

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

**Magistrado Ponente:  
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, cinco (05) de agosto de dos mil veinte (2020)

<b>PROCESO</b>	<b>ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>SALUDVIDA EPS EN LIQUIDACIÓN</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>YULIANA ALEJANDRA BASTIDAS</b>
<b>SINDICATO</b>	<b>SINTRAVIDA</b>
<b>RADICADO No.</b>	<b>19-001-31-05-001-2020-00088-01</b>
<b>INSTANCIA</b>	<b>APELACIÓN SENTENCIA</b>
<b>TEMA</b>	<b>FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR TRABAJADOR AFORADO.</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>Se confirma la sentencia de primera instancia</b>

**1.- ASUNTO A TRATAR**

De conformidad con lo señalado en el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **RECURSO DE APELACIÓN**

propuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, contra la sentencia de primera instancia del veintisiete (27) de julio de 2020, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, dentro del proceso de **FUERO SINDICAL – LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL** de la referencia.

## **2. ANTECEDENTES RELEVANTES**

### **2.1. HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA:**

La empresa **SALUDVIDA EN LIQUIDACIÓN** presenta demanda especial de fuero sindical en la modalidad de acción de permiso para despedir, con el propósito se autorice el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido de la señora Yuliana Alejandra Bastidas Oviedo, miembro del sindicato **“SINTRAVIDA”**.

Como *fundamentos fácticos relevantes*, expresa que la demandada es trabajadora de la empresa, que se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde 28 de mayo de 2018, y su cargo es abogado. Que por el estado en liquidación de la EPS demandante, su labor ya no es necesaria.

El 1 de octubre del año 2020, la Superintendencia Nacional de Salud mediante la Resolución Nro. 8896 de 1 de octubre de 2019, ordenó la toma de posesión para liquidar a SALUDVIDA S.A. EPS en Liquidación, para ello se nombró como liquidador al Dr. DARÍO LAGUADO MONSALVE.

La Resolución menciona que el Liquidador debía presentar para aprobación de la Superintendencia de Salud: (i) un plan de trabajo; (ii) un presupuesto por actividades; (iii) un cronograma de actividades; y, (iv) los indicadores de gestión por actividades.

Desde el 31 de diciembre del 2019, la Sociedad no cuenta con usuarios, puesto que todos fueron migrados a otras EPS, como lo establece la Ley dentro del marco de la orden de liquidación, razón por la cual, a la fecha, no se encuentra prestando servicios al público, ni recibiendo ingreso alguno y únicamente se encuentra utilizando el personal necesario para cumplir con los fines de la liquidación.

La organización sindical SINTRAVIDA fue constituida de manera posterior a que Saludvida S.A. E.P.S. entrara en liquidación, el 25 de noviembre de 2020 (sic). La anterior situación muestra que el propósito de asociación de los trabajadores no es para mejorar sus condiciones laborales o prestacionales, fines propios del derecho de asociación sindical, sino que se creó con el propósito de limitar al empleador en su facultad constitucional y legal de dar por terminados los contratos de trabajo.

La señora Yuliana Alejandra Bastidas Oviedo funge dentro de esta organización sindical como Presidente Suplente de la Junta Directiva, desde el 7 de noviembre de 2019, por lo que en la actualidad tiene fuero sindical.

Por lo anterior, existe una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la trabajadora con fuero sindical, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, literal a).

## **2.2. RESPUESTA DE LA DEMANDADA YULIANA ALEJANDRA BASTIDAS:**

El apoderado judicial de la demandada Yuliana Alejandra, contestó la demanda en la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS, oponiéndose a todas las pretensiones. Expone que es cierto que la demandada es trabajadora de la EPS SALUDVIDA, así como su cargo y salario, tampoco negó el hecho de que la demandante hace parte de la Junta directiva de Sintravida.

No niega la entrada en liquidación de la empresa demandante, ni su proceso concursal, pero que los abogados, como es el caso de la demandada, siguieron ejerciendo sus funciones, aun en etapa liquidatoria.

En relación con la constitución y funcionamiento del Sindicato SINTRAVIDA, manifiesta que no tienen ninguna incidencia en el propósito de este proceso, pero aclara que tiene 111 afiliados, y que se creó por las precarias condiciones laborales que fueron sometidos los trabajadores de la salud.

