

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el veinte (20) de octubre de dos mil veinte (2020), se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2020-00135-00 P.T. No. 19069  
NATURALEZA: FUERO SINDICAL (LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR)  
DEMANDANTE: SALUDVIDA E.P.S. EN LIQUIDACIÓN  
DEMANDADO: JHONATAN ENRIQUE NIÑO PEÑARANDA y SINTRAVIDA  
FECHA DE FALLO: VEINTE (20) DE OCTUBRE DE 2020.  
DECISION: “**PRIMERO: REVOCAR** el auto del 1 de septiembre de 2020 que declaró no probada la excepción previa de prescripción y en su lugar se declarará que no procede su resolución como previa sino en la decisión de fondo, por lo expuesto previamente. **SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia del 4 de septiembre de 2020, dictada por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído. **TERCERO:** Condenar en costas de segunda instancia a la parte demandada, fíjense como agencias en derecho la suma de \$250.000.”

El presente **EDICTO** se fija de forma electrónica en la página de la Rama Judicial por parte de la secretaría por el término de tres (3) días hoy veintiséis (26) de octubre de dos mil veinte (2020).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy veintiocho (28) de octubre de 2020, a las 5:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER**  
**SALA DECISIÓN LABORAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**

---

---

Veinte (20) de octubre de dos mil veinte (2020)

**PROCESO: FUERO SINDICAL –ACCIÓN DE PERMISO PARA DESPEDIR-**  
**RADICADO ÚNICO:** 54-001-31-05-004-2020-00135-00  
**RADICADO INTERNO:** 19.069  
**DEMANDANTE:** SALUDVIDA E.P.S. EN LIQUIDACIÓN  
**DEMANDADO:** JHONATAN ENRIQUE NIÑO PEÑARANDA y  
SINTRAVIDA

**MAGISTRADA PONENTE:**  
**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**

Procede la Sala, presidida por NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES, en compañía de los Magistrados ELVER NARANJO y JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA, dentro del presente proceso de permiso para despedir por fuero sindical promovido por SALUDVIDA E.P.S. EN LIQUIDACIÓN, mediante apoderado judicial contra JHONATAN ENRIQUE NIÑO PEÑARANDA y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUDVIDA - SINTRAVIDA, a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en contra del auto que resolvió las excepciones previas y la sentencia del 4 de septiembre de 2020, proferidas por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta.

Abierto el acto por la Magistrada Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la siguiente providencia:

**1. ANTECEDENTES**

La entidad SALUDVIDA E.P.S. solicita que se declare la existencia de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del señor JHONATAN ENRIQUE NIÑO PEÑARANDA, en virtud de lo establecido en el artículo 410 literal a del C.S.T., al encontrarse la entidad en proceso de liquidación y haber notificado desde el 16 de junio de 2020 a los empleados y el Ministerio del Trabajo la decisión de proceder con el despido colectivo de la totalidad de los trabajadores, por lo que solicita se levante el fuero sindical y se conceda permiso para despedir.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, refiere que el señor NIÑO PEÑARANDA es trabajador de SALUDVIDA E.P.S. en virtud de contrato de trabajo a término indefinido desde el 23 de septiembre de 2016, en el cargo de abogado, con funciones relacionadas a liderar la defensa, definir estrategias y elaborar conceptos jurídicos en procesos judiciales, conciliaciones, tutelas y entes de control con una remuneración mensual de \$3.425.700.

Ante la liquidación de la sociedad empleadora, ya no es necesaria la prestación personal de sus servicios. Refiere, que SALUDVIDA E.P.S. es una empresa con el objeto social de garantizar la prestación del plan obligatorio de salud a afiliados en regímenes contributivo y subsidiado, pero el 1 de octubre de 2019, la Superintendencia Nacional de Salud mediante Resolución No. 8896, ordenó, la toma de posesión para liquidarla y se nombró como liquidador al Dr. DARÍO LAGUADO MONSALVE, indicando los artículos 116 y 117 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero que a partir de la intervención la empresa solo puede hacer lo necesario para liquidarse y no puede seguir desarrollando su objeto social.

Que el liquidador presentó el plan e itinerario de liquidación que fue aprobado por la Superintendencia de Salud y desde el 31 de diciembre de 2019. No cuenta con usuarios, ni presta servicios o recibe ingreso alguno. Y respecto de los trabajadores se han realizado: planes de retiro, terminaciones concertadas, traslados, trabajo en casa, disfrute de vacaciones y suspensiones de contratos, pero el 16 de junio de 2020 el liquidador tomó la decisión de proceder con la terminación de la totalidad de los contratos de trabajo, notificando a estos y al Ministerio del Trabajo, debidamente fundamentada en el estado financiero precario de la entidad.

Explica, que el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUDVIDA es una organización sindical minoritaria registrada el 7 de noviembre de 2019, es decir posterior a que iniciara la liquidación y su propósito no es mejorar las condiciones laborales sino limitar la finalización de los contratos, contando con apenas 25 afiliados de 651 trabajadores y no han iniciado conflicto colectivo alguno, siendo el actor su Presidente y por ende ostenta fuero sindical, el cual debe ser levantado por obrar la justa causa consagrada en el literal a del artículo 410 del C.S.T.

Los demandados JHONATAN ENRIQUE NIÑO PEÑARANDA y SINTRAVIDA, mediante diferentes apoderados judiciales contestan en similares términos, oponiéndose a la totalidad de las pretensiones por cuanto no se ha configurado ninguna justa causa, ni el artículo 410 del C.S.T., argumentando que SALUDVIDA actualmente no ha sido liquidada en forma definitiva, inclusive aún tiene funciones dentro de la liquidación al representar a la entidad en los respectivos procesos judiciales que cursan en Norte de Santander y Arauca.

