



**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**  
**Sala Primera de Decisión Laboral**

Magistrado Ponente:

**Fabio Hernán Bastidas Villota**

Catorce (14) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

<b>Clase de proceso:</b>	Fuero sindical – Levantamiento fuero sindical
<b>Radicación:</b>	76-001-31-05-003-2021- <b>00201-01</b>
<b>Juzgado de primera instancia:</b>	Tercero Laboral del Circuito de Cali
<b>Demandante:</b>	Empresas Municipales de Cali –Emcali E.I.C.E. E.S.P.
<b>Demandados:</b>	- Adriana Vidarte Lozano - Sindicato de Servidores Públicos al Servicio de Emcali EICE ESP “SISEMCALI”
<b>Asunto:</b>	<b>Confirma sentencia</b> – Prescripción Acción de levantamiento de fuero –
<b>Sentencia escrita No.</b>	<b>357</b>

**I. ASUNTO**

De conformidad con el artículo 117 del C.P.T. y de la S.S., modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, pasa la Sala a proferir **sentencia de plano** que resuelve el **recurso de apelación** formulado por la apoderada judicial de la parte demandante Emcali EICE ESP, contra la sentencia No. 238 emitida el día 30 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

## II. ANTECEDENTES

### 1. La demanda.

Procura la sociedad demandante: **i)** se disponga el levantamiento del fuero sindical que cubija a la señora Adriana Vidarte Lozano en su condición de miembro de la Junta Directiva del Sindicato –SISEMCALI-. **ii)** se conceda permiso para despedir a dicha trabajadora toda vez que en virtud de la resolución JD No. 003 del 6 de octubre de 2020 la Junta Directiva de Emcali E.I.C.E. E.S.P. suprime la planta de personal de la entidad, y adopta una nueva estructura. (Págs. 2 a 10– Archivo 01Fuero Sindical – PDF).

### 2. Contestaciones de la demanda.

La parte pasiva presentó contestación escrita a la demanda de la cual se le dio traslado a la parte accionante (Fl.4 a 40 Archivo 09 Contestación PDF). Presentó como excepciones de mérito las de “Clasificación del cargo del demandado como trabajador Oficial”, “Como la naturaleza jurídica de un organismo oficial determina el vínculo con sus servidores”, “No existencia de carrera administrativa en Emcali EICE ESP”, “Inoponibilidad a la demanda de la Resolución JD-003 de 2020 expedida por la Junta Directiva de Emcali” y “Prescripción de la Acción”, la cual se había propuesto como previa, pero por no cumplir los requisitos del Art. 32 del C.P.L. y de la S.S., al existir controversia la ocurrencia de los hechos en que se sustenta la pretensión, se difirió por la A quo su estudio a una excepción de mérito (minuto 16:27 Archivo 17 Link Audiencia).

En virtud de la brevedad y el principio de economía procesal, no se estima necesario reproducirla (Arts. 279 y 280 C.G.P.).

### 3. Decisión de primera instancia.

3.1. La A quo dictó sentencia No. 238 emitida el día 30 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali. En su parte resolutive, decidió: **Primero**, declaró probada la excepción de prescripción. **Segundo**. Abstenerse de levantar el fuero sindical y en consecuencia absolvió

a la señora Adriana Vidarte Lozano de las pretensiones propuestas en su contra por Emcali EICE ESP. **Tercero:** condenó en costas a la parte vencida en juicio.

3.2. Para adoptar tal determinación, arguyó que estaba por fuera de discusión que la demandada era empleada pública de Emcali, ejerciendo el cargo de jefe de unidad -de facturación de la gerencia de área comercial y gestión al cliente, y que a su vez funge como secretaria de la organización sindical SISEMCALI. Precisó que el artículo 410 CST regla las justas causas para autorizar la decisión de despedir un trabajador aforado, listado en el que no aparece la supresión del cargo.