Como mecanismo de defensa, propuso la *excepción de mérito* que denominó: “*Inexistencia de la causa justa invocada*”, “*Ausencia de pruebas que soporten los hechos y pretensiones de la demanda*”, “*Inexistencia de alguna justa causa de terminación de contrato y cumplimiento de los 3 requisitos esenciales de los contratos laborales estipulado en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo*” y “*Permanencia del objeto del sindicato, derecho al trabajo y libertad de asociación.*”

**2.3.** Se deja constancia, el presidente del Sindicato se hizo presente a la audiencia, sin apoderado para contestar la demanda.

#### **2.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, se constituyó en audiencia pública el día veintisiete (27) de julio de 2020, y cumplidas las ritualidades de rigor, procedió a dictar **SENTENCIA** dentro del presente asunto, en la que: **Declaró** probada la justa causa alegada por la demandante Saludvida EPS en Liquidación, y **ordenó** el levantamiento del fuero sindical que ostenta la señora Yuliana Alejandra Bastidas, en consecuencia, **autorizó** a Saludvida EPS en Liquidación a despedir a la demandada, y **condenó** en costas a la parte demandada.

**Razones de la Tesis:** El Juez argumenta, mediante Resolución Nro. 8896 de 2019, la Supersalud ordenó la toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios y la intervención forzosa administrativa para liquidar SALUD VIDA EPS, por el termino de 2 años.

Que el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, señala cuáles son las justas causas para levantar el fuero sindical por parte del empleador, y la alegada por la entidad en liquidación, es la liquidación de la empresa.

Aduce que la parte demanda señala, no solo es demostrar que está en un proceso de liquidación, sino que, además, debe haber una suspensión parcial o total de las actividades, cuya apreciación no la comparte el despacho.

Que si bien da un poco de confusión como se redactó el artículo 410 del CST, y que la parte demandada aprecia, que la letra “Y” implica que se cumplan obligatoriamente las dos, para el despacho son 3 causales que se desprenden del primer literal y no tienen que ser concurrentes.

Que, por lo tanto, la liquidación es un aspecto objetivo, que se evidencia con la resolución emitida por la Supersalud y con el certificado de existencia y representación legal, y que ese aspecto objetivo es el que faculta al empleador para hacer la solicitud del levantamiento del fuero sindical.

Argumenta, sobre lo que alega la parte demanda de la suspensión de actividades, también se podría concluir que se cumplió, porque desde el 1 enero de 2020 Saludvida EPS en liquidación dejó de tener afiliados, es decir, hubo una suspensión parcial de las actividades por más de 120 días a la fecha de hoy, y que además se debe tener en cuenta que una empresa en liquidación deja de cumplir con su objeto social para enfocarse en la culminación del proceso de liquidación.

## **2.4. EL RECURSO DE APELACIÓN**

En resumen, el argumento principal de la parte apelante – demandada, para apartarse de la sentencia de primera instancia, se funda en que, el Juzgador incurre en una interpretación indebida del literal a) del artículo 410 del CST, porque:

*“... .. desde luego tener en cuenta el principio de libertad de configuración legislativa a lo que se refiere el artículo 410 literal a del Código Sustantivo del Trabajo, y dándole una interpretación lógica y sistemática, una interpretación dogmática y constitucional, aquí se refiere a 3 aspectos importantes y puntuales, una es la interpretación que pueda darse de una manera estricta como lo refiere lógicamente su despacho judicial, pero no lo comparto, **porque aquí exige la liquidación o clausura definitiva de la empresa**, ellos están obviamente subrayado en negrillas la justa causa para terminar el contrato de trabajo de un trabajador aforado.*

*Mírese y obsérvese, el método de interpretación de la liquidación, la liquidación es un proceso que se lleva a cabo en el momento cuando se da por finalizado una empresa, dejando la actividad económica en total inactividad, no puede lógicamente ejercer ninguna clase de funciones y hemos demostrado en el proceso que si ha seguido cumpliendo con sus funciones, unas de liquidación forzosa lógicamente, unas de recaudo de activos, pasivos, verificar el estado financiero, pero que su funcionamiento ha continuado, es tanto así que en la misma decisión judicial la misma empresa solicita al Ministerio del Trabajo con fecha 6 de junio de 2020 la solicitud del despido colectivo, error grave de la empresa porque están también los trabajadores que gozan de fuero sindical, no podían darse el despido colectivo de los trabajadores con fuero sindical porque había que iniciar el correspondiente proceso laboral.*

