresidente. (fl 9 cuaderno principal).

-Carta de terminación del contrato con “justa causa”, por parte de BIG GROUP SALINAS dirigida al hoy actor fechada veintiuno (21) de abril de dos mil veinte (2020) y constancia de recibido dieciséis (16) de mayo de la misma anualidad a través de correo certificado (fls. 10 -11 cuaderno principal).

-Acta de Asamblea Extraordinaria General de Afiliados de fecha once (11) de febrero de dos mil veinte (2020), en la que consta la designación de vicepresidente del señor CARLOS HUMBERTO FERNÁNDEZ MANJARRÉZ. (fls. 13 -16 cuaderno principal), en el precitado documento se dejó constancia que la lectura del acta fue sometida a consideración de los afiliados asistentes a la sesión, y fue “aprobada por unanimidad”, y firmada por el presidente y secretaría general, así como por 29 asistentes.

-Certificación laboral expedida por BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S., en la cual consta que el actor prestó servicios desde el quince (15) de diciembre de dos mil catorce (2014) y hasta el veintiuno (21) de abril de dos mil veinte (2020), siendo su último cargo desempeñado, el de subgerente de mantenimiento a cambio de una contraprestación mensual de \$4.494.848, expedida el día de la terminación del vínculo laboral (fl. 17 cuaderno principal).

¹ Sentencia T – 1334 de 2001. M.P. Jaime Araújo Rentería.

-Acta constatación de cese de actividades realizada en la empresa BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S.A.S., de fecha treinta (31) de enero de dos mil veinte (2020). (fls. 43 y siguientes cuaderno principal).

-Citación a diligencia de descargos de fecha doce (12) de febrero de dos mil veinte (2020), recibida por el demandante a las 10:30 a.m. (fl. 45 cuaderno principal).

-Acta de descargos de fecha catorce (14) de febrero de dos mil veinte (2020) (fls. 46 y siguientes cuaderno principal).

-Liquidación del contrato de trabajo (fl 56 reverso)

-Reglamento Interno de Trabajo de BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S.A.S. (fl. 61 y siguientes cuaderno principal).

-Convención Colectiva de Trabajo 2017- 2021 suscrita entre BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S.A.S. y ORGANIZACIONES SINDICALES SINTRASALES y SINTRABGSALINAS (fls. 74-84 cuaderno principal).

-Estatutos generales de SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA SAL Y SUS DERIVADOS - SINTRASALES (fl 117 y siguientes).

Ahora, la Asamblea General según los Estatutos de SINTRASALES visibles a folios 117 y siguientes del plenario, artículo 13, tiene facultad para elegir la Junta Directiva Nacional, la Comisión Estatutaria de Reclamos y las Comisiones Reglamentarias y Accidentales para un período de dos (02) años; en relación a la convocatoria a las asambleas extraordinarias se contempló que debían realizarse con un término de anticipación de al menos tres (03) días, mediante aviso impreso publicado en las carteleras del sindicato y donde se garantizara la publicidad para el enteramiento de los miembros al respecto (art. 15).

Igualmente se instituyó que el quórum para la celebración de asambleas sería de la mitad más uno del total de los miembros de la organización sindical (artículo 16 ibídem).

De otra parte, en el artículo 23 de los Estatutos se establece el procedimiento para la designación de la Junta Directiva, así:

*“(…) **2. INSCRIPCIÓN DE ASPIRANTES:** Los aspirantes deberán inscribirse ante el Secretario Ad Doc, los cuales deberán esperar estar certificado por el Comité Electoral del lleno de los requisitos. La Asamblea aprobará si la inscripción se realizará por cualquiera de los siguientes sistemas:*

- A) **Lista Completa:** Se inscribirán Planchas con los nombres de los días (10) aspirantes, señalando los cargos respectivos a que aspiran. Para este caso la elección, los ganadores serán los todos los aspirantes que conforman la Plancha que obtenga la mayoría simple de los votos y en los cargos inscritos.*
- B) **Elección Individual de cada uno de los cargos:** Se recibirán inscripciones de aspirantes para casa uno de los diez (10) cargos de la Junta Directiva Nacional de manera independiente. Para este caso la votación se deberá realizar votaciones independientes cargo por cargo. Los ganadores son aquellos que obtenga la mayoría simple de los votos.*

3. MECANISMOS DE VOTACIÓN: La Asamblea General podrá optar por los siguientes mecanismos de votación:

I. VOTACION ORDINARIA: este sistema puede realizarse de la siguiente manera:

- a) **Votación a mano alzada por lista:** los afiliados eligen a mano alzada por una u otra lista completa de candidatos para la Junta Directiva y Comisión de Reclamos.
- b) **Votación a mano alzada cargo por cargo:** Se propone cada cargo empezando por el Secretario General y luego los demás cargos. Los afiliados votan alzando la mano.
- c) **Aclamación:** Cuando se presente una sola lista o candidato único, se puede emplear este mecanismo. Consiste en que los asistentes a la asamblea expresan a viva voz su apoyo a la lista o al candidato único. Se evita así todo el procedimiento electoral cuando halla lista o candidato único o de consenso.

