VNIVERSITAS

Vol. 74
Publicación continua
2025

ISSN: 2011-1711 (En línea) | ISSN: 0041-9060 (Impreso)

Artículos

Intersección del derecho concursal y el derecho laboral. Retos respecto del fuero sindical y trabajadores con estabilidad laboral reforzada*

Intersection of Bankruptcy Law and Labor Law. Challenges Regarding Union Jurisdiction and Workers with Enhanced Job Security

María Victoria Londoño Bertín [a]
Rig Legal & Asociados S.A.S, Colombia
ma.victorialondono@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0007-8115-0607

DOI: https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj74.idcd

Recibido: 28 marzo 2025
Aceptado: 22 abril 2025
Publicado: 12 agosto 2025

Resumen:

En Colombia, la Ley 1116 de 2006 es la norma de carácter especial que regula el régimen de insolvencia, en sus modalidades de reorganización y liquidación judicial, reglamentada por las normas compiladas en el Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015 y la Ley 2437 de 12 de diciembre de 2024, que incorporó como legislación permanente el Decreto Legislativo 560 de 2020, excepto los artículos 1, 3, 7, 15, 16, numeral 3 del Parágrafo Primero del artículo 8 y título III del mencionado decreto. Como también el Decreto Legislativo 772 de 2020, excepto los artículos 1, 7, 8, 13, 15, 16, y 17.

El proceso de liquidación judicial busca la protección del crédito, siempre bajo el criterio de agregación de valor, para cumplir su finalidad, que es lograr una liquidación pronta y ordenada, buscando el aprovechamiento del patrimonio del deudor en beneficio de sus acreedores, persiguiendo honrar, hasta concurrencia del activo, los pasivos a cargo de la empresa. En aplicación, entre otros, de los principios de igualdad y universalidad objetiva y subjetiva, que rige los procesos concursales.

El fin descrito, en algunas ocasiones, no encuentra su objetivo, ya que se destinan los bienes de la concursada al pago de los salarios y prestaciones sociales de acreedores laborales, cuyos contratos continúan vigentes, aun cuando el estatuto de insolvencia ordena la terminación de todos los contratos de trabajo sin necesidad de autorización judicial o administrativa alguna. Cuando esto ocurre, surgen ciertas inquietudes jurídicas, entre las cuales se encuentra determinar si, al cursar la sociedad un proceso de liquidación judicial, prevalece el derecho de asociación sindical consagrado en la Constitución Política de Colombia, así como la estabilidad laboral reforzada, o si, por el contrario, debe prevalecer el derecho a la igualdad consagrado en el mismo ordenamiento jurídico de orden constitucional.

Palabras clave: insolvencia, fuero sindical, liquidación judicial, estabilidad laboral.

Abstract:

In Colombia, Law 1116 of 2006 is the special regulation that governs the insolvency regime, in its modalities of reorganization and judicial liquidation, regulated by the regulations compiled in Single Regulatory Decree 1074 of 2025 and the recent Law 2437 of December 12, 2024, which incorporated Legislative Decree 560 of 2020 as permanent legislation, except for articles 1, 3, 7, 15, 16, Section 3 of Paragraph One of article 8 and Title III of the aforementioned decree. As well as Legislative Decree 772 of 2020, except for articles 1, 7, 8, 13, 15, 16, and 17.

The judicial liquidation process seeks to protect credit, always under the criterion of adding value, to fulfill its purpose, which is to achieve a prompt and orderly liquidation, seeking to leverage the debtor's assets for the benefit of its creditors, and seeking to honor the company's liabilities, up to the extent of the assets. This is done by applying, among others, the principles of equality and objective and subjective universality that govern bankruptcy proceedings.

The described purpose is sometimes not achieved when the bankrupt's assets are used to pay creditors whose contracts remain in effect, even when the insolvency statute mandates the termination of all employment contracts without any judicial or administrative authorization. When this occurs, certain legal concerns arise, including determining whether, given that the company is undergoing judicial liquidation, the right to union association enshrined in the Colombian Political Constitution prevails, or, on the contrary, the right to equality enshrined in the same constitutional legal system should prevail.

Keywords: Insolvency, Union Immunity, Judicial Liquidation, Job Stability.

Notas de autor

[a] Autora de correspondencia. Correo electrónico: ma.victorialondono@gmail.com

El presente artículo constituye una reflexión respecto de la aplicación exegética del artículo 50, numeral 5 de la Ley 1116 de 2006, frente a la posición adoptada por la Superintendencia de Sociedades como juez de los procesos de insolvencia en Colombia y su impacto en la realidad concursal liquidatoria.

Se pretende hacer un llamado a la aplicación literal de la norma, con el ánimo de hacer prevalecer la voluntad del legislador en la protección de los acreedores en general, esto en aplicación de los principios de universalidad e igualdad y con el objetivo de no privilegiar una parte de ellos, en desatención del sentido literal de la ley, la cual no admite interpretación.

La metodología de investigación del artículo está basada en el análisis de la jurisprudencia proferida por la Superintendencia de Sociedades, en procesos de liquidación judicial de sociedades que tienen trabajadores amparados con fuero sindical o que cuentan con trabajadores con estabilidad laboral reforzada.

Expuesto lo anterior, daremos una mirada al derecho de insolvencia frente al derecho laboral en Colombia, sus conjunciones y sus distantes situaciones, revisando el ordenamiento jurídico y la aplicación que le otorga el juez de insolvencia en los procesos de insolvencia en su modalidad de liquidación judicial.

El artículo 333 de la Constitución Política de Colombia [1] establece que la actividad económica y la iniciativa privada son libres, y que está a cargo el Estado la dirección general de la economía, conforme lo establece el artículo 334 [2] de la Carta Magna.

Producto de lo anterior, la empresa es el núcleo fundamental de la economía de un país, constituyéndose como la unidad de explotación económica, la cual debe preservarse como fuente generadora de empleos.

En materia laboral, la Corte Suprema de Justicia se ha referido al carácter vital del salario y su condición de derecho fundamental, en tanto está destinado a satisfacer las necesidades de manutención del trabajador y de su familia.

Los acreedores laborales deben gozar siempre de la especial consideración y protección del Estado, toda vez que, de su remuneración proveniente de la prestación personal del servicio mediante un contrato laboral que lo vincula con una sociedad, es por excelencia un actor fundamental de la familia, quien propende por su sustento y bienestar.

Estas premisas son aplicables cuando nos encontramos frente a empresas que no atraviesan dificultades económicas y, por tanto, que aportan empleos y contribuyen a la saludable economía del país. Pero no ocurre lo mismo cuando las empresas se ven abocadas a supuestos de crisis empresariales, y deben concurrir a las medidas de salvamento que establecen las Leyes 1116 de 2006 [3] y 2437 [4] de 12 de diciembre de 2024, como son los procesos de insolvencia en su modalidad de reorganización ordinaria o abreviada y, especialmente para el presente artículo, el proceso de liquidación judicial en general.

De esta manera, la Corte Suprema de Justicia indicó que la pérdida de capital de la empresa o sus dificultades económicas no son una justa causa para terminar el contrato de trabajo, y, conforme lo señala el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, [5] "al contrario, esa causal es extraña a la relación laboral, porque el trabajador es también extraño a los riesgos de la empresa". [6]

Por su parte, la Corte Constitucional, en la Sentencia T-568 de 2011, [7] dispuso lo siguiente:

> 4.2. Desde la perspectiva de la legislación laboral y civil se ha establecido frente a prelación de los créditos laborales que estos son causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, cesantías y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, pertenecen a la primera clase de créditos que establece el artículo 2495 del Código Civil. Por tanto, cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gastos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos.
>
> De modo que el pago de los créditos de carácter laboral guarda prelación sobre las demás obligaciones, incluso sobre aquellas otras que el Código Civil califica como de primer grado.
>
> Lo anterior, de acuerdo con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que en el Convenio 95 "relativo a la protección del salario" establece que en caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores

> deben ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a salarios, y deben tener una relación de prioridad frente a los demás créditos preferentes.

De la misma forma, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, indicó que

> el fracaso es un riesgo propio de la actividad productiva y no debe olvidarse que la empresa como base del desarrollo de la economía, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza laboral (C.N. artículo 333). [8]

Así las cosas, bien es sabido que, en los procesos de reorganización, los créditos laborales causados con anterioridad a la apertura del citado proceso, gozan de la prelación legal contenida en el artículo 2495 del Código Civil, [9] es decir que deberán ser calificados y graduados dentro de los créditos de primera clase, primer orden, respecto de los cuales su pago quedará sujeto a lo dispuesto en el acuerdo de reorganización que confirme el juez del proceso. En el entendido de que los salarios y las prestaciones laborales causadas con posterioridad al inicio del trámite judicial, estos deberán atenderse como gastos de administración, teniendo en cuenta que nos encontramos frente a una empresa viable que continúa desarrollando su objeto social.

Ahora bien, en los procesos de liquidación judicial, sucede de igual manera, es decir que los créditos laborales deberán ser calificados y graduados dentro de los créditos de primera clase, primer orden, con la preferencia que esto conlleva en su pago, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 157 del Código Sustantivo del Trabajo, [10] los cuales corresponderán a los causados con anterioridad a la apertura del proceso concursal en su modalidad liquidatorio. En el entendido de que no se causarán gastos de administración por salarios y demás prestaciones derivadas del contrato laboral, en atención a la terminación de los contratos de trabajo por expreso mandato legal, contenido en el artículo 50, numeral 5 de la Ley 1116 de 2006. [11]

Encontrándonos entonces frente a la terminación de los contratos de trabajo con ocasión de la apertura del proceso de liquidación judicial, por lo cual es pertinente dejar por sentado que la susodicha terminación ocurre por ministerio de la ley, no siendo una justa causa para terminar el contrato de trabajo, sino que, por el contrario, la terminación de la relación laboral obedece a una causa legal contemplada en el artículo 61 numeral 1 literal e) del Código Sustantivo del Trabajo que señala lo siguiente: "El contrato de trabajo termina: [...] e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento".

De igual manera, la Ley 1116 de 2006 establece en el artículo 50 los efectos de la apertura del proceso de liquidación judicial, entre los cuales se señala en el numeral 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. De igual manera, el artículo en cita ordena que quedan sujetas a las reglas del concurso, las obligaciones derivadas de dicha finalización, sin perjuicio de las preferencias y prelaciones que les correspondan, refiriéndose entonces a los salarios y las demás prestaciones causadas con anterioridad a la apertura del proceso de liquidación judicial.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-071 de 2010, [12] en la que se analizó la constitucionalidad del numeral 5 del artículo 50 de la Ley 1116 del 2006, aclaró que la Ley 1116 de 2006 tiene implícita una garantía en materia de terminación de contratos laborales con ocasión a la apertura del proceso liquidatorio y es precisamente el pago de las indemnizaciones el cual se hace conforme al Código Sustantivo del Trabajo en favor de los trabajadores a quienes se les termina el contrato laboral, con ocasión de la iniciación del trámite de liquidación judicial.

Hasta aquí, y respecto del pago de la indemnización a los trabajadores, no existe discrepancia alguna y es lo que en aplicación del estatuto de insolvencia y como precedente jurisprudencial es el manejo judicial que le ha otorgado la Superintendencia de Sociedades, al asunto en comento, dentro de los procesos concursales liquidatorios.

Continuando con la reflexión propuesta, es necesario señalar que los actores concursales, entendiéndose estos como el juez del proceso, los acreedores, los auxiliares de la justicia, los terceros y las partes legítimamente

interesadas, deben velar por la protección de los derechos de todos los involucrados y el cumplimiento de sus deberes, todo esto en respeto al derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia. [13] Es decir que existe una relevante función del juez de insolvencia, en su honrosa labor de administrar justicia, dar aplicación a las palabras de Ulpiano, [14] quien señaló que "la justicia es la perpetua y constante voluntad de dar a cada uno su derecho", siendo por esto que los jueces de la república deben dar a cada quien lo que le corresponde, sin negarle el derecho a quien lo tiene y mucho menos otorgar derechos a quien no los detenta.

De este modo, el artículo 50 numeral 5 de la Ley 1116 de 2006 ordena la terminación de todos los contratos de trabajo con el pago de las debidas indemnizaciones conforme al Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual no se requerirá autorización administrativa o judicial alguna. Queda claro entonces que, cuando las sociedades son admitidas a un proceso de liquidación judicial, la terminación de los contratos de trabajo *opera ipso jure* y obedece a una causa legal, que, sin ser una justa causa para terminar el contrato laboral, la causa se configura por ministerio de la ley, por lo que la norma autoriza expresamente el pago de la indemnización de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Por su parte, en materia laboral, respecto de empresas que no se encuentran cursando un proceso de insolvencia, para llevar a cabo la terminación de los contratos de trabajo con personas amparadas con fuero sindical o estabilidad laboral reforzada, se requiere necesariamente de la autorización judicial o administrativa mencionada, a través del proceso especial de levantamiento de fuero sindical o de las autorizaciones requeridas por parte del Ministerio de Trabajo.

Con base en lo expuesto, es preciso indicar que el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia [15] protege a los trabajadores amparados con fuero sindical contra un despido injusto e ilegal, lo cual es aplicable cuando las sociedades se encuentran en pleno desarrollo de su objeto social, y en la que se puede dar la oportunidad para que los empleadores, eventualmente, puedan despedir, desmejorar en sus condiciones de trabajo, trasladar a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin justa causa a los trabajadores sindicalizados, buscando con esto restringir el libre ejercicio del derecho sindical, lo cual ha sido materia de reproche, y, como consecuencia de ello, ha sido protegido por la ley y las altas Cortes. Con esto la ley protege al trabajador para que pueda desarrollar libremente su actividad sindical sin temor a que el empleador tome represalias en su contra, como el despido, ya sea directo o indirecto, lo cual es viable, como se indicó, pero, valga reiterar, en empresas en marcha.

En sentido contrario, siendo la sociedad admitida a un proceso de liquidación judicial, el desarrollo empresarial queda expresamente prohibido en virtud de lo dispuesto en el artículo 48 numeral 2 del estatuto concursal cuando indica que, a partir de la apertura del proceso, existe imposibilidad para que el deudor realice operaciones en desarrollo de su objeto social, pues conservará su capacidad jurídica única y exclusivamente para los actos necesarios a la inmediata liquidación. Esto en consonancia con lo dispuesto en el artículo 222 del Código de Comercio. [16]

Decretada la apertura del proceso de liquidación judicial, e incluso en la crisis, el *animus societatis*, o *affectio societatis,* [17] desaparece y la capacidad de la sociedad se restringe, como se indicó, a los actos propios a su inmediata liquidación. En esta, al no desarrollarse el objeto social, no se requiere la prestación de los servicios de los trabajadores para su operación, debiéndose por tanto terminar sus contratos laborales, sin que estos deban constituir una carga adicional a la crisis. Se rescata que en su beneficio la ley ordena el pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta los parámetros de la liquidación para la terminación del contrato sin justa causa, sin que esto lo sea, como antes se enunció. Además que el pago de dicha indemnización constituye un gasto de administración.

Llegados a este punto, es pertinente precisar que, por ministerio de la ley, se terminan los contratos de trabajo y el fuero sindical desaparece, debido a que la empresa termina y se produce la desaparición del fin para el que fue creada o constituida, configurándose por tanto la causa legal de terminación del contrato de trabajo.

Siguiendo con este razonamiento, al restringirse el objeto social, ya no existe el riesgo de que el empleador pueda desmejorar la condición del trabajador sindicalizado, que ya, por demás, producto de la liquidación judicial de la empresa, su situación no puede desmejorarse aún más. Advirtiéndose que esta situación no solo es predicable de los trabajadores amparados con fuero sindical o amparados por estabilidad laboral reforzada, sino de todos los otros trabajadores que no están afiliados a un sindicato, ni gozan de fuero sindical e igualmente quedan sin trabajo con ocasión de la liquidación judicial de la empresa.

La H. Corte Constitucional, en sus sentencias C-381 de 2000,[18] T-220 de 2012[19] y T-606 de 2017,[20] ha señalado que la institución del fuero sindical

> es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos.

Según lo anterior, la primera finalidad del fuero sindical es esencialmente la protección del colectivo que se asocia bajo la figura de la organización sindical para que esta pueda desarrollar sus fines y, secundariamente, protege la estabilidad laboral mediante la garantía individual de sus beneficiarios de no ser despedidos, trasladados o desmejorados sin autorización judicial en la que se verifique la justa causa correspondiente.

Así, la garantía está enfocada en proteger a la organización sindical en sí misma para que no se tomen represalias contra el sindicato, a través de actos contra sus fundadores y líderes. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el desarrollo de la actividad del sindicato se ejerce a través del personal amparado por fuero sindical, lo que evita que el empleador los sancione por promover actividades sindicales, lo que, en última instancia, perjudica es al sindicato. Pero, en el escenario del proceso de liquidación judicial ante la ocurrencia de una causa legal de terminación del contrato de trabajo, las circunstancias cambian drásticamente y ya la estabilidad laboral que se persigue no tiene justificación fáctica ni jurídica, lo cual no implica *per se* que se pierda el amparo al sindicato, el cual constituye, como lo señala la Corte Constitucional, el fin primario, pero no puede perderse de vista el fin para el cual se constituyó el sindicato, respecto de lo cual nos referiremos a continuación, y, el hecho de que se terminen los contratos de trabajo del personal amparado con fuero sindical por una causa legal, no necesariamente involucra que se pierda el fin secundario de proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores, ya que esta no obedece a una decisión arbitraria y unilateral del empleador, que, sin fundamento, pretenda atentar contra la organización sindical, sino que esto respeta el mandato legal correspondiente a la aplicación exegética de la causa legal contemplada en el artículo 50 numeral 5 de la Ley 1116 de 2006.