Así mismo, destaca, que el sindicato cuenta con suficientes trabajadores y el demandado ostenta un cargo representativo que puede afectar la libertad y asociación sindical, sin que el Ministerio del Trabajo haya autorizado a la fecha el despido colectivo solicitado.

Contesta a los hechos aclarando, que la empresa si bien entró en liquidación, trabajadores como él siguen conservando sus funciones pues obra como apoderado en 23 procesos en curso: 1 laboral, 2 civiles de responsabilidad médica, 1 de nulidad y restablecimiento del derecho y 19 reparaciones directas, por los cuáles sigue respondiendo sin perjuicio de la liquidación; así mismo advierte que la entidad sí sigue recibiendo ingresos como cartera por recobros, recobros de pólizas, cartera adeudada por entidades territoriales, depósitos judiciales devueltos, recobro a secretarías de salud y venta de bienes y agrega que el MINISTERIO DEL TRABAJO a la fecha no ha expedido autorización para el despido colectivo.

Rechaza los señalamientos contra el sindicato y su conformación, alegando que fue creado precisamente para defenderse de las condiciones laborales derivadas de la resolución de liquidación. Propone como excepciones la PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA LEVANTAR FUERO, AUSENCIA DE PRUEBAS QUE SOPORTEN HECHOS Y PRETENSIONES, EXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO, GARANTÍA A PERTENECER A UN SINDICATO y OMISIÓN A PLIEGO DE PETICIONES.

## **2. APELACIÓN DE AUTO**

### **2.1 Providencia impugnada**

Durante la etapa de excepciones previas el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito en audiencia del 1 de septiembre de 2020 resolvió declarar no probada la prescripción propuesta por las demandadas, indicando que el artículo 118 del C.P.T.Y.S.S. establece como hecho determinante para contar los 2 meses que tiene el empleador para solicitar el levantamiento del fuero, cuando tuviere conocimiento del hecho que alegue y tratándose en este caso de la causal de liquidación, debía entenderse que esto era un trámite legalmente consagrado y en medio del cual se surtían etapas consecutivas que hacen compleja la decisión de prescindir de los contratos.

Concluyó entonces que no fue hasta el 16 de junio de 2020 que se comunicó al Ministerio del Trabajo la decisión de finalizar todos los contratos de trabajo, al encontrarse en la etapa de la liquidación que ameritaba este paso y es este el punto determinante para contabilizar la prescripción, por lo que la demanda fue presentada oportunamente.

### **2.2 Apelación**

El apoderado del trabajador demandado, coadyuvado por la apoderada del Sindicato SINTRAVIDA, impugna la anterior decisión al estimar que se dio una interpretación equivocada al artículo 118 del C.P.T.Y.S.S., pues siendo la liquidación la causal alegada es este el momento determinante y no alguno posterior. Agrega que, si bien para octubre de 2019 no existía el sindicato, pues este se constituyó en noviembre de 2019, era esta la fecha para iniciar a contabilizar los 2 meses para demandar el levantamiento.

### **2.3 Consideraciones**

De conformidad con el numeral 3° del artículo 65 del C.P.T.S.S., modificado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001, es apelable el auto que resuelva las excepciones previas, por lo que esta Sala de Decisión es competente para pronunciarse sobre la impugnación presentada.

Sea lo primero destacar, que el juez *a quo*, previo a revisar la procedibilidad o no de la excepción de prescripción no identificó si la misma era susceptible de ser propuesta y resuelta como previa; pues debe tenerse en cuenta que el artículo 32 del C.P.T.S.S. modificado por el artículo 1° de la Ley 1149 de 2007, permite la proposición de la excepción previa de prescripción, cuando se cumplan determinadas condiciones, al respecto la norma señala:

*“ARTICULO 32. TRÁMITE DE LAS EXCEPCIONES. El juez decidirá las excepciones previas en la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. **También podrá***

**proponerse como previa la excepción de prescripción cuando no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión, y decidir sobre la excepción de cosa juzgada. Si el demandante tuviere que contraprobar deberá presentar las pruebas en el acto y el juez resolverá allí mismo.**

*Las excepciones de mérito serán decididas en la sentencia”.*

De conformidad con la norma citada, únicamente la prescripción puede resolverse como excepción previa, cuando no exista controversia entre las partes sobre la fecha de exigibilidad, suspensión o interrupción del derecho reclamado, de forma que antes de que el juez decida resolver tan excepción de forma anticipada debe verificar si entre las partes existe discusión sobre tal aspecto, debido a que ésta es una excepción naturalmente perentoria que debe resolverse al momento de dictar sentencia.

Esta norma fue objeto de estudio por parte de la Corte Constitucional en Sentencia C-820 de 2011, donde se indica que las excepciones previas son *“aquellas razones de defensa expuestas por el demandado, de naturaleza procedimental, mediante las cuales éste expresa su oposición a la demanda, con base en la existencia de ciertos eventos que impiden el desarrollo del proceso. Se trata de asuntos de previo trámite y pronunciamiento que propenden por el mejoramiento del procedimiento, de suerte que pueden llegar a suspender el proceso, e incluso a darlo por terminado”* y específicamente sobre el problema jurídico en discusión, expone: *“No sobra recordar que las excepciones de prescripción y cosa juzgada tienen naturaleza objetiva. Su acreditación se produce mediante la contabilización del transcurso del tiempo, en el caso de la prescripción, al margen de la intención, el ánimo o la razón por la cual el acreedor permaneció inactivo. Además, su declaratoria anticipada, en la primera audiencia, sólo es posible cuando existe certeza sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión, o de su interrupción o suspensión. De manera que si se presenta alguna discusión en torno a estos tópicos su decisión se diferirá a la sentencia.”*