II. VOTACIÓN NOMINAL: *Votación en la que se da el nombre de cada votante. El presidente Ad Doc de la Asamblea llama por su nombre a cada afiliado y este se levanta y dice si voto o lo deposita en la Urna, en caso que la votación sea secreta. Este mecanismo es aplicable tanto para la elección individual de cada uno de los cargos o por lista o plancha completa.*

4. **ESCRUTINIOS Y RESULTADOS DE LA ELECCIÓN:** *El Comité Electoral dará a conocer de manera inmediata los resultados de la Elección a la Asamblea General, los cuales se entenderán que ganaran los aspirantes que obtenga la mayoría simple, de acuerdo al mecanismo de inscripción y votación establecido previamente por la Asamblea General.*
5. **TOMA DE POSESION DEL PRESIDENTE ELECTO:** *Elegida la Mesa Directiva, el presidente Ad Doc tomará el juramento de rigor y dará posesión al Presidente electo. Seguidamente el presidente hará uso inmediato de sus funciones en la Organización y procederá a tomarle el juramento de rigor a los demás miembros de la Junta Directiva Nacional.*
6. **ACTA DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ELECCION DE LA JUNTA DIRECTIVA:** *Toda modificación de la Junta Directiva Nacional debe quedar registrada en el Acta de Asamblea General de Elección de la Junta Directiva, la cual deberá ser remitida al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su realización, para efectos del registro correspondiente, junto con la documentación requerida para tal efecto.*

El acta de Asamblea General Nacional de Elección de la Junta Directiva Nacional debe contener de manera explícita el lugar, día, hora de inicio de la Asamblea General, señalar quien ha convocado a la Asamblea y el artículo de los Estatutos que señala la potestad para dicha convocatoria, describir detallada y claramente el desarrollo la Asamblea y de la Elección, la cual se realizará de acuerdo a lo indicado en los Estatutos y en especial en el presente artículo. También se debe indicar el periodo que se va a completar o que se inicia. En el acta de la Asamblea General Nacional, se debe incluir el Acta de Votación suscrita por el Comité Electoral que habla el literal i del numeral 1 en el Artículo 23 del presente Estatuto.

El acta de Asamblea General de Elección de la Junta Directiva Nacional debe ser firmada por todos los asistentes”.

Con base en lo expuesto, y teniendo en cuenta las pruebas documentales antes mencionadas, se tiene que la parte demandante si cumplió con la carga de demostrar su calidad de aforado (art. 167 C.G.P.), por tratarse del vicepresidente de la Junta Directiva de SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA SAL Y SUS DERIVADOS - SINTRASALES, toda vez, que el acta de nombramiento fue notificada al empleador y registrada ante el Ministerio del Trabajo según las pruebas anexadas, por ende no se comparte el argumento de la sentenciadora de primer grado a través del cual sostiene que no se acreditó registro ante el ente ministerial, pues

si bien los oficios visibles a folio 12 y 16 del plenario no tienen sello de recibido, si obra documental CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL a folio 8 del expediente, documento que no fue desconocido ni tachado de falso de conformidad con los artículos 269 y 272 del C.G.P., es decir, goza de autenticidad de acuerdo al artículo 54A del C.P.T. y S.S. y da cuenta del registro de la nueva junta directiva ante la INSPECCIÓN DE TRABAJO DE MAICAO – MINISTERIO DE TRABAJO, así se comprueba que, si fue notificado de la realización de la Asamblea General y la designación del demandante como integrante.

En suma, está probada la calidad de aforado del señor FERNÁNDEZ MANJARRÉZ y en consideración a ello deberá estudiarse el caso concreto y arribar a la conclusión que releve el plenario.