Así las cosas, dentro de los fines de las asociaciones sindicales se encuentran la defensa de los intereses comunes, la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y la representación en conflictos laborales, lo cual tiene plena validez, pero, al encontrarse la empresa en proceso de liquidación judicial, cuya finalidad es la liquidación pronta y ordenada del patrimonio del deudor, con el fin de lograr el pronto pago a los acreedores y de esta manera cumplir el fin del proceso concursal establecido en el artículo 1 de la Ley 1116 de 2006, la empresa en liquidación tampoco podrá comprometerse a mejorar, entre otros, las condiciones laborales de los trabajadores, respecto de los cuales el contrato de trabajo ya terminó por mandato legal.

Con base en lo expuesto, la actividad sindical en una empresa que atraviesa un proceso de liquidación judicial pierde su esencia y, lo que perseguía y conseguía estando la sociedad en pleno desarrollo de su objeto social, se desvanece en el proceso de liquidación judicial, ya que el fin que cumplía el sindicato en la búsqueda de mejorar de las condiciones y calidades laborales de la clase trabajadora, por la ocurrencia de la terminación del contrato de trabajo, por ministerio de la ley, llega a su fin.

Descendiendo a los procesos liquidatorios, debe advertirse que, en aplicación exegética del artículo 50 numeral 5 de la Ley 1116 de 2006, se ordena la terminación de todos los contratos de trabajo, quiere esto decir que los contratos de trabajo con personas amparadas con fuero sindical o con estabilidad laboral reforzada también terminan igualmente por ministerio de la ley. Además, esto se debe hacer con el debido pago de

las indemnizaciones conforme al estatuto laboral, ya que la norma no hace distinción alguna, por lo cual la legislación es clara al señalar que para dicha finalización no se requiere autorización judicial o administrativa alguna.

De esta manera, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-071 de 2010,[21] determinó algunas de las consecuencias que conlleva la declaratoria judicial de liquidación, señalando las siguientes: (i) la terminación de todos 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.

Así pues, conforme a lo ordenado por la Ley 57 de 1887, que en su artículo 27,[22] en cuanto a la interpretación gramatical, dispone que "cuando el sentido de la ley sea claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu". Esto se corresponde, igualmente, con lo que dicen los aforismos *Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus* ('La ley no distingue, no debe distinguirse) y *Ubi lex voluit, dixit*; *ubi noluit, tacuit* ('Cuando la ley quiere, lo dice; cuando no quiere, calla'), porque, de no hacerlo, se le atribuiría un sentido diferente al del significado propio de las palabras utilizadas por el legislador. Por lo anterior, es evidente que si el legislador no hizo distinción entre el tipo de contratos que se terminan y cuáles no, o no los sujetó a trámites adicionales, sino que de manera general y llana advirtió que no se requeriría autorización judicial o administrativa alguna, no puede el intérprete u operador judicial darle un alcance distinto a la norma en cita.

Adicionalmente, es imprescindible dar aplicación al artículo 4 de la Ley 1116 de 2006, que establece los principios rectores del régimen de insolvencia, entre los cuales se encuentra el de la universalidad en el numeral 1, que para el presente artículo hace referencia a la subjetiva, en el entendido de que todos los acreedores laborales deben concurrir al proceso y en aplicación del principio de igualdad, estipulado en el numeral 2, que consiste en el tratamiento equitativo a todos los acreedores que concurren al proceso de insolvencia, sin perjuicio de la aplicación de las reglas sobre prelación de créditos y preferencias.

Podría así debatirse que existe una confrontación entre la norma constitucional que protege el derecho de asociación en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, que hace referencia al derecho fundamental de asociación sindical, el cual se reconoce como derecho humano y universal a todas las personas que tengan la condición de trabajadores, para que puedan agruparse en organizaciones que representen los intereses que le son comunes a todas ellas en el ámbito laboral, frente a la Ley 1116 de 2006, artículo 50 numeral 5, que ordena la terminación de todos los contratos de trabajo, sin que sea necesaria la autorización judicial o administrativa alguna.

Dicho cotejo queda soslayado con la protección que efectivamente se debe otorgar a los trabajadores amparados con fuero sindical, para no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, calificada previamente por el juez del trabajo, pero dicha protección se da con ocasión de su actividad sindical. Una situación similar ocurre con los trabajadores con estabilidad laboral reforzada, cuya terminación de la relación laboral queda sujeta a las autorizaciones administrativas correspondientes por parte del Ministerio de Trabajo, la cual tiene especial relevancia en ambos casos, pero en empresas vigentes, en marcha, fuentes generadoras de empleo y que se encuentran desarrollando su objeto social.

Pero, lo descrito no sucede en empresas en trámite de liquidación judicial, cuya capacidad jurídica queda restringida a los fines propios del proceso liquidatorio, por expreso mandato legal.

Esto desdibuja, de la misma manera, el objetivo sindical, el cual busca representar los intereses comunes de los trabajadores frente al empleador, en defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos, que, lógicamente sin perderlos, quedan supeditados al cumplimiento del procedimiento establecido en la Ley 1116 de 2006, norma rectora de los procesos concursales en Colombia, la cual es clara al ordenar la terminación de todos los contratos de trabajo, con el debido pago de la indemnización conforme a las normas del Código

Sustantivo del Trabajo, señalándose que lo causado con anterioridad a la apertura del proceso liquidatorio queda sujeto a las normas del trámite concursal, para el pago de las acreencias con las prelaciones y preferencias que la ley le impone.

No puede dejarse de lado que la Ley 1116 de 2006 es una norma especial, por lo cual el artículo 50, numeral 13, establece la preferencia de las normas del proceso de liquidación judicial, sobre cualquier otra que le sea contraria, argumento adicional que confirma la posición sentada en el presente artículo.

Lo anterior cobra especial relevancia cuando, en la práctica —algo que siempre se ha observado, por ser un tratamiento recurrente— los trabajadores amparados con fuero sindical continúan percibiendo sus salarios y demás prestaciones provenientes del contrato de trabajo e incluso, en algunas ocasiones, reciben beneficios de una convención colectiva que ya no se encuentra vigente para la totalidad de los acreedores laborales. En estos casos, es clara vulneración al derecho de igualdad y, en muchos casos, los trabajadores no prestan el servicio para el cual fueron contratados. De esta manera, se incumple uno de los requisitos del contrato realidad (prestación personal) e incluso se omite igualmente la subordinación, ya que ,si bien el liquidador asume la calidad de representante legal de la concursada, es un auxiliar de la justicia designado por la Superintendencia de Sociedades, para desarrollar los actos propios a la inmediata liquidación de la empresa, pero no tiene la calidad de empleador ni fue quien contrató los servicios del personal.

Es claro que existe una evidente contradicción entre lo ordenado por la Ley 1116 de 2006, artículo 50, numeral 5, y las órdenes impartidas por el juez de insolvencia en los autos de apertura de los procesos de liquidación judicial, cuando se señala lo siguiente:

> Advertir que, de conformidad con el artículo 50.5 de la Ley 1116 de 2006, la declaración de apertura del presente proceso produce 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 de dicha finalización sin perjuicio de las preferencias y prelaciones que les correspondan.
>
> En el evento que la sociedad tenga trabajadores amparados con fuero sindical, el liquidador deberá iniciar las acciones necesarias ante el juez ordinario tendiente a obtener el levantamiento de dicho fuero.
>
> Advertir al liquidador que deberá atender las disposiciones relativas a la estabilidad laboral reforzada, respecto de los trabajadores que se encuentren en la citada situación, tales como mujeres embarazadas, aforados y discapacitados, siempre que cumplan con requisitos exigidos jurisprudencialmente.

Lo anterior se evidencia cuando el juez reconoce que es la misma Ley 1116 de 2006 la que establece la terminación de los contratos de trabajo con ocasión de la apertura del proceso de liquidación judicial, sin que sea necesaria la autorización judicial o administrativa alguna, y en seguida insta al liquidador para que inicie las acciones necesarias ante la justicia ordinaria para obtener la autorización (judicial) de levantamiento del fuero sindical o atender disposiciones relativas a la estabilidad laboral reforzada (autorización administrativa), cumpliendo los requisitos exigidos jurisprudencialmente.

Así, en la actualidad, estos contratos laborales con personal sindicalizado y con estabilidad laboral reforzada continúan vigentes hasta que los liquidadores inicien los procesos judiciales especiales de levantamiento de fuero sindical ante la justicia ordinaria y se obtenga la sentencia declarativa en firme, lo que, en el menor de los casos, puede durar hasta tres años o más, o hasta que se obtengan las autorizaciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo que está en total desigualdad respecto de los demás acreedores laborales que no gozan del amparo de los mencionados fueros, por lo que se vulnera flagrantemente de esta manera lo ordenado por la Ley 1116 de 2006 y el principio rector de la igualdad en los procesos concursales. Esto sin mencionar que en la mayoría de las veces los recursos dinerarios con que contaba la empresa se destinan al pago de dichos salarios y prestaciones, lo que agota el activo en efectivo, perjudicando la masa concursal, la cual es la prenda general de todos los acreedores.

Por lo tanto, sucede un efecto perverso, en el sentido de que los trabajadores que gozan de fuero sindical, cuyo objetivo es la lucha por los derechos laborales y por obtener mejores condiciones de trabajo para los empleados afiliados e incluso para los no afiliados, quienes pueden beneficiarse de las negociaciones colectivas, al iniciar su empleador un proceso de liquidación judicial, y teniendo en cuenta que su contrato no termina hasta tanto se obtenga la autorización judicial correspondiente, gozan del beneficio de continuar percibiendo sus salarios y prestaciones sociales, en contraposición a la defensa de los derechos de los trabajadores que, por no gozar de dicho fuero, deben esperar el cumplimiento de las etapas procesales contempladas en la Ley 1116 de 2006, para el pago solamente de lo causado con anterioridad a la apertura del proceso de liquidación judicial, sin haber percibido ningún ingreso durante el lapso del proceso concursal, salvo la indemnización establecida en el artículo 50, numeral 5, mencionado. Todo lo anterior lleva a que la lucha por los derechos de todos los trabajadores se convierta en la defensa de sus propios intereses, desdibujándose de esta manera la finalidad del derecho de asociación sindical.

La prerrogativa también se presenta en beneficio de los trabajadores sindicalizados, ya que, cuando se obtenga la sentencia de levantamiento de fuero sindical, los escasos activos se habrán destinado al pago de sus salarios y prestaciones, sin que se cuente con los recursos para el pago de la indemnización ordenada por el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, ellos cuentan con la ventaja de haber percibido los emolumentos provenientes de la relación laboral, sin haber correspondido con la prestación personal, lo cual evidencia una clara inequidad y desigualdad, frente a una clase de acreedores que tienen la misma condición.

Es preciso también tener presente que, respecto de aquellos trabajadores a quienes se les terminó el contrato de trabajo con ocasión de la apertura del proceso liquidatorio, al no encontrarse estos vigentes, no se pueden efectuar aportes a la seguridad social, respecto del sistema de pensiones y salud. No sucede lo mismo con los trabajadores amparados con fuero sindical, puesto que ellos continúan con su contrato de trabajo vigente, lo que demuestra una vez más la total disparidad entre unos y otros acreedores laborales que tienen la misma categoría.

Por otra parte, entre los trabajadores que gozan de especial protección del Estado y que tienen estabilidad laboral reforzada se encuentran también (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) los hombres amparados con fuero de paternidad, para lo cual la mujer embarazada debe ser dependiente económica del trabajador —esto significa que ella no debe tener un empleo formal, debe depender económicamente del trabajador y debe estar afiliada como beneficiaria del trabajador en el sistema de salud — y (iii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. Al respecto, la situación de las personas mencionadas es sustancialmente igual, y existen razones para requerir una especial protección por parte del Estado. La Ley 1116 de 2006 ordena que para la terminación de los contratos de trabajo no se requiere autorización administrativa alguna, sin haber efectuado distinción cierta. De esta manera, la posición expuesta sería igualmente aplicable a esta clase de trabajadores.

Al respecto, es pertinente precisar que el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo de 1950 establece las causas legales de terminación del contrato de trabajo, siendo estas la liquidación o la clausura definitiva de la empresa o del establecimiento, lo que indica que, para dar aplicación a la mencionada causal, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho, para lo cual el Ministerio de Trabajo resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos meses. Esta disposición, ante la normatividad especial y posterior contemplada en la Ley 1116 de 2006, artículo 50, la cual dicta la pluricitada terminación de los contratos de trabajo con ocasión de la apertura del proceso judicial, queda inaplicable, precisamente, por la prevalencia establecida en el artículo 50, numeral 13 *ejusdem*, que ordena "la preferencia de las normas del proceso de liquidación judicial sobre cualquier otra que le sea contraria". Además, esto se da en aplicación a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 57 de 1887, que señala que "la ley posterior prevalece sobre la ley anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior".

Ahora bien, estudiada la Sentencia de constitucionalidad C-071 de 2010, respecto del artículo 50, numeral 5, de la Ley 116 de 2006, se planteó el siguiente problema jurídico:

> Establecer si la terminación de los contratos laborales como uno de los efectos de la apertura del proceso de liquidación judicial de una empresa, sin que medie autorización administrativa o judicial, con reconocimiento de una indemnización, cuyo pago se someterá a las reglas concursales, reduce la protección que la Constitución otorga al derecho al trabajo (preámbulo y arts. 25 y 53).

Para dar respuesta a este interrogante, la Corte Constitucional indicó que, si bien la estabilidad en el empleo es uno de los principios mínimos que componen el Código Sustantivo del Trabajo, establecido en el artículo 53 de la Carta Política, dicha estabilidad laboral es relativa, debido a que se puede degradar por la terminación unilateral de los contratos de trabajo con ocasión de la apertura del proceso de liquidación judicial, por lo que existen para esto motivaciones expresas, razonables y que no atentan contra los postulados constitucionales de protección especial a ciertas personas, contra el debido proceso y contra el acceso a la justicia, lo cual obedece a la causa legal contemplada en el estatuto del trabajo.

De igual forma, la Corte Constitucional conceptuó que el ordenamiento jurídico colombiano protege la estabilidad laboral mediante la prohibición general de los despidos colectivos de trabajadores y regula de manera específica los eventos en los que el Ministerio de Trabajo puede autorizar al empleador para efectuar despidos de esta naturaleza, verificación previa de la situación y los soportes presentados con la solicitud. La consecuencia de la no observancia de este mecanismo de protección del trabajo es la ineficacia de los despidos; no obstante, tal habilitación no excluye la posibilidad de obtener indemnizaciones en los términos previstos en la ley laboral, tal como lo ordena la Ley 1116 de 2006, y cuando esto obedece a la terminación del contrato de trabajo por una causa legal, como es la establecida en el artículo 61, numeral 1, literal e) del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso concreto del numeral 5.º del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, la Corte dispuso que no se vulnera la protección constitucional que se brinda al derecho al trabajo, ni el debido proceso, en razón de que se trata de una decisión jurídica por expreso mandato de la ley, decisión que no obedece al solo arbitrio absoluto, rebelde e incontrolado del empleador, sino que está antecedida de un mandato legal, que se configura por ministerio de la ley. Por lo tanto, se trata de una medida justificada en la necesidad de proteger el crédito y propiciar un mejor aprovechamiento de los activos en beneficio de todos los acreedores. Al mismo tiempo, se contemplan mecanismos de compensación como la indemnización originada en motivo no imputable al trabajador y que debe liquidarse conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. Además, los créditos laborales, como se ha indicado, están protegido por salvaguardas como la prelación que se les reconoce en el proceso de calificación y graduación de créditos en el concurso. Con fundamento en lo anterior, la Corte procedió a declarar la exequibilidad del numeral 5 del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006 acusado, respecto a los cargos analizados.

Por lo anterior, sería recomendable que la Superintendencia de Sociedades, como juez de insolvencia en Colombia, evalúe de forma normativa, cualitativa y cuantitativamente las situaciones descritas, con el fin de preservar el derecho a la igualdad entre los acreedores de primera clase, primer orden, que tienen la calidad de trabajadores, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 4, 50, numeral 5 y 13 de la Ley 1116 de 2006, y que proteja la prenda general en beneficios de todos los acreedores en los concursos liquidatorios.

Finalmente, revisando el tratamiento que se ha dado al tema en otros en países, tampoco es pacífica la postura, para lo cual exponemos la posición en Chile, en el cual se evidencia que

> tanto la Dirección del Trabajo, como los tribunales de justicia han entendido que con la quiebra va a desaparecer el fuero sindical por producirse el término de la empresa, con la diferencia del momento en que entienden se produce dicho término. Para la Dirección del Trabajo, el término ocurre desde que se liquidan los bienes del fallido de tal manera que desaparece la organización de medios que la define, de modo que el fuero sindical va a durar un tiempo posterior a la declaración de quiebra. Para los tribunales de justicia, el término de la empresa sucede con la declaración de quiebra. [23]

Por su parte, en la legislación argentina, la Constitución Nacional en su artículo 75 le da la potestad al Congreso de la Nación de legislar en materia de bancarrotas. Producto de lo anterior, se expidió la Ley 24522 (B.O 9/08/1995) de Concursos y Quiebras,[24] que rige los procesos concursales. Esta es una ley de contenido sustantivo y adjetivo, toda vez que establece los derechos y las obligaciones de los sujetos que intervienen en los concursos y contempla sus propios procedimientos y plazos. De esta manera, producida la quiebra del empleador, la citada ley establece los efectos indicados en los artículos 196 a 199 entre los cuales se encuentran: la quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por 60 días corridos. Vencido este plazo sin que se hubiera decidido la continuación de la empresa, el contrato queda disuelto a la fecha de declaración en quiebra y los créditos que deriven de este se pueden verificar conforme con lo dispuesto en los artículos 241, inciso 2 y 246, inciso 1 del estatuto citado.

La Ley 24522 (B.O 9/08/1995) de Concursos y Quiebras fue reformada Ley 26684 (B.O. 30/06/2011),[25] la cual estableció muchas modificaciones en el ámbito de los acreedores laborales, entre ellas, la referida al pronto pago laboral, institución prevista exclusivamente en la ley concursal, para la rápida satisfacción de las acreencias laborales causadas con anterioridad a la presentación concursal, que merecen un tratamiento especial. Dentro de estos créditos de pronto pago, se encuentran las indemnizaciones para el caso de despido por imposibilidad de reincorporación, previstas en el artículo 212 de la Ley 20744, y las indemnizaciones comprendidas en el artículo 52 de la ley 23551 de asociaciones sindicales, estas se refieren a las indemnizaciones por cese del vínculo laboral de aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en los sindicatos y aquella que se refiere a la estabilidad laboral de los candidatos no electos.

Conclusión

En estricta aplicación de lo ordenado por la Ley 1116 de 2006, artículo 5, numeral 5, todos los contratos de trabajo terminan sin que sea necesaria autorización judicial o administrativa alguna, aplicando el principio de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia y a lo establecido en el artículo 4 del Estatuto Concursal, en el que se brinda la misma protección y el mismo trato por parte del juez de insolvencia a todos los acreedores, quienes deben gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna diferencia. Esto atiende a lo dispuesto en el artículo 50, numeral 13 ibídem, en el que prima la ley de insolvencia sobre cualquier otra que le sea contraria. De esta manera, se deberá distribuir la prenda general de los acreedores entre ellos mismos, sin otorgar privilegios que el estatuto concursal no les otorga por expresa disposición legal, quienes, con el pago recibido, podrán menguar el perjuicio causado por la liquidación judicial de su deudor, evitando que el impago de sus créditos pueda eventualmente conducirlos a los procesos de insolvencia enunciados. Esto propiciaría las conocidas cadenas de insolvencia en perjuicio de la protección de las empresas como fuentes generadoras de empleo y como unidades de explotación económica en preservación de la economía del país.

Referencias

Argentina. Ley 24522 de 1995. Régimen legal de concursos y quiebras. Julio 20 de 1995. Fecha de sanción julio 20 de 1995. Boletín Nacional. Agosto 9 de 1995.

Argentina. Ley 26684 de 1995. Modificación de la Ley Nº 24.522. Fecha de sanción junio 1 de 2011. Promulgada junio 29 de 2011.

Colombia. Ley 57 de 1887. Art. 27. Código Civil. Abril 15 de 1887.

Colombia. Decreto 2663 de 1950. Adoptado por el Decreto Ley 2663. Agosto 5 de 1950. Sobre Código Sustantivo del Trabajo. Agosto 5 de 1950. D.O. n.° 27.407.

Colombia. Decreto 410 de 1971. Por medio del cual se expide el Código de Comercio. Marzo 27 de 1971. D. O. n. ° 33.339.

Colombia. Ley 1116 de 2006. Por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. Diciembre 27 de 2006. D. O. n.° 46.494.

Colombia. Ley 2437 de 2014. Por medio del cual se establece la legislación permanente de los Decretos Legislativos 560 y 772 de 2020. Decretos reglamentarios 842 y 1332 de 2020 en materia de insolvencia empresarial y se dictan otras disposiciones. Diciembre 12 de 2024. D. O. n.° 52.968.

Colombia. Ley 57 de 1887. Arts. 2495. Código Civil Colombiano. Abril 15 de 1887.

Colombia. Oficio 220-142812. Superintendencia de Sociedades. Julio 18 de 2016.

Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 29. Julio 7 de 1991, [Colom.].

Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 333. Julio 7 de 1991, [Colom.].

Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 334. Julio 7 de 1991, [Colom.].

Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 39. Julio 7 de 1991, [Colom.].

Corte Constitucional de Colombia [C. C.], abril 5, 2000, M. P.: Alejandro Martínez Caballero, Sentencia C-381 de 2000, Referencia: expediente D-2551, [Colom.].

Corte Constitucional de Colombia [C. C.], febrero 10, 2010, M. P.: Nixon Torres Cárcamo, Sentencia de tutela T-071 de 2010, Referencia: expediente D-7128, [Colom.].

Corte Constitucional de Colombia [C. C.], febrero 10, 2010, M. P.: Nixon Torres Cárcamo, Sentencia de tutela T-071 de 2010, Referencia: expediente D-7128, [Colom.].

Corte Constitucional de Colombia [C. C.], julio 21, 2011, M. P.: Jorge Iván Palacio Palacio, Sentencia de tutela T-568 de 2011, Referencia: expediente T-2768210, [Colom.].

Corte Constitucional de Colombia [C. C.], marzo 20, 2012, M. P.: Mauricio González Cuervo, Sentencia C-220 de 2012, Referencia: expedientes T-3.259.562, T-.3.262.525 y T-3.262.555, [Colom.].

Corte Constitucional de Colombia [C. C.], octubre 2, 2017, M. P.: Gloria Stella Ortiz Delgado, Sentencia T-606 de 2017, Referencia: expediente T-6.210.639, [Colom.].

Corte Suprema de Justicia [C. S. J.], *Sala de Casación Laboral, febrero 27, 2013, Radicación n.° 36182, Acta n.° 006, M. P.: Luis Gabriel Miranda Buelvas, [Colom.].*

Corte Suprema de Justicia [C. S. J.], *Sala de Casación Laboral, febrero 27, 2013, M. P.:* Francisco Escobar Henríquez, *Radicación n.°* 7393, Sentencia 7393.1995, Acta n.° 30 [Colom.].

Marcos Andrés Rivera Cesín, *Los derechos del trabajador ante la insolvencia del trabajador* (trabajo de grado) (Universidad de Chile, 2017). https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146837/Los-derechos-del-trabajador-ante-la-insolvencia-del-empleador-an%c3%a1lisis-a-los-cambios-introducidos-por-la-Ley-no-20.720-en-materia-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=yb

Notas

* Artículo de reflexión

1 Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 333. Julio 7 de 1991, [Colom.].

2 Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 334. Julio 7 de 1991, [Colom.].

3 Colombia. Ley 1116 de 2006. Por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. Diciembre 27 de 2006. D. O. n.° 46.494.

4 Colombia. Ley 2437 de 2014. Por medio del cual se establece la legislación permanente de los Decretos Legislativos 560 y 772 de 2020, Decretos Reglamentarios 842 y 1332 de 2020 en materia de insolvencia empresarial y se dictan otras disposiciones. Diciembre 12 de 2024. D. O. n.° 52.968.

5 Colombia. Decreto 2663 de 1950. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo". Agosto 5 de 1950. D. O. n.° 27.407.

6 Corte Suprema de Justicia [C. S. J.], Sala de Casación Laboral, febrero 27, 2013, M. P.: Luis Gabriel Miranda Buelvas, Radicación n.° 36182, Acta n.° 006, [Colom.]

7 Corte Constitucional de Colombia [C. C.], julio 21, 2011, M. P.: Jorge Iván Palacio Palacio, Sentencia de tutela T-568 de 2011, Referencia: expediente T-2768210, [Colom.].

8 Corte Suprema de Justicia [C. S. J.], Sala de Casación Laboral, febrero 27, 2013, M. P.: Francisco Escobar Henríquez, Radicación n.° 7393, Sentencia 7393.1995. Acta n.° 30, [Colom.].

9 Colombia. Ley 57 de 1887. Arts. 2495. Código Civil. Abril 15 de 1887.

10 Colombia. Decreto 2663 de 1950. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo". Agosto 5 de 1950. D. O. n.° 27.407.

11 Colombia. Ley 1116 de 2006. Por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. Diciembre 27 de 2006. D. O. n.° 46.494.

12 Corte Constitucional de Colombia [C. C.], febrero 10, 2010, M. P.: Nixon Torres Cárcamo, Sentencia de tutela T-071 de 2010. Referencia: expediente D-7128, [Colom.].

13 Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 29. Julio 7 de 1991, [Colom.].

14 Domicio Ulpiano; Tiro, 170 - Roma, 228.

15 Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 39. Julio 7 de 1991, [Colom.].

16 Colombia. Decreto 410 de 1971. Por medio del cual se expide el Código de Comercio. Marzo 27 de 1971. D. O. n.° 33.339.

17 Colombia. Oficio 220-142812. Superintendencia de Sociedades. Julio 18 de 2016.

18 Corte Constitucional de Colombia [C. C.], abril 5, 2000, M. P.: Alejandro Martínez Caballero, Sentencia C-381 de 2000, Referencia: expediente D-2551, [Colom.].

19 Corte Constitucional de Colombia [C. C.], marzo 20, 2012, M. P.: Mauricio González Cuervo, Sentencia C-220 de 2012, Referencia: expedientes T-3.259.562, T-.3.262.525 y T-3.262.555, [Colom.].

20 Corte Constitucional de Colombia [C. C.], octubre 2, 2017, M. P.: Gloria Stella Ortiz Delgado, Sentencia T-606 de 2017, Referencia: expediente T-6.210.639, [Colom.].

21 Corte Constitucional de Colombia [C. C.], febrero 10, 2010, M. P.: Nixon Torres Cárcamo, Sentencia de tutela T-071 de 2010, Referencia: expediente D-7128, [Colom.].

22 Colombia. Ley 57 de 1887. Art. 27. Código Civil. Abril 15 de 1887.

23 Marcos Andrés Rivera Cesín, *Los derechos del trabajador ante la insolvencia del trabajador* (trabajo de grado) (Universidad de Chile, 2017).

24 Argentina. Ley 24522 de 1995. Régimen legal de concursos y quiebras. Julio 20 de 1995. Fecha de sanción julio 20 de 1995. Boletín Nacional. Agosto 9 de 1995.

25 Argentina. Ley 26684 de 1995. Modificación de la Ley n.º 24.522. Fecha de sanción junio 1 de 2011. Promulgada junio 29 de 2011.

Licencia Creative Commons CC BY 4.0

Cómo citar este artículo / How to cite this article: María Victoria Londoño Bertín, *Intersección del derecho concursal y el derecho laboral. Retos respecto del fuero sindical y trabajadores con estabilidad laboral reforzada*, 74 Vniversitas (2025) (edición especial). https://doi.org//10.11144/Javeriana.vj74.idcd