Señala que, en el caso en concreto el hecho generador de las pretensiones surgió desde la Resolución JD No. 003 del 6 de octubre de 2020, por medio de la cual la Junta Directiva en la que hace parte la actora suprimió la planta de personal y adoptó una nueva estructura, apoyada en la necesidad del servicio y un nuevo modelo de gestión, conforme estudio efectuado por la Universidad del Valle. Indicó que al tenor de los artículos 39 CN, 405 y 407 CST, la protección derivada del fuero sindical se extiende tanto a los trabajadores particulares como a servidores públicos, con independencia de su vinculación (elección popular, libre nombramiento, carrera administrativa o provisionalidad), excepto aquellas de autoridad civil, política, directivos o de administración, garantía que implica que no podrán ser desmejorados, trasladados o despedidos sin autorización de Juez del Trabajo.

Indicó que la demandante fue vinculada a la entidad a través de la resolución GG No. 000824 del 11 de junio de 2008, para ocupar el empleo público de Jefe de departamento de facturación en el área funcional de administración de departamento de la gerencia de servicio al cliente, del cual tomó posesión el 2 de julio del mismo año, sumado a que en la actualidad hace parte de la Junta Directiva del Sindicato SISEMCALI, como secretaria suplente; y que además la demandada fue nombrada en un cargo de libre nombramiento y remoción.

Advirtió que previo al análisis de aspectos procedimentales para la acción de levantamiento de fuero, invocó el artículo 118A C.P.L. y de la S.S. el cual consagra que las acciones que emanan del fuero en comento prescriben

pasados dos (2) meses contados para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho configurativo de la justa causa, o agotado el procedimiento convencional o reglamentario, según el caso. Indicó, que el hecho generador en este caso era la **Resolución JD No. 003 del 6 de octubre de 2020**, a través de la cual la junta directiva Emcali EICE ESP suprime la planta de personal y adoptó una nueva estructura, mientras que la demanda fue radicada el día **31 de mayo de 2021**, superándose entonces el término de los dos meses dispuestos en el Art. 118 A C.P.L. y de la S.S. y atendiendo la interpretación realizada por la Corte Constitucional en Sentencia C-381 del 2000, actuación adelantada incluso mucho después de las Resoluciones JD No. 009 del 3 de noviembre de 2020, modificatoria de la Resolución JD No. 001 del mismo año, publicada en la página web de la parte demandante.

Por lo que concluyó que la Acción de levantamiento de fuero sindical se encuentra afectada por el fenómeno prescriptivo y por lo mismo, se relevaba del estudio de la causa de la pretensión principal para el levantamiento del fuero sindical; sin embargo señaló que aunque procediera a analizarla, tampoco habría lugar a acceder a lo pretendido, al no estar enlistada la supresión del cargo en los artículos 410 y 62 C.S.T, como quiera que la demandante ostenta un cargo de libre nombramiento y remoción.

#### **4. La apelación.**

Contra esa decisión, la apoderada judicial de la sociedad demandante, formuló y sustentó recurso de apelación.

##### **4.1. Apelación demandante Emcali EICE ESP.**

Contra la decisión adoptada, la apoderada de Emcali EICE se presentó recurso de apelación, sustentada en que, de conformidad con la expedición de la Ley 712 de 2001 el artículo 118A CPLSS estableció el término de dos (2) meses para que el empleador promueva la acción judicial respectiva, contados desde que tuvo conocimiento de las circunstancias que dan lugar al despido, o culminado el procedimiento convencional o reglamentario, según el caso, el cual aterrizado a la controversia, indicó que con la decisión de reestructuración y supresión de la planta de personal de Emcali EICE ESP, la cual comprende

un trámite y un ajuste de toda la actividad desplegada por el ente y los procesos de modernización, incluido en el plan estratégico de 2018-2023, que conlleva a un complejo trámite, sin obedecer a un plazo breve y precisos, aspecto que considera genera duda en la discusión, si se tiene en cuenta que para la contabilización se debe surtir desde la Resolución GG 100006572020 del 18 de diciembre de 2020, donde se definió adoptar lo señalado en la Resolución JD No. 003 de 2020, de manera progresiva, en concordancia con la estructura administrativa y el despliegue funcional de la empresa, disponiendo una fase transitoria de seis (6) meses.