En este escenario y como quiera que obra en el expediente acta de asamblea extraordinaria que da cuenta del nombramiento del actor como miembro de la Junta Directiva de la organización sindical SINTRASALES, corresponde verificar si el empleador demostró probatoriamente el incumplimiento de los presupuestos procesales y/o actos previos a la convocatoria en contravía de los requisitos señalados en los Estatutos Generales de SINTRASALES, por ejemplo respecto a la convocatoria de la reunión, bien fuere en tiempo o forma de aviso, o la falta de atención del quórum requerido, como era su carga probar demostrar estos supuestos (art. 167 C.G.P), sin embargo, se encuentra demostrado con la prueba visible a folio 13 y siguientes del cuaderno de primera instancia que se celebró asamblea extraordinaria que concluyó con la designación del demandante como miembro de la Junta Directiva, de ahí que tal acto goce de presunción de legalidad.

En el sub examine, argumentó BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S.A.S. en la contestación de la demanda que los presuntos yerros procesales obedecen a negaciones indefinidas, esto es, el eventual incumplimiento de requisitos legales por parte de SINTRASALES que desencadenaron en un nombramiento ilegal del actor como miembro de la Junta Directiva Nacional, no obstante, el demandante logró demostrar que en efecto su designación se dio en curso de una asamblea extraordinaria y que su designación fue notificada tanto al empleador (fl. 9), además se efectuó el correspondiente registro ante el Ministerio del Trabajo (fl. 8) y contrario a ello, la parte interesada (demandada) no demostró irregularidad constatable en el procedimiento.

Aduce el apoderado recurrente que se cumplieron con los lineamientos de los estatutos del SINTRASALES, situación que efectivamente se constató, pues el acta de celebración de la Asamblea Extraordinaria obrante en el proceso, da cuenta de al menos 29 firmas de afiliados a la organización sindical que participaron del acto, es decir, la convocatoria se llevó a cabo en legal forma y con respeto del principio de publicidad, materializándose en votación plasmada en las firmas que avalan su aceptación.

En consonancia con lo dicho, teniendo en cuenta que para la fecha del despido que la empresa accionada aduce como justificado, el actor contaba con presunción legal de aforado, le correspondía a BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S.A.S., iniciar proceso laboral en procura de obtener permiso de despedir conforme a lo señalado en el artículo 113 del C.P.T. y de la S.S. modificado por la Ley 712 de 2001, art. 44 así:

“La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador

de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.”

En vista de la presunción legal anteriormente citada y la inexistencia de probanza respecto del inicio del procedimiento tendiente a obtener permiso para despedir al trabajador aforado, hoy demandante, se tiene que el demandante se encuentra cobijado por sus efectos, constituyéndose en alivio probatorio respecto del extremo activo con relación a las cargas probatorias que la ley impone para ventilar este tipo de asuntos, por lo que hay lugar a aducir que existió una transgresión legal que corresponde subsanar mediante la protección de las garantías del trabajador demandante.

Contrario a lo que concluyó el despacho de instancia, lo procedente es dar aplicación a las sanciones previstas en el artículo 408 del C.S.T. que establece:

“(…) Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al empleador a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

Igualmente, en los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo, se ordenará la restitución del trabajador Al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al empleador a pagarle las correspondientes indemnizaciones.”

Ahora, no puede perderse de vista que BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S.A.S., propuso como excepción de mérito la que denominó IMPOSIBILIDAD JURÍDICA Y MATERIAL DE CUMPLIR CON LA ORDEN DE REINTEGRO, toda vez que se encuentra en proceso de liquidación, para probar su dicho aportó acta No. 22 de Asamblea de Accionistas de la empresa suscrita el 18 de agosto de 2020 (fl. 88 reverso y siguientes), circunstancia que debe tomarse en consideración al momento de imponer las consecuencias jurídicas que correspondan, en este caso, *el reintegro o el pago a título de indemnización de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir con motivo del despido.*

Sobre tal situación fáctica, la Corte Constitucional ha establecido sobre la garantía de fuero sindical respecto de entidades en proceso de liquidación en Sentencia SU- 377 de 2014, lo siguiente:

19. Las garantías derivadas de este fuero sindical no desaparecen durante los procesos de liquidación de entidades públicas. Por lo mismo, los aforados sindicales de estas entidades tienen entre otros derechos el de no ser despedidos sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo (CST arts. 405 y 406). Así lo reconoce el Decreto Ley 254 de 2000, “Por el cual se expide el régimen para la liquidación de las entidades públicas del orden nacional”, que en su artículo 7 establece el deber de los jueces laborales de 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. También lo ha reconocido la Corte en su jurisprudencia. Lo ha hecho por ejemplo en la sentencia T-029 de 2004, con ocasión del despido sin autorización judicial de una aforada del Instituto de Mercadeo Agropecuario, Idema, en liquidación; en la sentencia T-253 de 2005, en el caso de unos trabajadores con fuero sindical desvinculados sin previa autorización judicial de la Industria Licorera del Huila en liquidación; en la sentencia T-285 de 2006, al tutelar los derechos de un aforado a quien se despidió sin levantarle el fuero en un procesos laboral. Un patrón de estos fallos es que las tutelas interpuestas cuestionaban providencias judiciales, que concluían procesos ordinarios de reintegro de trabajadores aforados despedidos sin levantamiento del fuero. Por tal motivo, y en cada caso, optaban por cuestionar el carácter de cosa juzgada de dichas providencias.

(…)

22. Los aforados sindicales tienen también derecho a no ser desvinculados sin autorización del juez laboral al final de una liquidación. A quienes se les vulnera esta garantía, el ordenamiento les reconoce el derecho a interponer la acción de reintegro. Esta acción prescribe en dos (2) meses, contados -según la ley- “desde la fecha de despido, traslado o desmejora” (CPT art. 118A). Ahora bien, cuando esta 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. Sin embargo, el tipo de indemnización cambia, según el momento en el cual se haya desvinculado irregularmente al trabajador. Cuando se lo 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]”. Cuando la terminación del vínculo ocurra con el cierre definitivo de la compañía (o después), lo procedente es ordenar una indemnización especial, equivalente a “seis meses de salarios, sin perjuicio de sus demás derechos y prestaciones legales” (CPT art. 116) Con todo, si el juez laboral no toma en cuenta el fin de la liquidación, por ejemplo por desconocer la ocurrencia del hecho, y ordena el reintegro del trabajador aforado, el ente condenado o el encargado de adelantar la liquidación deben iniciar un proceso judicial con el fin de que en este se declare si el reintegro es posible. La entidad condenada al reintegro no puede decidir motu proprio si es posible cumplir la orden. Tampoco puede hacerlo un juez laboral en un proceso ejecutivo iniciado por los trabajadores para asegurar el acatamiento de la orden de reintegro.”

Se trae a colación la sentencia T-253 de 2005, en la cual se concluyó:

“Cuando se trata de liquidaciones administrativas, que sean reales o verdaderas y no solamente procedimientos para alterar la situación de los trabajadores, el juez laboral no debe ordenar el reintegro, por la imposibilidad física y jurídica de hacerlo, por lo que los trabajadores afectados deben adelantar ante la misma jurisdicción un proceso ordinario con el objeto de obtener una eventual indemnización por despido sin justa causa. Los demandantes al momento de ser despedidos gozaban del beneficio del fuero sindical que consagra el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que la Industria Licorera del Huila, entonces en liquidación, debió solicitar el permiso judicial previo para despedirlos. Por lo anterior, debería proceder el reintegro de los accionantes a la Empresa Licorera del Huila, pero el mismo se torna imposible por haber desaparecido jurídica y físicamente dicha entidad. Así las cosas, **tratándose en el presente caso de una liquidación administrativa que fue real o verdadera, no es viable jurídicamente que el Juez Laboral ordene el reintegro de los demandantes, por la imposibilidad física y jurídica de hacerlo, y en consecuencia los trabajadores afectados tienen el derecho de obtener, en el mismo proceso especial de fuero sindical, una indemnización por la terminación unilateral de su contrato de trabajo sin justa causa, sustitutiva del reintegro, la cual deberá comprender 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 Industria Licorera del Huila por haber concluido su liquidación”.** (Subrayados y Negritas fuera de texto).

La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL5463-2018 señaló que:

[...] como lo ha dicho en otras oportunidades esta Sala, al desaparecer la entidad empleadora del mundo jurídico, naturalmente con ella desaparecen los cargos que existían en la empresa y, por consiguiente, el fuero sindical de los trabajadores protegidos por éste, sin que sea posible acudir a una supuesta ficción legal que prorrogue más allá de la existencia de la entidad, el contrato de trabajo del trabajador aforado hasta que se produzca una decisión judicial que así lo autorice, tal

como plantea la censura, pues tal argumentación carece de todo soporte jurídico, tal como lo explicó esta Sala de la Corte, en la sentencia 7392-2014, en la que reiteró lo adoctrinado en la CSJ SL, 29 ene. 2014, rad 47751, cuando al analizar un caso de similares características al del presente, dijo:

De acuerdo a lo anterior no fueron razones de conveniencia ni de utilidad práctica las que informaron la decisión del superior, sólo la constatación de la inexistencia jurídica de una de las partes del contrato bilateral cuya condición de trabajador aforado no lo protegía de las consecuencias de la real desaparición de la empleadora prevista además en el decreto aludido.