Sobre la naturaleza de esta excepción previa también se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión de fecha 25 de julio de 2006, rad. 26.939, reiterada posteriormente en SL3693 del 15 de marzo de 2017, señalando que *“Así las cosas, no es que la ley permitió una mutación de la naturaleza jurídica de la excepción de prescripción, es decir, que haya cambiado de ser una excepción de fondo a dilatoria, sino que, se itera, por economía procesal y celeridad, al juez laboral le es dable resolverla en la primera audiencia de trámite, siempre y cuando, como lo establece el artículo 32 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el 19 de la Ley 712 de 2001, “no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión”. En este orden de ideas, **para que el juez pueda decidir sobre la prescripción, al comienzo de la litis, no debe tener duda en cuanto a la claridad y existencia del derecho; pero si hay controversia en cuanto a la exigibilidad, interrupción o suspensión de la prescripción, la resolución de la misma debe esperar a la sentencia”.***

Por lo anterior, se advierte de entrada que en este caso el juez *a quo* no siguió el trámite especial que exige el artículo 32 del C.P.T.S.S. para resolver la excepción de prescripción como previa, debido a que en primer lugar no

inquirió a las partes sobre su posición sobre la fecha de exigibilidad del derecho reclamado ni analizó en el plenario si existían suficientes elementos de juicio para determinar si era admisible tal posibilidad.

Esto último es indispensable, dado que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera pacífica y reiterada, ha indicado que previo a abordar el estudio del medio exceptivo de prescripción, es indispensable abordar primero si existe el derecho reclamado pues *“solo puede prescribir lo que en un tiempo tuvo vida jurídica”* y para ello la providencia SL1245 de 2009, reitera el criterio expuesto desde sentencia en rad. 28.701 del 1 de agosto de 2006 que expuso: *“basta las reglas de la lógica que nos indican que para poder entrar a estudiar y decidir la excepción de prescripción, se hace necesario haber determinado previamente la existencia del derecho”*.

Ante ello, se advierte que desde la proposición de la excepción de prescripción existía controversia sobre el momento determinante para iniciar su contabilización, por lo que al no existir claridad respecto a desde que momento se hace exigible el derecho, no podía el juez resolver la excepción de prescripción de forma previa, y debió diferir su decisión hasta el momento de dictar sentencia.

De esta manera, se revocará la decisión del juez a quo que declaró no probada la excepción previa de prescripción y en su lugar se declarará que no se acreditan los presupuestos del artículo 32 del C.P.T.S.S. modificado por el artículo 1° de la Ley 1149 de 2007, para que se decida la prescripción como excepción previa, por lo que se analizará al momento de resolver la apelación de la sentencia.

### **3. SENTENCIA IMPUGNADA**

#### **3.1. Identificación del tema de decisión**

En la presente diligencia, la Sala se pronuncia acerca del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, en contra de la sentencia del 4 de septiembre de 2020, mediante la cual el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas y ordenó el levantamiento de la garantía de fuero sindical del demandado JHONATAN ENRIQUE NIÑO PEÑARANDA, directivo de SINTRAVIDA, para que en su oportunidad si así lo estima el empleador proceda a desvincularlo de la empresa en liquidación.

#### **3.2. Fundamento de la decisión apelada**

El Juez de primera instancia, fundamentó su decisión en lo siguiente:

- Que el problema jurídico a resolver es determinar si la entidad demandante, SALUDVIDA E.P.S., demostró la existencia de la justa causa alegada para levantar el fuero sindical del trabajador JHONATAN ENRIQUE NIÑO PEÑARANDA, que es la liquidación de la entidad prevista en el literal A del Artículo 410 del C.S.T., a lo que se opone la pasiva advirtiendo que no se materializa este escenario al no darse la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono por 120 días.

- Explica, que la naturaleza del proceso de levantamiento de fuero sindical consta de verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador y analizar su legalidad o ilegalidad, anotando, que la norma invocada establece como justas causas para autorizar el despido la liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y las demás causales de los artículos 62 y 63 del C.S.T.

- Identifica, como medios de prueba el contrato de trabajo, desprendibles de nómina, la Resolución 8896 del 1 de octubre del 2019 de la Superintendencia Nacional de Salud donde toma posesión de la E.P.S. para forzar su liquidación, el oficio que aprueba el plan de trabajo del liquidador, el certificado del liquidador certificando la situación financiera, el oficio solicitando al Ministerio del Trabajo permiso para despido colectivo notificado también al demandado, acta de constitución del sindicato, constancia de la directiva y certificado de existencia de la demandante. Por su parte, el demandado aportó relación de los procesos donde funge como apoderado judicial, certificado de funciones, actuaciones recientes en esos procesos, retenciones de cuota sindical, relación de afiliados de SINTRAVIDA, actuaciones del sindicato y cartera por recuperar de SALUDVIDA E.P.S.

- Aceptados como ciertos los hechos derivados de la relación laboral, la controversia se centra en establecer la concurrencia de la justa causa para levantar el fuero y refiere, que se recepcionó el interrogatorio de parte del Liquidador quien explicó la difícil situación financiera de la entidad, con dinero retenido que ha impedido desembolsar pagos de nómina desde junio y que se está tramitando para cumplir con dichas obligaciones. Así mismo se oyó en testimonio al jefe de procesos legales, NICOLÁS CHÁVEZ, quien explicó, que el cúmulo de acciones legales tras la liquidación ha disminuido sustancialmente y en Cúcuta quedan 22 procesos que son los que atiende el demandado, pero que en Bogotá están buscando reducir el área jurídica al mínimo y atenderlos virtualmente desde la sede central por cuanto ya no existe respaldo para mantener esta actividad descentralizada.

