



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

Santiago de Cali, a los nueve (9) días de septiembre de dos mil veinte (2020).

SENTENCIA NÚMERO 181

Acta de Decisión N° 050

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la sentencia de 10 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso especial de fuero sindical instaurado por CRUZ BLANCA EPS en liquidación en contra de la señora **ALEJANDRA RUIZ GUERRERO**, bajo la radicación N° 76001-31-05-012-2019-00893-01.

ANTECEDENTES

La EPS CRUZ BLANCA en liquidación por conducto de apoderado judicial presentó demanda en contra de la señora ALEJANDRA RUIZ GUERRERO, para que por los trámites especial del proceso de levantamiento de fuero sindical se ordene el levantamiento del fuero sindical que ostenta la demandada como miembro de la comisión de reclamos en su condición de miembro del sindicato Asociación de Trabajadores de la Salud Humana y la asistencia Social (UNITRACOOP).

Se afirma en el libelo que, la demandada tiene contrato de trabajo con la demandante desde el 17 de noviembre de 2015 en el cargo de consultor de atención al usuario; que fue elegida como miembro de la comisión de quejas y reclamos el 28 de noviembre de 2018; que la Superintendencia de Salud expidió la resolución 008939 de 7 de octubre de 2019 donde dispone la intervención forzosa



de la entidad para la liquidación de la EPS CRUZ BLANCA ; que el 20 de noviembre de 2019 notificó de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo conservando el cargo dada su condición de aforado; que la justa causa invocada está prevista en el artículo 410 del CST, literal a referente a la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

Admitida la demanda se convocó a audiencia en donde la demandante contestó el libelo oponiéndose a las pretensiones del libelo y alegando que el proceso de liquidación no ha culminado, además es madre cabeza de familia, pues, tiene a su cargo a dos hijas menores y su señora madre.

El sindicato Asociación de Trabajadores de la Salud Humana y la asistencia Social (UNITRACOOP) coadyuvó la contestación de la demanda.

Mediante sentencia de 10 de agosto de 2020 la Juez Doce Laboral del Circuito de Cali decidió negar la autorización para despedir en atención a la condición de madre cabeza de familia de la demandante.

RECURSO DE APELACIÓN

Para la entidad demandante no se cumplen los requisitos para acceder al retén, pues, se considera que las pruebas son insuficientes; por otro lado, señala que se dan los requisitos para para que se configure la justa causa alegada, puesto que de acuerdo con la resolución 8939 de la Superintendencia de Salud, la empresa Cruz Blanca se encuentra intervenida para liquidación; la demandante no está laborando y se encuentra recibiendo su salarios; la sede Cali se encuentra cerrada. Sólo se está adelantando el proceso de liquidación.

CONSIDERACIONES

1. EL FUERO SINDICAL

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorado 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.

Los artículos 1º Y 2º del convenio 98, ratificado por la Ley 27 de 1976, establecen el derecho de los trabajadores a gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; en consecuencia, deberá proibirse todo acto que tenga por objeto condicionar el empleo o la permanencia en el de los trabajadores a la no afiliación a organizaciones sindicales, o los despidos o perjuicios causados en razón de la afiliación sindical o de la participación en actividades propias de los sindicatos, ya sea durante el servicio o fuera del mismo.

De la definición de fuero sindical, se desprenden diversos tipos de pretensiones a saber: para el trabajador la de reintegro, en caso de ser despedido y la de reinstalación, y para el empleador goza de la posibilidad de pedir autorización para despedir en el caso de existir una justa causa para despedir; y la de trasladar o reinstalar.

En la acción de autorización para despedir, el juez debe verificar si existe una justa causa para despedir y en el evento en que se compruebe la justa causa, únicamente debe autorizar el despido.

De acuerdo con lo normado por el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley. 50/90, art. 57, modificado por la Ley 584/2000, art. 12, son beneficiarios de la garantía del fuero sindical tanto los trabajadores particulares como los servidores públicos, entre otros en los siguientes casos:

“d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos... , por el mismo período de la junta directiva y por seis(6) meses más” (parcialmente inexecutable, Sent. C-201 de marzo 19 de 2002).

Parágrafo 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.



“PAR. 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.

2. REQUISITOS PARA LA PROSPERIDAD DE LA PRETENSIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL

Para la prosperidad de la acción de levantamiento de fuero para despedir, se debe probar la condición de trabajador, la existencia de la organización sindical y la justa causa comprobada para despedir

Dentro de las justas causas para despedir el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 8 del Decreto 204 de 1957 señala en el literal a):

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

La justa causa analizada no solo cubre la liquidación de las empresas o sociedades, sino que también comprende la clausura definitiva del establecimiento, hipótesis últimas en la que el empleador finaliza su actividad con los cierres de los respectivos establecimientos, agencias o sucursales.