*Es decir, que la actividad de la empresa interna y externa no ha quedado disuelta en su totalidad, y es que aun así, habla de 3 situaciones: liquidación, que hay que liquidarla, o clausura definitiva, cualquiera de las dos, que se haya clausurado definitivamente una empresa, y cuando se haya clausurado definitivamente una empresa de igual manera tiene que ponerle fin a algo, cerrar totalmente, es decir, no ejercer ninguna actividad, desaparecer como tal de la vida jurídica y como persona jurídica esa empresa; que exige el legislador hablando desde el punto de vista legal, anexa una "Y" disyuntiva o sea que debe cumplirse otro requisito más: Y la suspensión total o parcial por parte del empleador durante más de 120 días y se ha demostrado aquí en este proceso, que mi representada todavía sigue ejerciendo funciones en la misma empresa de carácter jurídico no se ha lógicamente terminado, y la misma declaración de Nicolás Chaves Maldonado así lo manifiesta, todavía sigue ejerciendo sus funciones y todavía sigue existiendo una continua dependencia y subordinación y todavía sigue haciendo una trabajo remunerado, hay una prestación personal del servicios y se dan los 3 elementos del contrato de trabajo, porque se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido todavía se dan los presupuestos.*

*(... ...)*

*Es lógicamente que tiene que cumplirse con todos los 3 requisitos liquidación o clausura definitiva, ninguna de las dos se ha dado y está demostrada y tampoco la suspensión total o parcial mayor a 120 días, y usted en su providencia señor juez, de una manera expresa manifiesta que sí, que dejó de tener afiliados, la afiliación es cosa muy diferente a los contratos de trabajo, que lógicamente no podía tener más afiliados, porque todos los afiliados necesariamente tuvo que pasarse a otras EPS, **pero no dejó de cumplir su objeto social, siguió y continuo ejerciendo su objeto social como sociedad**, recibiendo toda clase de demandas, dando poderes, ejerciendo su derecho de defensa conforme al debido*

proceso constitucional, por parte de los abogados de las diferentes regionales y todavía siguen prestando sus servicios y está en los materiales probatorios con las pruebas documentales que se integraron ahí, ahí está precisamente en esas pruebas el comunicado interno por parte del mismo señor Nicolás Chaves Maldonado, que se le preguntó y que usted consideró que eso no tenía nada que ver, eso es pertinente que él lógicamente da instrucciones como Jefe del Área Jurídica a sus diferentes abogados y todavía seguían cumpliendo sus funciones y siguen cumpliendo sus funciones los abogados del área jurídica, precisamente para poder continuar con ese mismo proceso de liquidación, entonces como puede decirse que a partir del 1 de enero se terminó totalmente todo y usted me está contando 120 días a partir de ahí y no, la empresa sigue y continúa ejerciendo sus funciones y eso está demostrado a través de la misma declaración del mismo Nicolás Chaves Maldonado, están los trabajadores trabajando y cumpliendo sus funciones independientemente que le hayan solicitado al Ministerio del trabajo con fecha de 16 de junio de 2020 la terminación del despido colectivo de todos los trabajadores, todavía el Ministerio del Trabajo no ha dado respuesta alguna y no existe prueba que haya autorizado el despido colectivo de los trabajadores eso quiere decir que todavía están trabajando y todavía tienen derechos a percibir su remuneración económica y más aún se metieron con trabajadores sindicalizados y eso no tenían que manifestarlo ante el Ministerio del Trabajo, eso tiene que hacerlo ante un Juez de la República y es lo que hizo usted, pero con una **causal que no está totalmente demostrada tal y como se aporta en los medios de prueba**, no solamente de la parte demandante sino de la parte demandada, veamos y repasemos todos los medios de prueba que se aportaron, medios de prueba que en ningún momento tuvo en cuenta el señor juez para adoptar la decisión, o sea que hace falta la motivación en la misma providencia para efectos lógicamente de dar un fallo, **un fallo que es contrario a los intereses de mi representada, quiere decir que hace falta motivación por los medios de prueba que aportó la parte**

**demandada**, no puede ceñirse únicamente a tener en cuenta las pruebas de la parte demandante, nosotros también tenemos derecho de defensa y debido proceso constitucional y los tratados públicos internacionales que conforman el bloque de constitucionalidad, entonces no se adaptado un fallo conforme a derecho, ni interpretación lógica, ni sistemática, ni gramatical, ni exegética a la norma que fue invocada por SALUDVIDA y conforme al literal A del artículo 410 del código sustantivo del trabajo.