De esta manera se definió la estructura del modelo operacional estableciendo diferentes niveles de Macroproceso, Subproceso y Actividad, y la manera como se ubicarían cada una de las gestiones del desarrollo y del empleo, y la desvinculación del personal, de modo que la previsión en las citadas resoluciones es apenas una medida lógica y consecuente, en atención al tiempo prudencial que implica agotar el proceso en sus diferentes niveles, por lo que no podía compelerse la entidad a contar un término de dos (2) meses dentro de un proceso que requería conocimiento integral para actuar con responsabilidad y acierto cada uno del proceso de reestructuración.

Adicional a lo anterior, indicó que el plazo descrito debió contarse desde la culminación del procedimiento aludido, toda vez que el empleador debe establecer el momento pertinente para la arquitectura de la organización, incluyendo supresión y desvinculación de personal. Seguidamente, afirmó que los presupuestos para la prosperidad de la acción de levantamiento del fuero están dados en el presente asunto, por cuanto la supresión el cargo constituye una justa causa para retirar del servicio a un empleado, dada la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio, la cual considera se le debe aplicar a los cargos de libre nombramiento y remoción y a los que están en carrera.

Insistió en que la jurisprudencia ha sido enfática en advertir que el Juez está habilitado para resolver situaciones adicionales al fuero, tales como la existencia del contrato y de una justa causa. Agregó, que la situación esbozada no impide resolver sobre la acción de levantamiento de la garantía, máxime

cuando no se trata de una violación del derecho de asociación sindical, pues fueron reubicadas provisionalmente mientras se resolvía el asunto.

Finalizó su exposición indicando que, en relación con el régimen de las EICE, las funciones de dirección y confianza son desarrolladas por empleados públicos, criterio objetivo en el que sustentó que al tenor de los artículos 1° de la Resolución JD No. 001 y el 23 de la JD 003, ambas de 2020, donde estipuló cuales eran los empleados de libre nombramiento con sus funciones claras, conforme la supresión de la planta de cargos y adopción de una nueva, sustentada en estudio de la Universidad del Valle.

### III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

#### 1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar los puntos que la apelante no impugnó.

#### 2. Problema jurídico.

Corresponde a la Sala establecer si en el asunto:

2.1. ¿Prescribió la acción con la que contaba la entidad demandante para solicitar el levantamiento del fuero sindical de la demandada?

#### 3. Respuesta al interrogante planteado.

3.1. La respuesta al interrogante es **positiva**. Fue acertada la decisión de la *A quo* al declarar probada la excepción de prescripción y se abstuvo **de levantar el fuero sindical**. Lo anterior, por cuanto la acción encaminada a obtener la autorización de desvincular a la demandada Adriana Vidarte Lozano fue afectada por el fenómeno jurídico de la prescripción, ya que con la emisión de

la Resolución JD 003 del 6 de octubre de 2020 el empleador contaba hasta el 6 de diciembre de 2020 para impetrar la acción de levantamiento de fuero sindical por la supresión del cargo que aquella ocupaba, sin embargo, Emcali E.I.C.E. E.S.P. sólo la radicó hasta el 31 de mayo de 2021.

3.2. Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

**3.3. Del fuero y la excepción de prescripción de la acción especial establecida en el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.**

En primer lugar, por mandato del artículo 53 de la C.P., 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.

El fuero sindical es una garantía constitucional establecida en el artículo 39 de la Carta Política y desarrollada en el artículo 405 del C.S.T. La última disposición la define como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, 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.

Dicha definición constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical consagrados en los artículos 39 y 53 de la Constitución Política, en concordancia con el convenio 98 de la OIT ratificado por Colombia.

En consonancia, en la sentencia C-381 de 2000, la Corte Constitucional explicó que el fuero *“es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato y solo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores.”*

Pero, debe tenerse en cuenta que si bien el fuero sindical garantiza la estabilidad de los trabajadores que gozan de esta prebenda, tal garantía no es absoluta, pues el empleado no es inamovible, ya que el empleador, público o

privado, no está obligada a conservarlo en el empleo en determinados eventos, consagrados expresamente por la ley como causales de separación del servicio.