- Como fundamento jurídico de la justa causa, refiere, que el artículo 410 del C.S.T. autoriza cuando hay liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento o la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más 120 días, pero la intelección que da la parte demandada es incorrecta al exigir que se conjuguen todos los escenarios, pues cada una es un hecho diferente cuya configuración genera la causal y en este caso está demostrado que desde la Resolución No. 8896 del 1 de octubre de 2019 está ordenada la liquidación de la entidad.

- Refiere, que la Sala de Casación Laboral ha estudiado en providencia del 4 de febrero de 2005 (Rad. 23.510), aunque en fuero circunstancial, circunstancias similares que sirven para esta litis en cuanto el estatuto financiero consagra la liquidación forzosa de entidades con la finalidad de la venta de activos para el pago gradual de pasivos, facultando el artículo 295 numeral 9 Literal M al liquidador para terminar contratos de empleados cuyos servicios no se requieran y conservar solo los necesarios para adelantar la liquidación de la empresa, que es el objeto por el que subsiste. Aclarando dicho fallo, que esta causal es una autorización expresa del legislador que pretende proteger al trabajador, ante la existencia de una grave iliquidez como la presente que pueda dificultar el pago de derechos

laborales y que existen otras medidas más graves como prohibición de pasivos laborales de que trata el artículo 30 de la Ley 795 de 2003.

- Aclara, que en todo caso la facultad de liquidador no es absoluta e ilimitada, pues debe conservar los contratos que resulten necesarios y si logra demostrarse que se requiere la permanencia no operaría la justificación del despido y en ese sentido concluye que no opera la excepción de prescripción, pues es el liquidador quien define la necesidad de la permanencia del trabajador durante la liquidación y en este caso se hizo el 16 de junio de 2020 que se solicitó el permiso ante el Ministerio del Trabajo, por ser el momento en que no existe fluidez para responder por sus derechos laborales.

- Agrega, que no puede pedirse a la entidad que espere a culminar su liquidación para solicitar levantamientos de fuero, pues se arriesga a una indemnización por cada trabajador aforado en caso de que la misma deje de existir sin haber adelantado este trámite, como se estudió en SL434 de 2015, para el caso de la supresión de cargos de TELECOM, al indicarse que el término de prescripción cuenta desde que se tiene certeza de que el cargo va a ser suprimido.

- Frente a la prestación del servicio y su necesidad, refiere que si bien un abogado siempre es necesario se demostró que la entidad viene funcionando con una disminución significativa de los casos que antes le ocupaban, especialmente las acciones de tutela al no contar con usuarios y que si bien le asignan funciones porque sigue siendo empleado formalmente, explicó su superior funcional que el proyecto para la parte jurídica frente a las circunstancias de la liquidación es reducir el número de abogados para centralizar la defensa judicial en los procesos abiertos al 31 de agosto de 2020, de manera que no se necesita un abogado en la región y es una decisión razonable, de la mano a la situación financiera de la entidad.

- Sobre la liquidez de la entidad, se evidencia que la empresa cuenta con un endeudamiento del 378.8% y no entran recursos fluidos desde el traslado de afiliados el 1 de enero de 2020, existe retardo de pago de salarios desde junio de este año y se está adelantando la búsqueda de fondos para los planes de retiro de los trabajadores.

- Concluye el Despacho que la acción contra el demandado no es caprichosa, arbitraria ni tiene como fin afectar el derecho de asociación, sino que es necesaria para los fines de la liquidación y va en concordancia con la autorización legal que existe para estos casos, por lo que se declararán no probadas las excepciones y se accederá a la pretensión de levantamiento.

#### **4. APELACIÓN**

El apoderado del trabajador demandado presentó recurso de apelación en contra de la decisión anterior, con fundamento en lo siguiente:

- Que no se dio suficiente valor probatorio a las pruebas aportadas en lo referente al estado en que se encuentran los procesos que asume y representa el demandado, relacionados en el excel aportado, mientras que se dio plena relevancia a las manifestaciones del testigo Nicolás Chávez.

- Refiere, que conforme la justa causa alegada, el proceso de liquidación, este inició en octubre de 2019 y a la fecha no ha finalizado de manera definitiva, fijando como plazo final el 10 de octubre de 2021 como ordena la toma de posesión, de manera que no se suscita y se aplicó de manera indebida la causal del literal a del artículo 410 del C.S.T., pues el mero proceso de liquidación no es suficiente para autorizar el levantamiento sino que debe darse la liquidación o clausura definitiva de la empresa y no basta con la mera iniciación de este trámite.

- Afirma que SALUDVIDA cuenta actualmente con 651 trabajadores activos y de estos 101 aún están afiliados a SINTRAVIDA, de manera que la asociación tiene razones para existir y la decisión de levantar el fuero, lesionaría gravemente los principios de libertad y asociación sindical respecto de los demás trabajadores pues el demandado es el presidente del sindicato.

- Estima, que se acreditó que el demandado cuenta con carga laboral en la representación judicial de procesos contencioso y ordinarios de esta ciudad, lo que aceptó el superior jerárquico; advirtiendo que el testigo NICOLÁS CHÁVEZ fue tachado por cuanto fue designado por el agente liquidador y tiene una clara dependencia e interés con la parte actora, afectando su credibilidad o imparcialidad, evidenciándose en sus respuestas manifestaciones evasivas sobre poderes conferidos al demandado o sustituciones de poder realizadas para requerimientos en Cúcuta e inclusive fue contradictorio al explicar la propuesta de asumir desde Bogotá los procesos judiciales, no siendo suficiente para demostrar que no se requieren los servicios del trabajador.

- Trae a colación la sentencia T-249 de 2008 donde la Corte Constitucional considera que los jueces laborales no puede autorizar retiro de cargos representativos en organizaciones sindicales pues se considera discriminatorio salvo que se demuestre suspensión total de labores por 120 días o incumplimiento de obligaciones del trabajador; pero en este caso la entidad no ha sido liquidada de forma definitiva, aún tiene personal en su planta y la organización sindical tiene trabajadores activos que representar.

- Agrega, que estima inapropiado acceder al levantamiento del fuero sindical sin que el Ministerio del Trabajo haya dado la autorización para los despidos colectivos y solicita se valore adecuadamente el acervo probatorio, pues los procesos donde actúa el demandado no están todos finalizando, incluso algunos apenas inician y la liquidación de la empresa no implica la terminación de estos procesos judiciales, siendo necesario que continúen bajo la representación del abogado regional hasta la liquidación final de la empresa.

## **5. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:**

De acuerdo con los antecedentes explicados, a esta Sala de Decisión le corresponde establecer: ¿Si existe o se configura la justa causa o causa legal de terminación del contrato laboral invocada por la empleadora demandante SALUDVIDA E.P.S. EN LIQUIDACIÓN, para ordenar el levantamiento de la garantía foral del trabajador JHONATAN ENRIQUE NIÑO PEÑARANDA, y consecuentemente, si es procedente conceder el permiso para despedirlo del cargo que se encuentra ocupando?

## **6. CONSIDERACIONES:**

### **6.1 Generalidades de la acción de fuero sindical**

A fin de determinar si el demandante gozaba de fuero sindical al momento de su desvinculación, es menester recordar que el fuero es aquella protección de la cual goza el trabajador, para no ser desvinculado o desmejorado durante la ejecución de su contrato de trabajo, y bajo las condiciones que se establezca para dicha protección, aunado a que en el caso de la desvinculación, para esta no bastará con la justa causa sino que deberá ser calificada previamente por el juez laboral para autorizar el retiro del trabajador.

Sea lo primero señalar que en el artículo 39 de la Constitución Política se elevó a rango constitucional la garantía del fuero sindical:

*“ARTÍCULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.*

*La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.*

*La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.*

*Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.*

*No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”*

Al respecto del fuero sindical establece el artículo 406 del C.S. del T., define el fuero sindical como: *“(..) la garantía de que gozan algunos trabajadores de 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, previamente calificada por el juez del trabajo.”*

A su vez, esta norma señala que trabajadores se encuentran amparados por la garantía sindical:

*“ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Están amparados por el fuero sindical:*

- a) *Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*

- b) *Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;*
- c) *Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;*
- d) *<Aparte tachado INEXEQUIBLE> Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.*

*PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.*

*PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.”*

Conforme a la norma transcrita, la garantía que otorga el fuero sindical es para cierta clase de trabajadores vinculados al sindicato y por el tiempo que dispone la norma; por lo tanto, para que un empleador pueda despedir, trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo de un empleado amparado por el fuero sindical es necesario que solicite un permiso al juez laboral, a través de la acción de levantamiento de fuero, aduciendo la justa causa en que fundamenta dicha petición, para lo cual debe recurrir al procedimiento previsto en los artículos 113 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

## **6.2 Caso concreto**

En el presente asunto, el juez de instancia, resolvió acceder a la pretensión de levantamiento del fuero sindical por encontrar demostrada la causal del literal A del Artículo 410 del C.S.T., liquidación de la empresa o establecimiento, plenamente respaldada en los documentos anexos y aceptada por las partes, no siendo necesario que se demuestren otros supuestos como la suspensión de actividades, identificándose además, que el trabajo desarrollado por el demandado no es indispensable para la liquidación y su superior jerárquico explicó las razones para prescindir de su puesto, ante la disminución de su carga laboral y su reemplazo por personal del nivel central.

En la alzada, manifiesta el apoderado judicial del demandado, que no está conforme con la valoración efectuada de la causal de liquidación, pues el mero proceso liquidatorio no es suficiente para autorizar el levantamiento

del fuero sindical, sino que debe darse la liquidación o clausura definitiva de la empresa. Refiere, que el actor como jurídico de la empresa ostenta representación legal en 23 procesos judiciales activos y eso demuestra que se sigue requiriendo de sus servicios, estimando imparcial el testimonio del señor NICOLÁS CHÁVEZ y señala que mientras subsistan trabajadores en SALUDVIDA E.P.S. que estén afiliados al sindicato, estos tienen derecho a una debida representación que se vería afectada con la salida del presidente de la organización.

Previo a analizar con detalle los reparos del recurrente, señalan las partes que JHONATAN ENRIQUE NIÑO PEÑARANDA está vinculado a SALUDVIDA E.P.S. mediante un contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 23 de septiembre de 2016, para desempeñarse como profesional de asuntos jurídicos de la regional Norte de Santander.

Respecto de la calidad de aforado, se observa en el archivo "*Solicitud de intervención – no atendida.pdf*" el certificado proferido por el MINISTERIO DEL TRABAJO, en el que se evidencia que el señor NIÑO PEÑARANDA tiene la calidad de presidente del SINDICATO DE TRABAJADORES DE SALUDVIDA E.P.S. S.A., registrada el 7 de noviembre de 2019, por lo que ostenta una estabilidad laboral reforzada según lo establecido en el artículo 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la demanda, se manifiesta por la empresa demandante al encontrarse en proceso de liquidación forzada, necesita dar por terminado el contrato de trabajo de todos los empleados de la entidad, ello incluye el del actor y al tener fuero sindical, requiere previamente la autorización judicial conforme el literal a del artículo 410 del C.S.T.; norma que establece como justa causa para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero la "*liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días*".

Al respecto, se demostró que mediante Resolución No. 8896 del 1 de octubre de 2019 la Superintendencia Nacional de Salud ordenó la toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios y la intervención forzosa administrativa para liquidar SALUDVIDA E.P.S. por el término de 2 años, de conformidad con los artículos 116 y 117 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, designando como liquidador a DARÍO LAGUADO MONSALVE y este ha venido ejerciendo sus funciones según el plan de trabajo aprobado por la Superintendencia.

De conformidad con el artículo 295 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, es una facultad del liquidador "*dar por terminados los contratos de trabajo de empleados cuyo servicio no requiera, y conservar o contratar los que sean necesarios para el debido adelantamiento de la liquidación*"; en virtud del cual solicitó el 16 de junio de 2020 al Ministerio del Trabajo autorización para el despido colectivo de la totalidad de los trabajadores de la compañía, conforme los artículos 66 y 67 de la Ley 50 de 1990, lo que incluye al demandante JHONATAN ENRIQUE NIÑO PEÑARANDA.

En ese sentido, objetivamente se encuentra demostrada la causal alegada para proceder con el levantamiento del fuero sindical de liquidación definitiva de la empresa empleadora; sin embargo, tal como resaltó el *a quo*, la jurisprudencia ha señalado que es deber del juez laboral verificar que se

garantice el adecuado ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical en el curso de la liquidación y que esta no se utilice como excusa para desvincular y debilitar las asociaciones sindicales.

Así lo explica la Corte Constitucional en providencias como la SU377 de 2014 y T-123 de 2016 donde al analizar las actuaciones acontecidas sobre los aforados en el proceso de liquidación de TELECOM, recordó que *“las garantías emanadas del fuero sindical tienen plena vigencia durante los procesos de liquidación”* y ello implica que en todos los casos *“los trabajadores amparados por el fuero sindical no pueden ser despedidos alegando la liquidación de la empresa, sin que el carácter justo de esta causa y la legalidad de la terminación del contrato sea calificado por el juez laboral. Esta regla se extiende a aquellos eventos en los que el despido ocurre al final de la liquidación de la empresa. Ni siquiera cuando la terminación del vínculo laboral se da de forma simultánea al cierre definitivo de la empresa, esta se exime de solicitar una autorización judicial para el despido de los trabajadores aforados.”*

Específicamente sobre cómo se analiza esta garantía por parte del Juez Laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencias como STL317 de 2016 y STL5189 de 2017, se ha estimado adecuado que se analice si las funciones y obligaciones del trabajador aforado siguen siendo necesarias a la entidad respecto del estado de la liquidación en que se encuentre, porque en caso de serlo, no se configuraría la justa causa alegada.

Esto es precisamente lo mismo que concluye la Corte Constitucional en la Sentencia T-249 de 2008, citada por el apelante, donde se explica que en casos de despidos colectivos que deben ser autorizados por el Ministerio del Trabajo, no se puede omitir que a quienes ostentan fuero sindical se debe, además, acudir al Juez del Trabajo para que este analice la existencia de la justa causa y evite que el empleador decida quienes mantienen su trabajo en función de sus propios intereses.

Ahora bien, esta decisión no es un precedente aplicable a este caso como reclama el apelante, por cuanto los hechos no son similares, dado que en esa decisión se analiza un caso de despidos colectivos sin que el empleador atravesara un proceso de liquidación y por eso, se amparó afirmando que no era procedente autorizar el despido, pues no se estructuraba la causal del literal A del artículo 410 del C.S.T., al no demostrarse una suspensión total o parcial de labores por más de 120 días.

De esta manera, el proceso de liquidación debe garantizar el ejercicio de las garantías sindicales, aunque esto no significa que el trabajador aforado debe permanecer en su cargo hasta la extinción total de la entidad como reclama el apelante, pues en una interpretación armónica de las normas aplicables se puede concluir que la justa causa se estructura cuando el empleador en liquidación demuestra que los servicios del trabajador aforado ya no son requeridos en función del proceso de liquidación que adelanta; pues de lo contrario, se afectarían las facultades que tiene el liquidador para facilitar la preparación y realización de una liquidación rápida y progresiva, ejecutando solo los gastos que sean necesarios y garantizando la mayor cantidad de reserva de activos para responder ante los acreedores, que es precisamente la causa de que se iniciara el trámite para extinguir la personalidad jurídica.

Esta situación se refuerza en casos como el presente, teniendo en cuenta que la liquidación de la E.P.S. SALUDVIDA se da como consecuencia de una decisión de la Superintendencia Nacional de Salud, que le restringe a la entidad seguir ejecutando su objeto social y retira a todos sus afiliados por estar en imposibilidad de seguir cumpliendo sus deberes legales, de manera que en sus decisiones el liquidador está obligado a tener en cuenta las necesidades del servicio, limitadas a ejecutar la liquidación forzada.

En consecuencia, procede la Sala a establecer si se acreditó por parte de la entidad demandante que el servicio prestado por el trabajador aforado ya no era necesario para la ejecución de labores propias de la liquidación de la empresa; para ello, se tiene que el actor funge como el principal abogado de la REGIONAL NORTE DE SANTANDER de la E.P.S. SALUDVIDA y entre sus funciones, según certificado aportado con la contestación gira en torno a: Definir estrategias para defensa en procesos contra la E.P.S. ante todas las jurisdicciones, idear estrategias de defensa para procesos especiales, estructurar conciliaciones, elaborar las contestaciones, rendir informes mensuales de los procesos, asistir a las audiencias, revisar liquidaciones de crédito, conceptuar sobre pago de condenas para evitar intereses, asistir a las audiencias, responder tutelas, revisar los procesos en curso, generar acciones preventivas o correctivas y apoyar los procesos de contratación.

Ahora bien, en el curso de la liquidación se aportaron también documentos denominados “Plan de acción” donde se solicita a las áreas jurídicas regionales informes sobre su actividad mensual en los siguientes puntos: radicación de memoriales, revisión de sanciones, proyección de tutelas, reportar autos notificados por estado, organizar el archivo, seguimiento a procesos de responsabilidad fiscal y cobros coactivos, asistir a audiencias, contestar demandas, proyectar alegatos de conclusión, informar sobre tutelas y asesorar a la liquidación.

Al rendir su último informe antes de la demanda, en julio de 2020, el demandado indicó, que realizó las labores de revisión sin contratiempos, sin que hubiera desarrollo de audiencias, ni se contestaran demandadas o proyectaran alegatos de conclusión; es decir, que a la fecha las funciones que ejecuta el actor se limitan a actuar en los procesos que están en curso y estar atento a lo que se presente diariamente en los mismos o en los casos que se presenten contra la entidad en esta regional.

Específicamente, el demandado certifica en un documento Excel anexo que sostiene la representación legal de la empresa en 23 procesos activos ante Juzgados Administrativos, Civiles y Laborales de la ciudad de Cúcuta, y si bien no aporta certificaciones del estado en que se encuentran, es una situación que acepta la demandada en su interrogatorio de parte; en este mismo documento, se verifica que a la fecha de inicio de la liquidación estaban a su cargo otros 65 procesos, que fueron terminados y remitidos al liquidador para su calificación.

Sobre este asunto, se oyó el testimonio de MIGUEL NICOLÁS CHÁVEZ MALDONADO en su calidad de JEFE NACIONAL DE PROCESOS LEGALES DE SALUDVIDA EN LIQUIDACIÓN, cargo que asumió tras el inicio del proceso de liquidación por designación del liquidador y su primera labor fue establecer el estado del grupo de abogados, identificado abogados contratados en Bogotá y a nivel regional, pero con ocasión al traslado de

afiliados del 1 de enero de 2020 tuvo como efecto el cierre de oficinas, la contracción de procesos, depuración de cuentas, finalización de procesos judiciales por suspensión de los cobros en contra y ello reduce las responsabilidades de los abogados. Sobre la regional de Cúcuta, en cabeza del demandado, explicó que venía con una carga ajustada que ha disminuido según el último reporte al 31 de agosto funge como apoderado de 22 o 23 procesos que iniciaron antes de la liquidación. Refiere que se concluyó que estos abogados regionales ya no se iban a necesitar por la contracción de responsabilidades, decidiendo que se despacharían todos los procesos desde Bogotá aprovechando la nueva virtualidad y en aras de permitir al liquidador, reducir lo más posible la cantidad de personal que debe limitarse a las necesidades de la liquidación. Refiere que los abogados regionales no tienen funciones en el marco de la liquidación, porque esta se maneja desde el nivel central incluyendo las tutelas cuyas respuestas eran la mayor carga que tenían estos puestos antes del traslado de los usuarios junto a la atención de los requerimientos de los entes territoriales.

Específicamente lo que corresponde a la necesidad de los servicios del Dr. NIÑO PEÑARANDA, explicó que no se requería porque lo que está ejecutando la sección de procesos legales ya se está reduciendo al máximo y se dirige actualmente a proceder con la graduación de la calificación de deudas, que se realiza desde el nivel central, y su carga laboral como apoderado regional será redistribuida a los apoderados en Bogotá, igual que en las demás regionales. Inclusive, explica que al iniciar la liquidación se solicitó a los regionales coordinar la remisión de los procesos activos y esta etapa ya finalizó, aunque acepta al final que en la medida que se ha necesitado por surgir citaciones en Cúcuta, se le han conferido poderes especiales o sustituciones para acudir a ellas porque aún sigue siendo trabajador de la empresa.

Las manifestaciones de este testigo fueron tachadas como imparciales por el apoderado de la parte demandada, conforme al artículo 211 del C.G.P., alegando que se trataba de un trabajador dependiente de la entidad demandante. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en providencia SL3721 de 2019 reiterando lo expuesto previamente en decisión del 12 de agosto de 2011, explica:

*“la sola tacha por sospecha no es suficiente para menguar la fuerza demostrativa de un testimonio, ya que de esa circunstancia no cabe inferir sin más, que el testigo faltó a la verdad. Como lo advirtió el fallador, cuando la persona que declara se encuentra en situación que haga desconfiar de su veracidad e imparcialidad, lo que se impone no es la descalificación de su exposición, sino un análisis más celoso de sus manifestaciones, a través del cual sea permisible establecer si intrínsecamente consideradas disipan o ratifican la prevención que en principio infunden, y en fin, si encuentran corroboración o no en otros elementos persuasivos, criterios que en definitiva son los que han de guiar la definición del mérito que se les debe otorgar” (Sent. Cas. Civ. de 28 de septiembre de 2004, Exp. No. 7147-01), (...) **Debe haber, pues, una ponderación más aguda, sin que por ello se prescindiera de la información que suministran, misma que, si es capaz de superar los juicios de coherencia, seriedad y objetividad, puede ser tomada como base para decidir»***

En este caso, advierte la Sala que si bien el actor como Jefe Nacional de Proceso Judiciales de la demandante es un empleado dependiente de la misma, sus declaraciones se avizoran coherentes, razonables y en ningún momento realizó manifestaciones exageradamente favorables a su empleador; por el contrario, sus conclusiones son lógicas y coherentes al material probatorio ya citado: explicó que las acciones de tutela eran la principal carga laboral de los abogados regionales y al no tener usuarios estas ya no se presentaban en la misma cantidad como se certifica de los informes de los meses aportados con la contestación donde se afirma no haber realizado contestaciones, argumentó que la actividad principal de los abogados estaba enfocada ya en calificar las acreencias porque su recepción ya había finalizado y esto coincide con el cronograma de la liquidación publicado en la página de la E.P.S. por orden del oficio que aprobó el plan de trabajo, donde se verifica que la recepción de reclamaciones de acreencias finalizó en mayo de 2020.