*Es por eso que solicito en segunda instancia, al Honorable Tribunal de la Sala Laboral que revoque en todas y cada una de sus partes el fallo 001 del 27 de julio de 2020 proferido por el juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, desestimar todas las pruebas que aportaron y desestimar toda la recomendación que dio el fallador y propiamente porque se alejó de la verdadera realidad procesal, del verdadero sentido jurídico del despido justificado, hablando lógicamente del levantamiento del fuero sindical.”*

### **3.- ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES.**

**3.1. COMPETENCIA:** En punto a la competencia de la Sala para conocer y decidir en segunda instancia el presente asunto, está prevista en el artículo 15 del C. P. del T. y de la S.S., modificado por el artículo 10 de la Ley 712 del año 2001, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 117 del mismo Estatuto.

En cuanto a los aspectos de validez y eficacia procesales no existe ningún reparo, ni tampoco se avizoran otros defectos constitutivos de nulidades procesales que requieran de saneamiento.

**3.2. PRINCIPIO DE CONSONANCIA:** Para decidir la apelación se dará aplicación al artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual adicionó el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, regulador del principio de la consonancia que se traduce en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá estar en relación de igualdad o conformidad con las materias objeto del recurso de apelación.

En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar los puntos que el apelante no impugnó.

#### **4.- ASUNTOS POR RESOLVER:**

Siguiendo los argumentos del recurso de apelación, corresponde a la Sala determinar:

¿Se cumplen los presupuestos legales del literal a) del artículo 410 del CST, para que proceda el levantamiento del fuero sindical de la demandada y conceder la autorización de despido solicitada por la demandante SALUDVIDA EPS En Liquidación?

Como asunto asociado, la Sala verifica si existe omisión relevante en la valoración de algunos medios de prueba aportados, por el Juez de Primera Instancia y, en consecuencia, luego de valorados, debe revocarse la sentencia impugnada.

**LA TESIS DE LA SALA se dirige a confirmar la sentencia impugnada,** al configurarse los presupuestos legales invocados por la EPS demandante, para que proceda el levantamiento del fuero sindical y conceder la autorización de despido solicitada, respecto de la aforada Yuliana Alejandra Bastidas, por cuanto existe prueba suficiente del trámite del proceso liquidatorio de la EPS y se configura la causal invocada, por una parte y por otra, la presente acción no procede, únicamente, cuando se haya terminado con la liquidación, tal cual se alega por la parte

apelante, al estar en contravía de la tesis de la CC, expuesta en los precedentes que se van a resaltar más adelante.

Además, el hecho de que el Juez de la Instancia no haya decidido en favor de la demandada, con las pruebas aportadas con la contestación de la demanda, sobre las tareas asignadas en desarrollo del contrato de trabajo, tal conducta procesal no conduce a la prosperidad del recurso, pues la Sala encuentra que el Juez cuestionado cumplió su labor, al resolver de fondo, una vez encontró probada la causal invocada.

Lo anterior, con apoyo en las siguientes premisas:

**4.1.** En primer lugar, debe resaltarse, por mandato del artículo 53 de la Constitución Política, los trabajadores en general, incluidos los servidores públicos, están amparados por el principio a la estabilidad en el empleo.

Esta estabilidad está reforzada para quienes forman parte de una organización sindical, en las circunstancias previstas en los artículos 405 a 407 del CST, con sus modificaciones.

**4.2.** Frente a los Convenios 87 y 98 de la OIT, debidamente ratificados por el Estado colombiano, ha sostenido la Corte Constitucional, reconocen, garantizan y desarrollan el derecho fundamental de asociación sindical y constituyen un parámetro complementario del artículo 39 de la Constitución. En esta medida, estos convenios 87 y 98 de la OIT, hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

**4.3.** En los términos del artículo 405 del CST, modificado por el artículo 1°, del Decreto 204 de 1957, se define:

*“Artículo 405: Modificado. D.204/57, art. 1°. Definición. Se denomina ‘fuero sindical’ 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”.*

La definición contenida en la norma anterior, constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical consagrados en los artículos 39 y 53 de la Constitución Política.

