

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
SALA LABORAL**

MAGISTRADA PONENTE MARÍA DEL CARMEN CHAÍN LÓPEZ

ACTA DE AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO CELEBRADA EN EL PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL ADELANTADO POR SALUDCOOP EPS EN INTERVENCIÓN CONTRA CLAUDIA PATRICIA LÓPEZ OCHOA.

En Bogotá D.C. a diez (10) de abril de dos mil catorce (2014) siendo las tres (3:00) de la tarde, procede la Sala a resolver de plano.

SENTENCIA

Se resuelve la apelación del demandante y de la Procuraduría General de La Nación de la sentencia que profirió en primera instancia el Juez Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá, el veinte (20) de marzo de dos mil catorce (2014).

ANTECEDENTES

SALUDCOOP EPS EN INTERVENCIÓN instauró demanda especial de fuero sindical contra CLAUDIA PATRICIA LÓPEZ OCHOA para que se levante el fuero sindical que la ampara, y se autorice su despido.

Afirmó que la demandada está vinculada a la empresa desde el 7 de abril de 2002 mediante contrato de trabajo a término indefinido, se desempeña en el cargo de Gerente Regional Cundinamarca, y está amparada por fuero sindical, como fundadora y Presidente Nacional de la Asociación Nacional de Trabajadores del Grupo Saludcoop “UNITRACOOP”.

Manifestó que la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de La Nación mediante fallo de segunda instancia proferido el 4 de marzo de 2013 declaró disciplinariamente responsable a la demandada y la sancionó con multa de 50 salarios mínimos e inhabilidad para ejercer cargos públicos y/o

contratar con el Estado; que Saludcoop maneja recursos de la salud, por lo tanto, todos sus funcionarios ejercen funciones públicas.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La trabajadora demandada contestó argumentando que la inhabilidad decretada por la Procuraduría no incide en la relación laboral de derecho privado que tienen las partes, y no se encuentra en ninguna de las causales previstas en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, de levantamiento de fuero sindical. Propuso las excepciones de prescripción, e inexigibilidad de la sanción disciplinaria.

Por su parte, la Asociación Nacional de Trabajadores del Grupo Saludcoop UNITRACOOP argumentó que las funciones de la actora no son públicas, y la decisión de la Procuraduría General en relación con la inhabilidad para ejercer funciones públicas, no incide en el contrato laboral existente entre las partes. Agregó que operó la prescripción porque la demanda se presentó después de 10 meses del fallo disciplinario. Propuso las excepciones de prescripción, acción infundada porque la trabajadora no es funcionaria pública, y la genérica.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El a quo, mediante la sentencia de primera instancia, declaró la prescripción, y absolvió considerando que el empleador tiene dos meses para solicitar la autorización para despedir al trabajador aforado, los que se cuentan desde el momento de conocimiento del hecho que genere la justa causa; que en el presente caso la sanción fue comunicada el 3 de julio de 2013, y la demanda se presentó solo hasta el 5 de diciembre del mismo año, desbordando el término previsto en el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Agregó que el hecho de que la sanción de inhabilidad aún está vigente, no permite al empleador solicitar en cualquier tiempo el levantamiento del fuero, porque si así fuera, la trabajadora también podría solicitar ante la jurisdicción contencioso

administrativa, durante esos 10 años en cualquier tiempo, la nulidad de dicho acto administrativo.

RECURSO DE APELACIÓN

La entidad demandante argumentó que si bien la sanción fue comunicada el 3 de julio de 2013, fue dirigida exclusivamente a la trabajadora sujeto del fallo disciplinario, mas no a la entidad quien se enteró de la decisión definitiva de la Procuraduría mediante la comunicación que le envió el 22 de noviembre de 2013, es decir, que sí presentó la demanda dentro de los dos meses siguientes al conocimiento de la justa causa para solicitar el levantamiento del fuero. Agregó que la sanción aún está vigente, y no ha operado la prescripción declarada por el a quo; que la demandada está inhabilitada para ejercer las funciones públicas propias de su cargo dado que maneja recursos de la salud.

CONSIDERACIONES

La Sala resolverá primero si operó o no la prescripción de esta acción, para lo cual trae el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social:

“PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.”

El término de dos meses, cuando la acción sea presentada por el empleador, como ocurre en este caso, empieza a contarse desde el momento en que tuvo conocimiento del hecho que alega como justa causa que, en este caso, es la sanción de inhabilidad por 10 años que fue impuesta a la demandada por la Procuraduría Segunda para la Vigilancia Administrativa, confirmada por la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de La Nación el 4 de marzo de 2013.

Conforme a la Resolución No. 317 de 2 de agosto de 2013 expedida por la Procuraduría General de La Nación y que obra a folios 164 y 165, fue notificada de la sanción la trabajadora demandada, mas no la empresa demandante quien fue enterada solo cuando la Procuraduría le envió el oficio DTS 012248 del 22 de noviembre de 2013 por el cual le solicitó que le informara sobre las acciones adelantadas para levantar el fuero sindical de la trabajadora para hacer efectiva la sanción disciplinaria impuesta. De manera que se tomará como fecha para contar el plazo de dos meses, el 22 de noviembre de 2013, y dado que la demanda fue presentada el 4 de diciembre de 2013 como consta en el Acta de Reparto a folio 121, la demanda sí se presentó en tiempo; en consecuencia, esta Sala revocará el numeral primero de la sentencia apelada, en su lugar, se declarará no probada la excepción de prescripción.

JUSTA CAUSA PARA DESPEDIR

La facultad de autorizar el despido de los trabajadores amparados por fuero sindical, la detenta únicamente el Juez del Trabajo quien deberá examinar la ocurrencia de alguna de las causales previstas en el artículo 410 del Código Sustantivo Laboral, para que, verificada la existencia de una de ellas, proceda a la autorización pretendida.