El Decreto 2555 de 2010, artículo 9.1.1.1. sobre toma de posesión para liquidación forzosa de entidades financieras aplicable a las EPS en su literal i establece como medida obligatoria para el liquidador: *“La advertencia que el agente especial está facultado para poner fin a cualquier clase de contrato existente al momento de la toma de posesión, si los mismos no son necesarios...”*

La expresión cualquier clase de contrato cubre la especie de los contratos de trabajo y en los eventos en que el trabajador goce de fuero sindical conlleva que tal terminación requiere de la autorización del juez del trabajo. Ahora bien, la necesidad del contrato de trabajo se contextualiza entre la actividad que desempeña el trabajador y las actividades que desarrolla la empresa a efectos de culminar el proceso liquidatorio.



En ese orden de ideas, si el trabajador aforado dentro del marco de una intervención forzosa para liquidar una EPS desempeña funciones respecto a las cuales la empresa ya no realiza porque cerró el establecimiento y cedió a otras entidades los afiliados a la Seguridad Social en Salud, entiende la Sala que se dan las circunstancias para concluir que hay clausura del establecimiento, por ende, justa causa para despedir.

OBJETO DEL PROCESO DE FUERO SINDICAL

En el proceso de levantamiento de fuero sindical se deben discutir la condición de trabajador, la existencia de la organización sindical y la justa causa comprobada para despedir.

Al respecto la Corte Constitucional en sentencia T-435 de 2011, precisó lo siguiente:

3.1.2.3. Así, la función del juez es la de expresar su conformidad frente a la justa causa invocada, y una vez verificada la validez de la misma levantar el fuero sindical, facultad que le compete exclusivamente a él por expresa disposición legal. Al respecto es necesario recordar lo dispuesto en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), en el que se da la definición de fuero sindical, que ayuda a esclarecer la labor que cumple el juez en el proceso especial de fuero sindical:

“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”¹.

Con base en lo anterior, es claro que la labor del juez de cara al despido de un trabajador aforado consiste en calificar la existencia de una justa causa que excuse los efectos de la protección propia del fuero sindical, para que posteriormente, y de manera autónoma, sea el empleador el que disponga la

¹ Código Sustantivo del Trabajo, CST, Art. 405 (Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957)



desvinculación, el desmejoramiento o el traslado. Nótese que la disposición no indica que el despido, el desmejoramiento o el traslado deban hacerse por disposición del juez o que el empleador esté en obligación de hacerlo luego de la labor judicial, pues es claro que el análisis del juez se encamina exclusivamente a verificar la ocurrencia de la justa causa que permita al empleador disponer lo pertinente.

La demandante alega ser madre cabeza de familia a efectos de que se reconozca tal condición en el presente asunto de levantamiento de fuero sindical, a efectos de enervar la pretensión o diferir la misma, sin embargo, la circunstancia alegada no es de competencia del juez especial de fuero sindical, quien se repite sólo entra a calificar la justa causa.

La demandante deberá acudir a un proceso ordinario, ora, de orden constitucional, en donde deberá acreditar con prueba suficiente la condición de madre cabeza de familia y determinar de esa manera si se le aplica el denominado retén social, y en caso de que se compruebe tal condición se señalen los efectos de la misma dentro de un proceso de intervención con liquidación obligatoria.

Lo anterior, sin perjuicio de que el ente en liquidación evalúe la condición alegada conforme a las pruebas que aportó la demandada en el trámite interno y las que pueda complementar para acreditar fehacientemente el estatus de madre cabeza de familia.

Así las cosas, se revocará la sentencia apelada y en su lugar, se accederán a las pretensiones de la demandante. Se impondrán costas a la parte demandada por haber perdido el proceso.

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

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la sentencia apelada emanada del Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali y, en su lugar, **AUTORIZAR** el levantamiento del fuero sindical



de la señora **ALEJANDRA RUIZ GUERRERO** en su condición de miembro de la comisión de reclamos de la empresa **CRUZ BLANCA EPS** en liquidación, por pertenecer al sindicato Asociación de Trabajadores de la Salud Humana y la asistencia Social (UNITRACOOP).

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, se concede permiso para despedir a la demandante.

TERCERO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la parte demandada. Agencias en derecho en primera instancia serán tasadas por el a quo. En segunda instancia agencias en derecho \$200.000.oo.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO VIRTUAL

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala,

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA

Firmado Por:

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Fuero. Cruz Blanca
C/ Alejandra Ruíz Guerrero
Rad. 012-2019-00893-01

CARLOS ALBERTO OLIVER GALE
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
Despacho 005 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Cali

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

e7384300bfac88aa14592600ec4fc6823ab8cd7af384226461f306b53c4e878e

Documento generado en 09/09/2020 01:37:33 p.m.