Sobre los alcances de la garantía de fuero sindical, la Corte Constitucional, en la sentencia C-204 de 2005, expone:

*“3.5. De lo expuesto, surge una conclusión ineluctable: el fuero sindical no surgió históricamente, ni se encuentra establecido por la ley para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo.*

*Por ello, se expresó por la Corte en Sentencia C-381 de 2000 que “el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a 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”, es decir, que tal como se dijo por la Corte en Sentencia C-710 de 1996, citada en la anteriormente mencionada, “para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización”.*

En la sentencia T-096 de 2010, la Corte Constitucional expone su línea de pensamiento, sobre la función del Juez Laboral, al resolver sobre el amparo foral, cuando afirma:

*23. La garantía del fuero sindical implica la intervención obligatoria del juez para evaluar la justa causa que se invoca por el empleador a efectos de despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador representante de la asociación sindical.*

*Al respecto, esta Corporación ha señalado que la garantía “no comporta que los trabajadores aforados no puedan ser despedidos, desmejorados o*

*trasladados con justa causa, sino que ésta deberá ser valorada por el juez del trabajo, para resolver en consecuencia si el fuero se mantiene”<sup>1</sup>.*

*Por ende, la garantía de intervención del juez debe aplicarse en todos los eventos en que se pretenda despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador aforado incluso cuando se está ante un proceso de reestructuración<sup>2</sup>, pues la misma ley no señala que ello no se deba hacer así.”*

**4.4.** Ahora bien, el amparo del fuero sindical no es absoluto e ilimitado para todos los integrantes del sindicato, ni de la totalidad de los miembros de la Junta Directiva, por cuanto los artículos 406 y 407 del CST, determinan quienes son los trabajadores amparados por el fuero sindical y hasta cuando gozan de esa protección especial.

Según el artículo 407 del CST, establece que, cuando la Junta Directiva se componga de más de 5 principales y 5 suplentes, el amparo sólo se extiende a los 5 primeros y a los 5 suplentes que figuren en la lista que el sindicato pasó al empleador.

**4.5.** Empero, el legislador, así como instituyó la garantía foral, también implementó mecanismos propios para despojarla a quienes la ostentan, mediante la acción de levantamiento del fuero sindical, la cual debe ser ejercida por el empleador para solicitar al Juez del Trabajo autorización para despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador que goza de fuero sindical.

Para lograr éste propósito, el empleador deberá probar una justa causa y si la demuestra, el juez del trabajo mediante sentencia autorizará el despido, o la desmejora o el traslado, según se haya solicitado.

**4.6.** Por tal razón, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 410, estableció las causas legales para solicitar el permiso para despedir a un trabajador aforado:

---

<sup>1</sup> T-285-06.

<sup>2</sup>T-731-01, T-1189-01, T-1334-01, T-1061-02, T-205-04, T-203-04.

**a) “La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la supresión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días”.**

**b) “Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Códigos Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo”**

**4.7.** En cuanto al objetivo del proceso de levantamiento del fuero sindical y las justas causas para despedir un trabajador aforado, en la sentencia T-220 de 2012, la Corte Constitucional señaló:

*“el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es (1) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (2) **el análisis de su legalidad o ilegalidad**<sup>3</sup>. Es importante anotar que según el artículo 410 del C.S.T., son justas causas para el despido, 1) 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 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.”<sup>4</sup>*

Por su parte, en el marco de la justa causa, cuando la empresa se encuentre en liquidación, la Corte Constitucional en sentencia T-434 de 2015, afirmó:

*“(…) **siempre deben solicitar el levantamiento del fuero sindical antes del cierre definitivo de la empresa.** Si culmina el proceso de liquidación y se suprimen todos los cargos, sin que a los trabajadores aforados les hubieran levantado su protección, estos tienen la posibilidad de presentar una acción de reintegro. Si bien en estos contextos se reconoce la imposibilidad física y jurídica de la reincorporación, la Corte indicó que debe ordenarse el pago de una indemnización especial, equivalente a “seis meses de salarios, sin perjuicio de sus demás derechos y prestaciones legales” (Resaltado con intención)*

En relación con el proceso de levantamiento de fuero sindical, en la misma sentencia, se indicó:

---

<sup>3</sup> Sentencias T-731 de 2001 y T-029 de 2004.