El artículo 410 del C. S. del T. dispone:

“Art. 410. Modificado D. 204/57, art. 8. Justas causas de despido. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero:

- a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y*
- b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.”*

En este punto, debe recordar la Sala que el artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo excluía expresamente a todos los empleados públicos, de la posibilidad de gozar de la garantía del fuero sindical, hecho que explica que las únicas justas causas consagradas en el 410 del Código Sustantivo del Trabajo para autorizar el despido de un trabajador sean las

contempladas en los artículos 62 y 63 de este Código; sin embargo, dicha exclusión fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante sentencia C 593 de 1993, por lo tanto, deberá entenderse que en casos de levantamiento de fuero de los empleados públicos, o de los particulares que presten funciones públicas, deberán revisarse también las causas de separación del cargo, consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Aquí no hay controversia sobre la existencia del vínculo laboral entre las partes, regido por un contrato de trabajo regulado por el Código Sustantivo de Trabajo, dada su calidad de trabajadora particular, y la calidad de aforada de la demandada, entonces, el problema jurídico a resolver es establecer si se probaron los hechos que constituyen una justa causa para terminar su contrato.

Aduce la demandante que la justa causa se configuró con el fallo proferido por la Procuraduría General de La Nación el 4 de marzo de 2013 que obra a folios 19 a 120 por el cual confirmó la decisión de 17 de octubre de 2012 del Procurador Segundo Delegado para la Vigilancia Administrativa quien declaró disciplinariamente responsable a la demandada y la sancionó con multa de 50 smmlv, y la inhabilitó PARA EJERCER EMPLEO PÚBLICO, FUNCIÓN PÚBLICA, PRESTAR SERVICIOS A CARGO DEL ESTADO O CONTRATAR CON ÉSTE”, por el término de 10 años.

Y dado que la demandada es trabajadora particular, debe la Sala establecer si su labor está en alguna de las situaciones anteriores, y establecer si la inhabilidad que actualmente recae sobre ella, es una justa causa para levantar su fuero sindical y autorizar su despido.

Al respecto, la Sala precisa que la demandante es una Entidad Promotora de Salud que conforme al artículo 155 de la Ley 100 de 1993 pertenece al Sistema General de Seguridad Social en Salud y, al igual que las demás EPS tiene la responsabilidad de la afiliación de los usuarios, el recaudo de las cotizaciones, y debe garantizar la prestación del Plan Obligatorio de Salud. El artículo 49 de la Constitución Política de 1991 consagra la Salud como un servicio público a cargo del Estado, y aunque conforme al artículo 365 ibídem los servicios públicos son inherentes a la finalidad social del Estado, su prestación puede delegarse a los particulares, como en este caso, a SALUDCOOP EPS que es una entidad de naturaleza privada.

Y el hecho de que la empresa empleadora preste el servicio público de salud, no ejerce una función pública, y así lo ha señalado la Corte Constitucional, entre otras en la sentencia C 037 de 2003:

“Si bien en un sentido amplio podría considerarse como función pública todo lo que atañe al Estado, cabe precisar que la Constitución distingue claramente los conceptos de función pública y de servicio público, y les asigna contenidos y ámbitos normativos diferentes, que impiden asimilar dichas nociones, lo que implica específicamente que no se pueda confundir el ejercicio de función públicas, con la prestación de servicios públicos.

... Debe recordarse así mismo que como se desprende del artículo 365 superior, la actividad de prestación de los servicios públicos no es únicamente del Estado, y que bien puede éste decidir dejarla en manos de los particulares, no obstante que la regulación, control y vigilancia de dichos servicios le corresponda ejercerla directamente y con exclusividad (arts. 189-22, 365, 370). Ello no sucede en cambio en el caso de las funciones públicas, que corresponde ejercer a los servidores públicos, y solo de manera excepcional puede ser encargado su ejercicio a particulares (art. 123-2), y en los términos ya expresados. Cabe precisar que este entendimiento dado por la Constitución a la noción de servicio público, corresponde a la evolución que dicha noción ha tenido en la doctrina y que ya no corresponde a la noción clásica de servicio público que implicaba la asimilación del servicio público con la función pública y con el derecho público”.

De manera que la trabajadora demandada no presta una función pública, por lo tanto, en principio, la inhabilidad impuesta por la Procuraduría no afecta la ejecución de su contrato individual de trabajo; sin embargo, encuentra la Sala que la sanción disciplinaria impuesta no solo le impide ser servidora pública, contratista del Estado, o ejercer funciones públicas como particular, sino que también quedó inhabilitada para prestar servicios que estén a cargo del Estado. Y dado que la entidad empleadora tiene como objeto prestar el servicio público de salud, que está a cargo del Estado, la demandada se encuentra inhabilitada para desempeñarse como su Gerente Regional de Cundinamarca, en consecuencia, sí se presenta la justa causa

del terminación de su contrato de trabajo, conforme lo dispone el numeral décimo tercero del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

“TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

... 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.”

Por lo anterior, se revocará el numeral segundo de la sentencia apelada, para autorizar a la entidad demandante despedir a la trabajadora demandada.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Bogotá D.C. Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el numeral primero de la sentencia apelada, en su lugar, **DECLARAR** no probada la excepción de prescripción.

SEGUNDO: REVOCAR el numeral segundo de la sentencia apelada, en su lugar, **AUTORIZAR** a SALUDCOOP EPS despedir a CLAUDIA PATRICIA LÓPEZ OCHOA.

TERCERO: Sin costas en esta instancia; las de primera a cargo de la demandada.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO,

MARÍA DEL CARMEN CHAÍN LÓPEZ

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