Por ende, no existen motivos que permitan desacreditar plenamente la versión del testigo NICOLÁS CHÁVEZ, quien explicó que por el estado en que se encontraba la liquidación ya no eran necesarios los abogados regionales y que sus procesos podían ser asumidos por un grupo reducido en el nivel central para disminuir costos de funcionamiento, lo que es razonable teniendo en cuenta que por la liquidación el actor pasó de actuar en casi 90 procesos a solo 23.

Explica inclusive el testigo, que durante el curso de la liquidación se siguieron confiriendo poderes y funciones al trabajador demandado para diligencias en la ciudad de Cúcuta, pues como trabajador con sueldo estaba en la obligación de seguir prestando funciones y en ningún momento se le restringió la asignación de responsabilidades; situación que, estima la Sala, es un indicio sobre la inexistencia de acciones antisindicales de la demandada para adelantar esta acción, pues hubiera podido revocar todos los poderes y limitar las funciones del trabajador para justificar lo superfluo de su cargo. Sin embargo, lo han mantenido ejecutando labores y funciones propias de su cargo, pero advierten que, por razones de la liquidación forzada, esto es la contracción al mínimo de las labores a ejecutar, estas deben ser reasignadas a un grupo pequeño de abogados y focalizados en el nivel central por ser donde se realizará la mayor carga laboral.

En este sentido, resulta razonable asumir que con la disminución del personal de la E.P.S. en liquidación al mínimo, entre los cargos a suprimir se encuentren las dependencias de apoyo judicial regionales para en su lugar dirigir todas las acciones legales desde el nivel central por un grupo reducido de abogados y que por ello ya no son necesarios los servicios para los que fue contratado el señor NIÑO PEÑARANDA desde el año 2016.

Frente al argumento del apelante de que no se puede autorizar el despido del actor como Presidente del Sindicato, por cuanto ello afectaría las garantías sindicales de todos los trabajadores sindicalizados; se advierte que el fuero sindical no es una estabilidad laboral absoluta e irrestricta, sino que se debe garantizar dentro de las situaciones legalmente establecidas y evitar que los empleadores tomen decisiones discriminatorias contra las acciones de quienes encabezan la defensa de los trabajadores, de manera que el papel del juez laboral se centra en definir la existencia de la causal para autorizar el despido estrictamente solicitado y si efectivamente no

existen motivos subjetivos cuando se alegan por el demandado, pero los efectos en el sindicato no pueden influir en la decisión porque la asociación sindical sigue garantizándose en la representación que los miembros restantes elijan sin personalizar su existencia en una sola persona, sin perjuicio del cargo que ostenta.

Así lo reconoce la Corte Suprema de Justicia en providencia SL2343 de 2020 que *“las causales establecidas en el artículo 410 del C.S.T., hacen referencia a los motivos por los cuales el juez del trabajo puede «levantar el fuero sindical» y, por ende, autorizar el despido del trabajador que ostentaba la «garantía foral» cuya titularidad, debe precisarse, recae es en la organización sindical como núcleo esencial de los derechos de asociación y de libertad sindical. Ergo, la supresión y liquidación de la empresa, viene a constituirse, en este caso, en una causa de raigambre estrictamente legal dirigida a autorizar el despido del trabajador aforado”*.

Frente a la configuración de la prescripción de esta acción de fuero sindical, que fue analizada como excepción previa y también en la sentencia como excepción de fondo, debe advertirse que en la sentencia T-123 de 2016 la Corte Constitucional señala que *“en el caso de la liquidación de entidades públicas, las acciones que emanan del fuero sindical prescriben, para el empleador, en los dos meses siguientes contados a partir del momento en el que se tenga certeza sobre la supresión de los cargos”*; por lo que, asimilando este razonamiento al caso concreto, se tendría que la prescripción empieza a contar en el momento en que el liquidador decide ejecutar su facultad de terminar los contratos de trabajos de empleados cuyos servicios no requiere y esto sucedió el 16 de junio de 2020 que comunicó al Ministerio del Trabajo esta decisión, y al ser radicada la demanda el 20 de julio de este año, no transcurrieron los 2 meses de que trata el artículo 118A del C.P.T.Y.S.S. para que opere la prescripción.

En consecuencia, se confirmará íntegramente la decisión del *a quo* de autorizar el despido del trabajador aforado JHONATAN ENRIQUE NIÑO PEÑARANDA por configurarse la causal de liquidación del empleador, consagrada en el literal a del artículo 410 del C.S.T. y no estar configurada la excepción de prescripción.

Finalmente, se condenará en costas de segunda instancia a la parte demandada y se fijan como agencias en derecho la suma de \$250.000.

### **DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:**

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** el auto del 1 de septiembre de 2020 que declaró no probada la excepción previa de prescripción y en su lugar se declarará que no procede su resolución como previa sino en la decisión de fondo, por lo expuesto previamente.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia del 4 de septiembre de 2020, dictada por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones

expuestas en la parte motiva de este proveído.

**TERCERO:** Condenar en costas de segunda instancia a la parte demandada, fijense como agencias en derecho la suma de \$250.000.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVES**

**Magistrada Ponente**



**JOSÉ ANDRES SERRANO MENDOZA**

**Magistrado**



**ELVER NARANJO**

**Magistrado**