<sup>4</sup> Reglas reiteradas en la sentencia T-606 de 2017.

*“La respuesta a este interrogante pasa por indicar que la autorización para el despido, modificación o traslado del trabajador aforado no tiene un tiempo de caducidad establecido, situación reforzada por el hecho de que **lo que se hace en el proceso de fuero sindical es verificar una circunstancia específica como suficiente y adecuada para relevar al trabajador de una protección especial a la que tiene derecho como representante sindical, para que luego el empleador, en ejercicio de sus facultades, proceda a hacer las modificaciones en las condiciones que considere pertinentes.***

... (...)

*Es conveniente reiterar que la normativa referida al levantamiento del fuero sindical, **limita su realización a la verificación de la existencia de una justa causa debidamente valorada por el juez.** Haciendo una interpretación de las condiciones propias de la norma, sólo ante la ocurrencia de dicha causal, que el juez verifica previamente como justa, es que se le retira la protección al trabajador y que se permite que el empleador, en ejercicio de sus facultades como contratante, de despedirlo, desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o trasladarlo.*

*El propósito del levantamiento del fuero sindical no puede ser otro diferente al de solucionar la situación que implica la activación de la causal identificada, de modo que debe entenderse que el permiso concedido por el juez solamente se encamina a solventar la causa expuesta por el empleador que solicita el levantamiento”.*

**4.9.** Del estudio de la demanda, su respuesta y los medios de convicción aportados por las partes, se obtienen los siguientes hechos probados:

**4.9.1.** Está debidamente probado, sin controversia entre las partes, que la demandada es trabajadora de Saludvida EPS, vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido, según se visualiza a folios 22 a 33 del cuaderno virtual.

**4.9.2.** La demandante hace parte de la Junta Directiva del Sindicato SINTRAVIDA, en calidad de presidente suplente, según

se desprende de la constancia de constitución del sindicato, el 23 de octubre de 2019, vista a folio 71 a 74, y el oficio firmado por la Secretaria del sindicato visto a folio 76.

Este hecho está aceptado por las partes, en la demanda y su respuesta.

**4.9.3.** Se aporta copia de la Resolución Nro. 8896, de octubre de 2019, en la que Supersalud ordena la liquidación de la EPS Saludvida y designó como Liquidador al doctor Darío Laguado (Folio 36 a 55).

Y con los siguientes documentos, quedan probadas las actuaciones relacionadas con el trámite liquidatorio, de la EPS demandante:

- A folios 56 a 58, se aporta el plan de trabajo que presenta el liquidador ante la Súper Intendencia de Salud;
- A folios 59 y 60 la certificación del Contador Público de la entidad en liquidación, sobre su estado contable;
- A folios 61 a 67, la petición del liquidador, ante el Ministerio del Trabajo, para que se autorice el despido colectivo de 94 trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada. Solicitud que también fue notificada a los trabajadores de la empresa. Hecho que no es controvertido por la parte demandada.

**4.9.5.** Por parte de la demandada, como mecanismo de defensa acompaña el perfil de cargo, como abogada en los procesos judiciales, conciliaciones extrajudiciales, acciones de tutela y entes de control (Prueba Nro. 7); también poderes dados a la demandante para que represente a su empleador en diferentes procesos judiciales, de fecha 02 y 22 de julio de 2020, entre otros.

Prueba de solicitud de conciliación para la terminación del contrato de la demandante, vista en la prueba Nro. 1, dada por la demandante a su empleador.

Además, oficio de suspensión del contrato de trabajo, y acciones de tutela interpuesta por los trabajadores de Saludvida, en la que protegen sus derechos por no proceder la suspensión de sus contratos por Covid 19, según el cuaderno de contestación virtual.

## **CONCLUSIONES:**

**1.** En primer lugar, queda claro, la demandada ostenta su calidad de trabajadora aforada, por cuanto se demostró en el proceso que hace parte de la Junta Directiva del sindicato Sintravida, en el cargo de presidente suplente; además, no existe discusión por parte de los intervinientes, sobre este hecho.