En este sentido, el literal a) del artículo 410 del CST dispone que constituyen justa causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, *la liquidación definitiva de las empresa y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, o cualquiera de las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato, pues de no ser así, el Juez deberá abstenerse de autorizar el levantamiento del fuero sindical.*

En dicho escenario, la normatividad laboral prevé dos (2) acciones judiciales para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: **i)** la acción de levantamiento del fuero sindical, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado; y **ii)** la acción de reintegro por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Sin embargo, para el primer evento, que corresponde a la acción de levantamiento del fuero sindical (por parte del empleador), la instituyó en un término perentorio, so pena de prescripción. Al respecto el artículo 118 A del CPT y SS consagró lo siguiente: **ARTÍCULO 118-A. PRESCRIPCIÓN.** *<Artículo adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso... (se resalta por la Sala)*

Disposición normativa que fue objeto de control de constitucionalidad concentrado, oportunidad en la que se precisó que respecto del conteo del término de prescripción de la acción de fuero sindical para el empleador



comienza **«desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. No sobra advertir que el artículo al hablar de convencional o reglamentario, ya presupone que se trata de dos tipos de trabajadores: particulares (convencional) o reglamentario (empleados públicos).»** (CC C 1232 de 2005)

Sobre este punto, al estudiarse la constitucionalidad de los artículos 3º y 6º del decreto 204 de 1957, que sustituyeron los artículos 114 y 118 del Código Procesal del Trabajo, en lo que atañe a la prescripción de las acciones derivadas del fuero sindical, la Corte Constitucional los declaró exequibles en Sentencia C-381 de 2000 y, en lo que interesa a este asunto, dijo dicha Corporación:

*“(...) el caso del levantamiento del fuero, lo que se pretende es consumir un requisito necesario para lograr esa autorización de traslado, retiro o desmejora del trabajador, ajustada a la ley, precisamente como garantía y protección a la figura del fuero sindical y en atención a las necesidades del empleador. Bajo ese supuesto, en esta figura no se ha verificado aún el despido, traslado o desmejora del trabajador, en espera de que la autorización sea concedida o denegada por la autoridad pertinente.*

***En consecuencia, y en virtud de la naturaleza de esa figura, lo pertinente es que el cumplimiento de ese requisito necesario para el retiro, cuando así se pretenda por parte del empleador, se esgrima lo más cercanamente posible al conocimiento de la existencia de una justa causa necesaria para el despido, el traslado o la desmejora laboral. En efecto, es claro que la ambición de dicha norma, es resolver entonces, la tensión entre las potestades del empleador y la protección al fuero sindical, en atención a unos y otros intereses.***

***De allí, que un término de prescripción desvinculado del fundamento de esas prerrogativas, es decir de la justa causa que permitiría la excepción a la protección definitiva al fuero sindical, carecería necesariamente de toda razonabilidad, ya que alegar per se el ejercicio de un procedimiento para el levantamiento de fuero, meses, o incluso años después del***

***conocimiento de una justa causa para ese proceder, desvirtúa la protección al fuero sindical que pretende la Constitución.***” (resaltado fuera del texto).

Por todo lo anterior, la Corte, en atención a la prontitud con la que debe ser resuelta este tipo de controversias y la naturaleza del levantamiento y la razón de ser de su garantía, declaró la constitucionalidad del inciso segundo del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo respecto al término de prescripción de la mencionada acción, y la constitucionalidad condicionada del artículo 113 del Código Procesal del Trabajo, y, precisó que, en desarrollo del principio de igualdad material (CP art. 13 inciso 2º), y de la protección definida que al fuero sindical establece la Constitución, **el término que el empleador tiene para interponer la acción de levantamiento de fuero es concomitante con el conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado**, desvirtuando así la aplicación de otras interpretaciones diversas a la que precisamente se desprende de una lectura simple del artículo en mención.

En consonancia con el anterior precedente constitucional, en Sentencia T-249 de 2008, la Corte recordó que, hay que entender que los dos meses que el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 confiere al patrono para instaurar la acción de levantamiento de fuero sindical, corren *“inmediatamente ocurra la justa causa requerida para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado”*, según el condicionamiento impuesto por esta Corte al artículo 113 del Código Procesal del Trabajo, en los términos de la Sentencia C-368 de 2001.

Quiere decir, entonces, en palabras de la Corte Constitucional, *“...que los dos meses con que cuenta el empleador particular para hacer uso del procedimiento especial de levantamiento del fuero sindical, comienzan a correr una vez ocurrida la justa causa o culminado el procedimiento convencional que da lugar a establecerla, según el caso.”*

También, la Corte Constitucional nuevamente analizó este tema, en la Sentencia T-338 de 2019, al resolver un caso similar al que ocupa la atención

de esta Sala, sobre levantamiento de fuero sindical, en el que se brinda nuevas directrices para analizar el fenómeno de la prescripción para ejercer la acción de levantamiento del fuero sindical, por la causal a) del citado artículo 410 del CST, donde además reitera su tesis frente a la prescripción de las acciones de reintegro y de levantamiento de fuero sindical, efectuada en la citada Sentencia C-381 de 2000, en el entendido que dicho término debe observarse y aplicarse conforme a: *“(i) la justa causa alegada en la acción de levantamiento de fuero sindical, es decir, que no se extienda en el tiempo; y (ii) la oportunidad de la justa causa respecto de la formulación de la acción”*.

Más adelante puntualiza: *“(...) Ahora bien, en relación con la prescripción de dichas acciones judiciales, se ha recordado que el artículo 118 original<sup>[98]</sup> del CPTSS disponía 2 meses como término de prescripción pero únicamente para la acción de reintegro, y que tal norma legal había sido objeto de control abstracto mediante la Decisión **C-381 de 2000**<sup>[99]</sup>. Esa vez, y bajo la misma postura fijada frente a la prescripción general de las acciones laborales, este Tribunal consideró que “la norma impugnada no está consagrando la prescriptibilidad del fuero sindical, lo cual sería contrario a la Carta, sino la prescripción de reclamaciones concretas que puedan surgir de ese derecho constitucional, lo cual es legítimo y razonable. En efecto, de esa manera, con el fin de lograr mayor seguridad jurídica y promover la paz social, la ley pretende evitar que un trabajador aforado pueda reclamar su reintegro después de muchos años de ocurridos los hechos.”<sup>[100]</sup>*

**En lo concerniente a la razonabilidad del término de prescripción de la acción de reintegro de un empleado aforado, la Corporación sostuvo que al amparar el derecho fundamental de asociación, dichas discusiones deben desatarse en la mayor brevedad posible para no ocasionar un “daño irreversible” al sindicato. En esa medida, afirmó que si bien ese término es breve, lo cierto es que para esa clase de acciones está “constitucionalmente justificado, debido al interés mismo que es protegido por la figura del fuero sindical.”**

Según lo previsto en los artículos 25 y 39 Superiores y el Convenio 98 de la OIT, y dado que la norma demandada no regulaba la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, la Corte aseveró que cuando el empleador

*decidiera formularla, **“deberá hacerlo inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador.”** Agregó que **“[s]i esa justa causa no se extiende en el tiempo y se esgrime en momentos diversos a los que dieron origen a la eventual posibilidad de levantamiento del fuero, lo que en realidad ocurre es que el fundamento mismo o la causal que autorizaba legítimamente el levantamiento, desaparece y en consecuencia se controvierte la razón misma de su consagración.”***

39. Con la expedición de la Ley 712 de 2001, cuyo artículo 49 adicionó el artículo 118A al CPTSS, se modificó la regulación precedente, al precisarse que las acciones que emergen del fuero sindical prescriben en el término de 2 meses, el cual se contabiliza para el trabajador “desde la fecha de despido, traslado o desmejora” y para el empleador “desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso”. (...)” (Subraya y Negrilla de la Sala).

### **3.6. Caso en concreto:**

La inconformidad de la recurrente por activa, radica en que con la decisión de reestructuración y supresión de la planta de personal de Emcali EICE ESP, la cual comprende un trámite y un ajuste de toda la actividad desplegada por el ente, la contabilización del término prescriptivo se debe surtir desde la Resolución GG 100006572020 del 18 de diciembre de 2020, donde se definió adoptar lo señalado en la Resolución JD No. 003 de 2020, de manera progresiva, en concordancia con la estructura administrativa y el despliegue funcional de la empresa, disponiendo una fase transitoria de seis (6) meses, por lo que la supresión y desvinculación de personal no podía compelerse a contar un término de dos (2) meses, el cual debe computarse desde la culminación del procedimiento aludido. Adujo, además, que la supresión el cargo constituye una justa causa para retirar del servicio a un empleado, dada la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas.

En tal sentido, deviene procedente establecer si la parte actora logró probar de manera concreta y específica en el plenario, que presentó la acción de levantamiento de fuero sindical, dentro del lapso legal que le otorgó el legislador, el cual fue objeto de análisis en los pronunciamientos de orden constitucional evocados a través de esta decisión.

Para tal propósito, precisa la Sala que en el *sub lite* no es materia de discusión entre las partes de la litis y se encuentran demostrados los siguientes presupuestos:

**(i)** Que mediante la Resolución No. 000824 de Juno 11 de 2008 Emcali E.I.C.E. E.S.P. nombró a la señora Adriana Vidarte Lozano para desempeñar el cargo de Jefe de Departamento de Facturación, Gerencia de Servicio al Cliente Code 72711000, del cual tomó posesión a partir del 02 de Julio de la misma anualidad (Págs. 11-13– Archivo 01Fuero Sindical – PDF).

**(ii)** Que Emcali E.I.C.E. E.S.P., mediante la Resolución No. JD No. 001 del 6 de octubre de 2020, adoptó los Estatutos Internos de las Empresas Municipales de Cali, de conformidad con el Estudio Técnico realizado por la Universidad del Valle y el Plan Estratégico Corporativo -PEC 2018-2023 (Págs. 346 a 371– Archivo 01Fuero Sindical – PDF).

**(iii)** Que a través de la Resolución JD No. 003 del 6 de octubre de 2020 la demandante adoptó una nueva estructura administrativa y de funciones básicas, suprimiendo la planta de cargos existente hasta ese momento en la empresa (Págs. 372 a 452– Archivo 01Fuero Sindical – PDF). Acto Administrativo que fue modificado en su artículo 27, por la Resolución JD No 009 de 03 de noviembre de 2020 (Pág. 453 a 456)

**(iv)** Que en virtud de lo anterior, por intermedio de Acta de Formalización de Incorporación del 23 de diciembre de 2020, Emcali E.I.C.E. E.S.P. comunicó a la señora Adriana Vidarte Lozano su incorporación al cargo de Jefe de Unidad Código 942.001, Área Funcional Administración Unidad, Dependencia Unidad de Facturación, adscrita a la gerencia de área Comercial y Gestión al Cliente, de conformidad con las Resoluciones JD No. 001, JD No. 003, JD No. 005 del 6 de octubre de 2020, y JD No. 006 del 30 de octubre de

2020, sin solución de continuidad o desmejora de las condiciones laborales (FI.83 Archivo 09 Contestación PDF).

(v) Que la demandante hace parte del Sindicato de Servidores Públicos al Servicio de Emcali EICE ESP “SISEMCALI”, ocupando el cargo de SECRETARIO – SUPLENTE (Págs. 3– Archivo 01Fuero Sindical – PDF y FI.21 Archivo 09 Contestación PDF).

En tal sentido, Emcali E.I.C.E. E.S.P. estribó su posición como hecho concluyente para la configuración de una justa causa, que producto del estudio técnico realizado por la Universidad del Valle sobre el esquema organizacional de la empresa, la Junta Directiva decidió, en Resolución JD 003 del 6 de octubre de 2020, suprimir la planta de personal y adoptar una nueva estructura, razón por la cual decidió reubicar a la demandante en el cargo de Jefe de Unidad Código 942.001, Área Funcional Administración Unidad, Dependencia Unidad de Facturación, adscrita a la gerencia de área Comercial y Gestión al Cliente, decisión comunicada a la susodicha en acta el 23 de diciembre de 2020 (FI.83 Archivo 09 Contestación PDF).

Y como quiera que en esa decisión de la Junta Directiva referida es donde Emcali E.I.C.E. E.S.P. pretende sustentar la postulación de levantamiento de fuero, surgiendo por tanto desde el acto propio de la determinación de suprimir la planta de cargos de la entidad, que para esta Sala comenzó a correr el término de dos (2) meses para impetrar la correspondiente acción encaminada a obtener la autorización de desvincular a la demandada Adriana Vidarte Lozano, configurándose por tanto el fenómeno jurídico de la prescripción, ya que con la emisión de la Resolución JD 003 del 6 de octubre de 2020 el empleador contaba hasta el 6 de diciembre de 2020 para impetrar la acción de levantamiento de fuero sindical por la supresión del cargo que aquella ocupaba, sin embargo, este evento sólo aconteció hasta el 31 de mayo de 2021 como se advierte del acta de radicación en la Oficina de Reparto correspondiente, (Págs. 460– Archivo 01Fuero Sindical – PDF).

La Sala no acoge los argumentos planteados por la apoderada judicial de la entidad demandante, cuando señala que dicho término se contabiliza desde la finalización de todo el proceso adelantado al interior de Emcali E.I.C.E. E.S.P.,

bajo la premisa de que el mismo se ajusta dentro del supuesto señalado en el artículo 118A CPLSS, al entender la contabilización desde que “(...) *haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. (...)*”, ya que el procedimiento de reestructuración y modernización de la empresa no se ciñó al cumplimiento de un mandato convencional o reglamentario tal y como allí se señala, sino a la decisión de la Junta Directiva dirigida a adoptar una nueva estructura, apoyada en la necesidad del servicio y un nuevo modelo de gestión, conforme al Estudio Técnico realizado por la Universidad del Valle y el Plan Estratégico Corporativo -PEC 2018-2023.

Se resalta, además, que el párrafo único del artículo 3° de la Resolución JD No. 003 de 2020 (Pág. 452– Archivo 01Fuero Sindical – PDF) dispuso, en relación con aquellos aforados, que la discrecionalidad para decidir sobre su incorporación a la nueva planta quedaba sujeta al adelantamiento del levantamiento de la garantía ante la jurisdicción laboral. También en su artículo 5° contempló un plazo de tres (3) meses para la armonización de los documentos corporativos y disposiciones internas, conforme las nuevas condiciones, temporalidad que fue inobservada por el ente demandante, pues la demanda fue incoada hasta el 31 de mayo de 2021, y dicha directriz fue emitida también el 06 de octubre de 2020, es decir, que contaba hasta el 06 de enero de 2021.

Nótese que el acta de Formalización de Incorporación de Emcali E.I.C.E. E.S.P., por medio de la cual se le comunicó a la señora Adriana Vidarte Lozano su incorporación al cargo de Jefe de Unidad Código 942.001, Área Funcional Administración Unidad, en cumplimiento con las Resoluciones JD No. 001, JD No. 003, JD No. 005 del 6 de octubre de 2020, y JD No. 006 del 30 de octubre de 2020, es del **23 de diciembre de 2020** (Fl.83 Archivo 09 Contestación PDF), es decir, que la demandante ya contaba con la esquematización de cargos al interior de la entidad, sin que fuera necesario un tiempo adicional, como se indicó por la recurrente, razón suficiente para despachar negativamente el mismo.

Así las cosas, la Sala considera acertada la conclusión de la Juez de primer grado al declarar probada la prescripción de la acción judicial para el levantamiento de fuero sindical.

Argumentos que se tornan suficientes para despachar negativamente los pedimentos de la actora, independientemente de si se configuró o no la justa causa para sostener el levantamiento de fuero solicitado, conforme lo señalado en el artículo 282 CGP, el cual prescribe que al advertirse probados los hechos que sustenten una excepción que conduzca a rechazar todas las pretensiones de la demanda debe abstenerse de examinar lo restante, motivo por el que, establecida la figura extintiva, se hace innecesario continuar con el análisis de los demás puntos en que se apoyó la recurrente.

Colofón de lo expuesto, se despachan de manera desfavorable los argumentos de la recurrente por activa y en consecuencia, se confirmará en su integridad la sentencia de primer grado.

#### **4. Costas.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la apelante Emcali E.I.C.E. E.S.P., y en favor de la trabajadora demandada.

### **IV. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la providencia objeto de apelación, por lo antes expuesto.



**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia a la apelante Emcali E.I.C.E. E.S.P., y en favor de Adriana Vidarte Lozano. Las agencias en derecho se fijan en suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

Firma digitalizada para  
actuación judicial  
  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**  
Call-Vote  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**

  
**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**  
**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**

  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública  
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)