Así mismo, nada autoriza a entender, ante la ausencia de una previsión en tal sentido, que se hubiese creado una ficción legal que permita entender que (a) los beneficiarios del fuero sindical solo se suprimirían los (sic) cargos, de forma individual, cada vez que quedara ejecutoriada la sentencia que autorizaba la terminación del contrato de trabajo».

En el mismo sentido ya expuesto se ha pronunciado la Corte en varias oportunidades, en el supuesto de la imposibilidad material y jurídica que resulta de la liquidación definitiva de la empresa para conservar la vigencia de la relación laboral así fuere con trabajador amparado con el fuero sindical, como lo hiciera en sentencia reciente CSJ SL, 1247, de 29 de enero de 2014 rad 47751:

[...]

Y ello es así porque, una vez que ha operado la desaparición total de una persona jurídica y se han suprimido sus cargos, cualquier elemento propio de las relaciones laborales, como el pago de salarios y prestaciones sociales, no encuentran soporte jurídico alguno. (CSJ SL357-2018)

Valga decir que, en el presente caso, ciertamente la parte demandada allegó prueba tendiente a demostrar su estado de liquidación (fls. 88 reverso y siguientes cuaderno principal), o encontrarse en curso de un proceso de esta índole, a partir del 18 de agosto de 2020, inscrito el 25 de agosto de 2020, según certificado de existencia y representación aportado con la demanda (fls. 17 reverso y siguientes), que se aprecia así:

DISOLUCIÓN

Sin dato por disolución.

Que por Acta No. 22 de la Asamblea de Accionistas, del 18 de agosto de 2020, inscrita el 25 de Agosto de 2020 bajo el No. 02609169 del

libro IX, la sociedad de la referencia fue declarada disuelta y en estado de liquidación.

Así las cosas, se encuentra acreditado que la empresa BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S.A.S., al menos para el 25 de agosto de 2020, inició proceso de liquidación.

Por consiguiente y siendo que una empresa, en estado de disolución, no puede realizar labores distintas a las encaminadas a su liquidación ²(art. 222 Código de Comercio), ciertamente es viable

² ARTÍCULO 222. <EFECTOS POSTERIORES A LA LIQUIDACIÓN DE LA SOCIEDAD>. Disuelta la sociedad se procederá de inmediato a su liquidación. En consecuencia, no podrá iniciar nuevas operaciones en desarrollo de su objeto y conservará su capacidad jurídica únicamente para los actos necesarios a la inmediata liquidación. Cualquier operación o acto ajeno a

dar aplicación a los lineamientos jurisprudenciales previstos en líneas que preceden, esto es, que las sanciones impuestas debían ser tasadas únicamente hasta el 25 de agosto de 2020, fecha en que la sociedad fue declarada disuelta y en estado de liquidación.

Resulta importante aclarar que sólo a partir del momento de la aprobación (art. 249 Código Comercio) e inscripción (art. 158 *ibídem*) de la cuenta final de liquidación cualquier sociedad comercial desaparece del mundo jurídico, en consecuencia, pierde la capacidad jurídica para actuar dentro de cualquier proceso ya sea como demandante o como demandado, pues tampoco es sujeto de obligaciones, en el caso objeto de estudio, al no estar probado que tal acto haya acaecido, se entiende que la sociedad aunque en liquidación conserva vida jurídica sólo para actos tendientes a su liquidación.

CALCULO DE LAS CONDENAS A IMPONER:

PERIODO: 22 de abril a 25 de agosto de 2020.

SALARIO BASICO: \$4.494.848 (fl. 17)

SALARIOS:

1. **ABRIL:** \$1.198.626 (8 DIAS)
2. **MAYO:** \$4.494.848 (30 DIAS)
3. **JUNIO:** \$4.494.848 (30 DIAS)
4. **JULIO:** \$4.494.848 (30 DIAS)
5. **AGOSTO:** \$3.745.707 (25 DIAS)

TOTAL SALARIOS: DIECIOCHO MILLONES CUATROCIENTOS VEINTIOCHO MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS (\$18.428.877)

PRESTACIONES SOCIALES³:

- **AUXILIO DE CESANTIAS:** \$1.535.740
- **INTERESES DE CESANTIAS:** \$62.965
- **PRIMAS DE SERVICIO:** : \$1.535.740
- **VACACIONES:** \$767.870

TOTAL PRESTACIONES SOCIALES: TRES MILLONES NOVECIENTOS DOS MIL TRESCIENTOS QUINCE PESOS (\$3.902.315)

TOTAL INDEMNIZACION: VEINTIDOS MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y UN MIL CIENTO NOVENTA Y DOS PESOS (\$22.331.192).

En suma, hay lugar a condenar a BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S.A.S. a indemnización correspondiente a salarios y prestaciones sociales por el interregno comprendido entre el veintiuno (21) de abril al veinticinco (25) de agosto de dos mil veinte (2020), data en que inició el proceso liquidatorio de la demandada y no al REINTEGRO, bajo el entendido que jurídica y físicamente es imposible cumplir con dicha orden.

No hay lugar a COMPENSACIÓN, toda vez que no hay prueba en el plenario del pago de los valores aquí descritos por parte de la empresa demandada.

este fin, salvo los autorizados expresamente por la Ley, hará responsables frente a la sociedad, a los asociados y a terceros, en forma ilimitada y solidaria, al liquidador, y al revisor fiscal que no se hubiere opuesto.

El nombre de la sociedad disuelta deberá adicionarse siempre con la expresión "en liquidación". Los encargados de realizarla responderán de los daños y perjuicios que se deriven por dicha omisión.

³ Se calculan en proporción al periodo (Días trabajados: 123).

Se deja claro que las sumas cuyo pago se ordena deben ser indexadas al momento de su cancelación y esto no comporta condena adicional únicamente se procura traer la cantidad a valor presente.

Sin costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso interpuesto.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR íntegramente la sentencia proferida por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE RIOHACHA el día 22 de junio de 2022, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: DECLARAR que CARLOS HUMBERTO FERNÁNDEZ MANJARRÉZ fue despedido el 21 de abril de 2020, ilegalmente al ser beneficiario de fuero sindical por pertenecer a la Junta Directiva del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA SAL Y SUS DERIVADOS – SINTRASALES, según lo motivado.

TERCERO: CONDENAR a BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S.A.S. a cancelar indemnización correspondiente a salarios y prestaciones sociales causadas entre el 22 de abril y el 25 de agosto de 2020, fecha en que inició el proceso liquidatorio de la empresa demandada, así:

SALARIOS:

- **ABRIL:** \$1.198.626 (8 DIAS)
- **MAYO:** \$4.494.848 (30 DIAS)
- **JUNIO:** \$4.494.848 (30 DIAS)
- **JULIO:** \$4.494.848 (30 DIAS)
- **AGOSTO:** \$3.745.707 (25 DIAS)

PRESTACIONES SOCIALES:

- **AUXILIO DE CESANTIAS:** \$1.535.740
- **INTERESES DE CESANTIAS:** \$62.965
- **PRIMAS DE SERVICIO:** : \$1.535.740
- **VACACIONES:** \$767.870

TOTAL INDEMNIZACION: VEINTIDOS MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y UN MIL CIENTO NOVENTA Y DOS PESOS (\$22.331.192).

CUARTO: DECRETAR la indexación de las sumas de dinero cuyo pago se ordena hasta la fecha de pago efectivo al demandante, según lo motivado.

QUINTO: DECLARAR no probadas las excepciones de ILEGITIMIDAD DE LA GARANTÍA FORAL OBTENIDA POR EL EJERCICIO ABUSIVO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y MALA FE DEL DEMANDANTE Y SINTRASALES; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO, BUENA FE, PRESCRIPCIÓN y COMPENSACIÓN, propuestas por el demandado.

SEXTO: DECLARAR probada la excepción de IMPOSIBILIDAD JURÍDICA Y MATERIAL DE CUMPLIR CON LA ORDEN DE REINTEGRO, conforme a lo expuesto.

SEPTIMO: SIN CONDENA en COSTAS en esta instancia ante la prosperidad del recurso interpuesto.

OCTAVO: Una vez ejecutoriada la presente decisión, DEVUELVASE el presente proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ
Magistrado Ponente

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada
(Con ausencia justificada 28-11-2022)

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado

Firmado Por:

Carlos Villamizar Suárez
Magistrado
Sala 002 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

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

Documento generado en 28/11/2022 03:25:52 PM

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