**2.** En segundo lugar, la entidad demandante, probó en debida forma la causal invocada del literal a) del artículo 410 del CST, para el levantamiento del fuero sindical de la demandada, con el fin se le autorice dar por terminado el contrato de trabajo que une a las partes, toda vez que aportó las evidencias documentales idóneas que prueban el hecho del proceso de liquidación ordenada por la Superintendencia de Salud, con el nombramiento de su liquidador y la realización de algunas de sus actuaciones en cumplimiento a las funciones asignadas.

Con estos hechos probados, son suficientes para avalar la sentencia impugnada, en la medida que, probada la causal invocada para el levantamiento del fuero, que corresponde a una de las previstas por el legislador, se cumple el objetivo del presente proceso, en los términos jurisprudenciales anotados anteriormente.

**3.** Por su parte, la Sala no acoge la tesis de la parte demandada apelante, al sostener que la causal invocada sólo se configura, cuando se concluyan o terminen las actividades de la empresa por razón de su liquidación, y en la actualidad, si bien no tiene afiliados, la empresa se encuentra en funcionamiento, al punto que la demandada como abogada, aun continua con su labor.

La Sala no controvierte tales hechos, pero, estas consideraciones no encuentran eco en la línea jurisprudencial de la CC, expuesta en los precedentes T-220-2012 y T-434 de 2015, en donde se enfatiza, el ejercicio de la acción de levantamiento del fuero, debe adelantarse antes de que termine el proceso liquidatorio, de lo contrario, la empleadora quedaría expuesta a reclamos por los aforados.

Además, del tenor literal de la causal establecida en el literal a) del artículo 410 del CST, para solicitar el permiso para despedir, contrario a lo alegado por la parte apelante, el empleador puede estar incurso en una cualquiera de las situaciones allí previstas, a saber, (i) la liquidación definitiva, (ii) la clausura definitiva **“Y”** (iii) la suspensión total o parcial de actividades, es decir, se regulan tres circunstancias diferentes que pueden afectar el normal funcionamiento de una empresa o establecimiento y dan lugar a solicitar el levantamiento de la garantía foral.

El entendimiento que realiza la parte apelante de la conjunción **“Y”** está en contravía del tenor literal y de los fines de la normativa en discusión.

**4.** Al verificarse, si con la solicitud de permiso para despedir por parte de la demandante, se están vulnerando derechos fundamentales, como el de asociación, la Sala descarta tal afectación, por cuanto la demandada puede continuar con la labor de abogada, tal cual se evidencia hasta la fecha continúa cumpliendo sus funciones y el permiso para el despido sólo es un requisito legal, quedando a discreción de la empleadora

hacer uso, en el momento que no requiera los servicios de la trabajadora.

Conforme a lo expuesto, la Sala estima que el Juez de Primera Instancia no incurrió en los errores endilgados por el recurrente, aunque no se comparte el criterio de que la causal opera de manera objetiva, dado que, se debe verificar no afecte el derecho de asociación, ni se perciba como una persecución contra los trabajadores sindicalizados.

En consecuencia, se confirma la sentencia impugnada.

#### **5- COSTAS.**

De conformidad con el numeral 3° del artículo 365 del CGP, al resolverse desfavorablemente el recurso de apelación, la parte demandada será condenada en costas en esta instancia.

En la oportunidad procesal, el Magistrado ponente, fija las agencias en derecho.

#### **6.- DECISIÓN**

Por lo expuesto la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO.- CONFÍRMESE** la sentencia de primera instancia dictada el día veintisiete (27) de julio del año dos mil veinte (2020) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, dentro de la acción de fuero sindical en modalidad levantamiento

del fuero sindical – permiso para despedir, promovida por **SALUDVIDA EPS EN LIQUIDACIÓN** contra **YULIANA ALEJANDRA BASTIDAS OVIEDO**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO.**- Se **CONDENA EN COSTAS** de segunda instancia a la demandada **YULIANA ALEJANDRA BASTIDAS OVIEDO**, y en favor de la parte demandante.

Las agencias en derecho como se dijo en la parte motiva.

**TERCERO.**- La presente sentencia queda notificada a las partes por **ESTRADO ELECTRÓNICO** y se remite copia de la presente sentencia al correo electrónico de los apoderados.

Los Magistrados,



**LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Firma digitalizada válida para  
actos judiciales y administrativos



**FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA**  
Magistrado

Popayán-Cauca



**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA**