



República de Colombia  
**Tribunal Superior de Cali**  
Sala Laboral

Proceso	<b>Fuero Sindical – Proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso para Despedir.</b>
Demandante	<b>EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI EMCALI E.I.C.E. E.S.P.</b>
Demandado	<b>JANETH LILIANA RAMIREZ ROJAS</b>
Radicación	<b>76001310501820210026401</b>
Asunto	<b>Apelación de Sentencia</b>
Tema	<b>Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso para Despedir</b>
Sub Temas	<p>La acción Especial de Levantamiento de Fuero Sindical con Permiso Para Despedir no estaba prescrita para la fecha de presentación de la demanda (31 de mayo de 2021).</p> <p>La demandante ostenta la condición de trabajadora oficial.</p> <p>El Decreto 2127 de 1945, aplicable a los trabajadores oficiales no señala de manera tácita en los artículos 16, 48 y 49, como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, la restructuración económica, que aduce la entidad demandante.</p>

En Santiago de Cali, a los veintiocho (28) días del mes de abril de 2023, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a resolver el **recurso de apelación interpuesto** por la **parte demandante** contra la **Sentencia No. 327 del 23 de septiembre de 2021** y por la **parte demandada Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI** contra la **sentencia complementaria**, proferidas por el **Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito** de esta ciudad.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

## **SENTENCIA No. 072**

### **I.- ANTECEDENTES**

#### **Demanda y Contestación**

Por conducto de apoderado judicial, las **Empresas Municipales de Cali EMCALI E.I.C.E. E.S.P.**, promovieron demanda Especial de **LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL Y PERMISO PARA DESPEDIR**, en contra de **Janeth Liliana Ramírez Rojas**, pretendiendo las siguientes declaraciones: I) se disponga el levantamiento de fuero sindical que cobija a la señora Janeth Liliana Ramírez Rojas, en su condición de miembro de la Junta Directiva del Sindicato – SERVIEMCALI; II) se conceda permiso para despedir a la señora Janeth Liliana Ramírez Rojas, 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., suprimió la planta de personal de la entidad, y adoptó una nueva estructura; y, III) se condene en costas o agencias en derecho.

Como sustento fáctico de las pretensiones, esgrimió que, a través del Acuerdo 034 de 1999, se adoptó el Estatuto Orgánico de la Empresas Municipales de Cali, estableciéndose en su artículo primero que entidad seguirá siendo una empresa industrial y comercial del Estado del orden municipal, prestadora de servicios públicos domiciliarios, dotada de personería jurídica, patrimonio propio e independiente, autonomía administrativa y de objeto social múltiple.

Que, el régimen legal de EMCALI E.I.C.E. E.S.P., es el derecho privado, de conformidad con lo dispuesto, entre otros, en los artículos 31 de la Ley 142 de 1994 (modificado por el artículo 3 de la Ley 689 de 2001) y 32 ibídem, el artículo 76 de la Ley 143 de 1994, así como las demás normas que le sean concordantes, modifiquen, aclaren o adicionen.

Dijo que, por disposición legal (art. 292 del Decreto Ley 1333 de 1986), las personas que prestan sus servicios en las E.I.C.E., son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisaran que actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.

Que, mediante resolución 00936 del 9 de julio de 2008 la señora **Janeth Liliana Ramírez Rojas**, fue nombrada para ocupar el empleo público de Jefe COORDINADOR – Administración Departamento, Departamento de Cobro Coactivo, Gerencia de Servicio al Cliente.

Manifestó que, mediante resolución JD No. 003 del 6 de octubre de 2020, la Junta Directiva de EMCALI E.I.C.E. E.S.P. suprimió la planta de personal de la entidad, y adoptó una nueva estructura. Esta modificación a la estructura administrativa de la empresa se motivó en las necesidades del servicio y en razón a la modernización, la cual se justificó en estudios técnicos realizados por EMCALI mediante contrato suscrito y ejecutado con la Universidad del Valle.

Que, el estudio técnico realizado por la Universidad del Valle, planteó una estructura más delgada, es decir, con menos niveles de autoridad y con igual o menor número de dependencias, como quiera que tal situación causaba no solo claros efectos financieros sino mejoras esperables de la eficiencia en el trabajo.

Adujo que, con fecha 5 de noviembre de 2020, a la señora Ramírez Rojas, le es comunicado que ha sido incorporada en el cargo de COORDINADOR, Área Funcional Gestión Cartera, Dependencia UNIDAD DE RECAUDO Y GESTIÓN DE COBRO, adscrito a Gerencia de Área Financiera, de conformidad a las Resoluciones, JD N°001, JD N°003, JO N°005 del 06 de octubre 2020 y JD N°006 del 30 de octubre 2020, no generándose solución de continuidad ni desmejora en sus condiciones laborales

Que, con fecha 1 de diciembre de 2020, le es informada la reubicación con su mismo cargo de COORDINADOR al Área Funcional Gestión Mantenimiento Parque Automotor, Unidad Gestión Administrativa de la Gerencia de Área Gestión Humana y Activos.

Informó que, el empleo de COORDINADOR se encuentra dentro de los empleos que deben ser desempeñados por personas que tengan la calidad de empleados públicos, en consecuencia, por su naturaleza jurídica, corresponde a un empleo de libre nombramiento y remoción.

Que, actualmente la señora RAMÍREZ ROJAS goza de la garantía de fuero sindical, por hacer parte de la junta directiva del sindicato denominado SERVIEMCALI, ocupando el cargo de TESORERO SUPLENTE.

**Janeth Liliana Ramírez Rojas y el Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI**, en la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS mediante apoderado judicial, al unísono contestaron la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma por carecer de sustento de hecho y de derecho. En su defensa formularon las excepciones previas de: **prescripción de la acción** y la **de falta de jurisdicción del juez laboral** y de fondo las de: **el cargo ocupado por la demandada se clasifica como de Trabajador oficial** y la de **inoponibilidad del acto administrativo en cuales funda las causales de despido**.

#### **Trámite y Decisión de Primera Instancia**

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali profirió la **Sentencia No. 327 del 23 de septiembre de 2021**, declarando probada la **excepción de prescripción** propuesta por **Janeth Liliana Ramírez Rojas y el Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI**; absolviendo a **Janeth Liliana Ramírez Rojas**, de todas y cada una

de las pretensiones incoadas por las **Empresas Municipales de Cali EMCALI E.I.C.E. E.S.P.**, a quien condenó en costas.

En sentencia complementaria **negó** la condena en costas a cargo de las Empresas Municipales de Cali **EMCALI E.I.C.E. E.S.P.** y a favor del **Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI**.

La *A quo* arribó a dicha conclusión, al señalar que, entre la resolución JD No. 003 del 6 de octubre de 2020, por medio de la cual la Junta Directiva de EMCALI E.I.C.E. E.S.P. suprimió la planta de personal de la entidad, y adoptó una nueva estructura y la instauración de la demanda 31 de mayo de 2021, transcurrieron más de dos meses de que trata el artículo 118A del CPTSS, incluso de aceptarse las fechas 5 de noviembre de 2020, donde se le comunicó a la señora Ramírez Rojas, su incorporación al cargo de COORDINADOR, Área Funcional Gestión Cartera, Dependencia UNIDAD DE RECAUDO Y GESTIÓN DE COBRO, adscrito a Gerencia de Área Financiera, así como la del 1 de diciembre de 2020, donde se le informó su reubicación con su mismo cargo de COORDINADOR al Área Funcional Gestión Manteamiento Parque Automotor, Unidad Gestión Administrativa de la Gerencia de Área Gestión Humana y Activos, la acción se encuentra de igual forma prescrita.

En lo atinente a la sentencia complementaria, respecto a la no imposición de condena en costas cargo de las Empresas Municipales de Cali EMCALI E.I.C.E. E.S.P. y a favor del Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI, obedeció a que, la vinculación de este fue de manera oficiosa por parte del Juzgado.

### **Recurso de Apelación**

Inconformes con la decisión **impugnaron la demandante y la demandada**

**Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI.**

**Parte Demandante**

Dijo que, con la expedición de la Ley 712 de 2001, el artículo 118A adicionado, estableció un término de prescripción de dos meses para el empleador a partir de que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario para lo correspondiente según el caso. De esta manera es claro que para el empleador surgen dos momentos a partir del cual se puede contar con el término de dos meses establecidos en la disposición. En primer lugar, en el momento en que se incurra en el hecho invocado. Dos, en el agotamiento del procedimiento convencional.

Que, para contabilizar el término prescriptivo se debe tener en cuenta lo dispuesto en la resolución GG1000006572020 del 18 de diciembre de 2020 MOP, allegada al plenario como prueba documental, donde se definió, en atención a las facultades otorgadas a la administración general y a la nueva estructura administrativa de EMCALI, adoptada mediante resolución JD 003 del 6 de octubre de 2020, el ajuste propuesto al modelo de operación de EMCALI EICE, debería implementarse de manera progresiva en coordinación con la estructura administrativa de la empresa y su despliegue funcional, estableciendo para ello una fase transicional de seis meses para la implementación del mismo.

Señaló que, de esta manera definió la estructura del modelo operacional, estableciendo diferentes modelos: macroproceso, proceso, subproceso, actividad y la manera como se reubicaría cada uno de los gestores que se desarrollan en interés de la entidad; que lo que interesó en el macroproceso fue la planeación estratégica, el proceso se relaciona con la gestión humana y el subproceso con el desarrollo organizacional y gestión de talento humano

y la actividad con la gestión del empleo y la gestión de desvinculación del personal.

Que, lo previsto en la resolución GG1000006572020 del 18 de diciembre de 2020, en concordancia con la resolución JD003 del 6 de octubre del 2020, es apenas la medida lógica y consecuente con todo ese proceso, de manera que se otorgó un término prudencial en el cual pueda entenderse que la entidad demora en llevar cada uno de esos procesos en sus diferentes niveles, entre ellos la supresión y desvinculación de personal, luego no podría haber sido compelida en la entidad demandante a iniciar un proceso en el término de dos meses que requiera un conocimiento integral que permita decidir con seriedad y acierto cada uno de los procesos a la reestructuración, por tal razón los dos meses de este caso quedan inmersos dentro de la segunda posibilidad que estableció el artículo 118A, es decir, desde que se haya agotado todo el proceso convencional o reglamentario, pues dadas las circunstancias de la reestructuración es claro que el empleador requiera agotar el procedimiento previo y determinar en qué momento es pertinente empezar la estructura de la organización que incluye la supresión, nombramiento y desvinculación y que en el caso de los aforados requiere adicionalmente la decisión judicial.

Afirmó que, por otra parte y no menos importante es conveniente analizar también la acción de fuero sindical, pues como se solicita al Tribunal sea revocada la sentencia teniendo en cuenta que, no hay prosperidad de la prescripción y que la acción de fuero sindical no atiende la naturaleza del cargo, porque expresamente en el artículo 2º del CPTSS dispone que será competente el juez laboral, cualquiera que sea la relación que los une, de manera que, si el servidor compromete su cargo por considerar que sus funciones no encajan dentro de la del servidor público sino del trabajador oficial, debe someterlo al conocimiento de la jurisdicción administrativa.

Que, el asunto de tales características no impide que se pueda resolver la acción de levantamiento como se indicó con la existencia del contrato, luego que sea oficial o servidor público, sigue dejando en cabeza del juez laboral el

conocimiento del proceso.

Indicó que, dejó claro que, el devenir de la actuación procesal del artículo 209 de la constitución, impone que, la función administrativa debe ejercerse con fundamento en el bien común e interés general, es decir, persiguiendo los fines propios del Estado Social de Derecho; bajo dicha concepción se ha facultado a la administración para que, con el fin de ser más eficaz la prestación del servicio público o por políticas de modernización del Estado pueda reestructurar o modificar la planta.

Que, en esa medida, la supresión del empleo constituye una **causa legal del retiro** del servicio de los empleados del sector público, esto justificaba la necesidad de adecuar la planta de personal de las distintas entidades públicas, según el requerimiento del servicio para hacerlo más ágil, eficaz o eficiente la función del mismo, circunstancia que es aplicable indistintamente tanto a los cargos de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, así lo ha reconocido el Consejo de Estado en concordancia con la Corte Constitucional.

Esgrimió que, según las probanzas arrojadas al plenario, mediante resolución JD. No. 003 del 6 de octubre de 2020, la Junta Directiva de EMCALI EICE, suprimió la planta de personal de la entidad y adoptó una nueva estructura, la cual se motivó en la necesidad de la calidad del servicio y modernización, justificada con los estudios técnicos realizados por EMCALI mediante contrato suscrito y ejecutado por la Universidad del Valle, el cual planteó una estructura más delgada, es decir, con menos niveles de autoridad y con igual o menos número de dependencias, como quiera que, tal situación causaba no solo claros efectos financieros sino esperables mejoras en la eficiencia del trabajo.

Que, el régimen de EMCALI EICE, es de derecho privado, de conformidad con lo dispuesto, entre otros, en los artículos 31 de la Ley 142 de 1994, modificado por el artículo 3 de la Ley 689 de 2001 y 32 ibídem y el artículo 76 de la Ley 143 de 1994, así como las demás normas que le sean concordantes y por

disposición legal del artículo 292 del Decreto Ley 1333 de 1986, las personas que prestan sus servicios a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales, sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisan que la actividad de dirección y confianza, como en el presente caso, deben ser desempeñadas por personas que ostentan la calidad de empleados públicos.

Adujo que, de la norma se rescata que, la misma adopta un criterio eminentemente objetivo, caracterizado por condicionar el despido el traslado o desmejora a la previa calificación del juez laboral.

Que, en el caso de autos, se dejó claro en el devenir de la actuación procesal, que el artículo 209 de la Constitución, impone la función administrativa de ejercer con función al bien común, es decir, que la supresión del empleo se constituye en una **causa legal**, del retiro del servicio de los empleados del sector público, está justificado en la necesidad de adecuar la planta de personal, razón por la cual pide a este Tribunal analice los criterios que menciona, como lo es que, no está inmersa a la prescripción, pues se debe tener en cuenta la resolución GG1000006572020, que nos habla de unos trámites que debe cumplir y como ya se indicó le da un término prudencial a la entidad.

Manifestó que, como ya lo indicó, la naturaleza del cargo no hace que sea competente el juez laboral o la jurisdicción laboral, para revisar si es o no procedente el permiso para el levantamiento del fuero y autorización de despido; por el contrario, si el empleado o aquí demandada quisiera que se estudiara si es o no empleado público o empleado oficial, debería someterlo ante la jurisdicción contenciosa administrativa.

**Parte demandada Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI**

Dijo que, la vinculación del sindicato en un proceso de levantamiento de fuero es de orden legal y no de carácter oficioso por parte del juez de conocimiento, razón por la cual procede condenar en costas a la demandante y a su favor.

## II.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

A instancia de lo resuelto por la A Quo, la Sala asume el estudio del expediente, para resolver los **recursos de apelación** formulados por **la demandante y la demandada Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI**, en pos de lo cual, procederá a realizar un análisis de la controversia suscitada, para constatar del conjunto probatorio si procede revocar la decisión, o si en contrario la prueba permite responder favorablemente al interés de la causa presentada por las Empresas Municipales de Cali y/o por el Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI.

### Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **i)** a través del Acuerdo 034 de 1999, se adoptó el Estatuto Orgánico de la Empresas Municipales de Cali; **ii)** en el artículo 1º del citado Acuerdo se estableció que la entidad seguirá siendo una empresa industrial y comercial del Estado del orden municipal, prestadora de servicios públicos domiciliarios, dotada de personería jurídica, patrimonio propio e independiente, autonomía administrativa y de objeto social múltiple; **iii)** el régimen legal de EMCALI E.I.C.E. E.S.P., es el de derecho privado, de conformidad con lo dispuesto, entre otros, en los artículos 31 de la Ley 142 de 1994 (modificado por el artículo 3 de la Ley 689 de 2001) y 32 ibídem, el artículo 76 de la Ley 143 de 1994; **iv)** por disposición legal (art. 292 del Decreto Ley 1333 de 1986), las personas que prestan sus servicios en las E.I.C.E., son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas

empresas pueden precisar que actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos; **v)** mediante resolución 00936 del 9 de julio de 2008 la señora Janeth Liliana Ramírez Rojas, fue nombrada para ocupar el empleo público de Jefe COORDINADOR – Administración Departamento, Departamento de Cobro Coactivo, Gerencia de Servicio al Cliente; **vi)** mediante resolución JD No. 003 del 6 de octubre de 2020, la Junta Directiva de EMCALI E.I.C.E. E.S.P. suprimió la planta de personal de la entidad, y adoptó una nueva estructura; **vii)** con fecha 5 de noviembre de 2020, a la señora Ramírez Rojas, le es comunicado que ha sido incorporada en el cargo de COORDINADOR, Área Funcional Gestión Cartera, Dependencia UNIDAD DE RECAUDO Y GESTIÓN DE COBRO, adscrito a Gerencia de Área Financiera, de conformidad a las Resoluciones, JD N°001, JD N°003, JO N°005 del 06 de octubre 2020 y JD N°006 del 30 de octubre 2020, no generándose solución de continuidad ni desmejora en sus condiciones laborales; **viii)** con fecha 1 de diciembre de 2020, le es informada a la demandada la reubicación con su mismo cargo de COORDINADOR al Área Funcional Gestión Manteamiento Parque Automotor, Unidad Gestión Administrativa de la Gerencia de Área Gestión Humana y Activos; y, **ix)** actualmente la señora RAMÍREZ ROJAS goza de la garantía de fuero sindical, por hacer parte de la junta directiva del sindicato denominado SERVIEMCALI, ocupando el cargo de TESORERO SUPLENTE.

### **Problemas Jurídicos**

Se centra la discusión en determinar si: **(i)** si la acción Especial de Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso para Despedir, adelantada en contra de Janeth Liliana Ramírez Rojas, se encuentra o no cobijada por la institución de la prescripción; **(ii)** de instituirse como no prescrita la acción, se abordará el estudio de si la demandada ostenta la condición de empleada público o trabajadora oficial; **(iii)** establecer si la causa alegada por EMCALI E.I.C.E., encaja como **justa causa** para finiquitar el vínculo laboral, para proceder con la autorización del levantamiento de fuero sindical y, por ende, conceder el permiso para despedir con justa causa a su trabajadora, Janeth

Liliana Ramírez Rojas; y, **iv**) la viabilidad en imponer condena en costas a la demandante y favor del el Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI.

### **Análisis Normativo del Caso**

Previamente hemos de recordar que el fuero sindical, desde su génesis, ha tenido especial protección del Estado. Así, el Código Sustantivo del Trabajo, reguló de manera integral sus aspectos sustanciales, de suerte que se acogió de forma general la normatividad anterior al tiempo que precisó algunos conceptos e introdujo innovaciones que se concretaron en el artículo 405; ésta disposición fue objeto de modificación por el artículo 2º del Decreto Legislativo 204 de 1957, señalando que *“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 municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez de Trabajo.”*

El artículo 39 de la Constitución Política dispone que

*“Los trabajadores y los 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.*

(..)

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

A su vez, el Art. 406 de la normativa sustancial laboral, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el art. 12 de la Ley 584 de 2000, determina que están amparados por la garantía del fuero sindical<sup>1</sup>, *“...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)*

---

<sup>1</sup> Literal c).

*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...”; igualmente, para “...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...”.*

Las disposiciones que contemplan el fuero sindical, consagran garantías de carácter constitucional, que colocan al empleador frente a una limitación y lo imposibilitan para despedir, trasladar o desmejorar al trabajador, sin que previamente medie la autorización judicial, salvo las excepciones que la propia ley establece.

La protección del fuero sindical, involucra los Derechos Fundamentales a la libre asociación, a la negociación colectiva y al trabajo, derechos que son esenciales en un sistema social y democrático, se rige entre otros, por los principios de autonomía y dignidad del individuo y del pluralismo y solidaridad. La necesidad de autorización judicial para despedir el trabajador aforado encuentra su génesis en el párrafo 1º del Artículo 40 de la Ley 6º de 1945, y son artículos 78 y 79 del Decreto Reglamentario 2313 de 1946 los que señalan las justas causas para la terminación del vínculo contractual. Posteriormente, mediante el Decreto 2158 de 1948 (Código Procesal del trabajo) vuelve el fuero sindical a ser materia de regulación, en los Artículos 113 y 114, presentándose algunas adiciones. Luego, se expide el Código Sustantivo del trabajo y allí se trata no del despido sino de la suspensión provisional mientras se tramita el despido definitivo. Posteriormente, se expide el Decreto 616 del 26 de febrero de 1954 que reglamentaba el fuero sindical (subrogando los artículos 405, 408, 410, 411 y 412 del C. S. del T.), trasladándose la competencia para autorizar el despido al Ministerio del trabajo (art...3º), posteriormente se expide el Decreto extraordinario 204 del 6 de septiembre de 1957, a través del cual se dictan normas sobre fuero sindical, relacionadas en lo sustantivo y en lo procedimental (Arts. 2, 6, 7, 8, y 9), que actualmente recae en la jurisdicción,

tal como se anotó en precedencia.

De esta manera quiere la Sala dejar en claro que, el **principio central o regla general siempre ha consistido en la necesidad de autorización previa al despido del trabajador aforado.**

En lo que respecta al objeto de debate el artículo 118A del CPTSS., adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, establece la prescripción para las acciones que emanan del fuero sindical, en dos (2) meses, contados a partir de la ocurrencia de unas determinadas circunstancias, así: 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 invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente. (Sentencia C-1232 de 2005).

Por otro lado, en lo que atañe a la calidad del servidor público, el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece:

*“ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.*

*Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.*

*La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.*

De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado, pueden clasificarse como miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado.

Con respecto a las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, el artículo 5 del D.L. 3135 de 1968, señala:

*“ARTÍCULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos*

*Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.*

*Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos".*

A su vez, el artículo 292 ibídem, refiere que, las personas que prestan sus servicios en las E.I.C.E. son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.

Así las cosas, por regla general las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.

Las normas que hacen referencia a las prohibiciones y obligaciones especiales de las partes involucradas en el contrato de trabajo, lo mismo que las que se refieren a las justas causas para darlo por terminado (artículos 16, 47, 48, 49 del Decreto 2127 de 1945 que reglamenta la Ley 6 de 1945 para trabajadores oficiales y 62, 63 y 410 del CST.), en términos semánticos, son de textura abierta, sirviéndonos de una expresión muy usada por Hart y que describe muy bien lo que en el argot de la discusión jurídica nacional se ha denominado a veces normas de contenido abstracto y que en la esfera del derecho penal se reconoce bajo el nombre de "tipos en blanco".

Al hacer referencia a la textura abierta de los enunciados normativos imperativos dictados al interior de un sistema positivizado como lo es el nuestro, muchas de las prohibiciones y obligaciones enumeradas en los artículos antes señalados, por no decir todas, se llenan de contenido con las circunstancias fácticas sometidas al discernimiento de la justicia laboral.

Lo anterior cobra relevancia en un proceso de levantamiento del fuero sindical, porque con este tipo de acción el empleador busca que la justicia laboral lo acompañe en la conclusión de que algún comportamiento u omisión del trabajador, denunciada mediante demanda, merece como consecuencia, la terminación del contrato de trabajo.

En este orden, conviene señalar que, la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, en relación con el tema del despido, ha sostenido que al empleador le corresponde la carga de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas **justas causas**. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo<sup>2</sup>.

Por otra parte, ha establecido la Corte Suprema de Justicia que, el hecho que se invoque como motivo de terminación del contrato de trabajo, **debe ser presente y no pretérito**, respecto al conocimiento que de él tenga el patrono o el trabajador, según sea el caso.

Por último, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro del expediente No.680047, del 25 de octubre de 1994, M.P. Dr. Francisco Escobar Enríquez, precisó que, un despido **con justa causa** para el empleador es ajustado formalmente a derecho cuando se presenta de acuerdo a cualquiera de las siguientes circunstancias: 1) cuando se cita la norma que la contempla (la causal del despido) sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error por mala adecuación o error en la cita legal, o; 2) cuando se expresa escuetamente el hecho que la configura sin ninguna calificación o innovación normativa, calificándola si es **con justa o sin justa causa**.

---

<sup>2</sup> Sobre la materia puede consultarse por ejemplo la sentencia de la Sala de Casación Laboral del 17 de julio de 1986, entre otras que asientan la doctrina a este respecto.

La Función Administrativa, por mandato constitucional contenido en el artículo 209, está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

La finalidad de la función administrativa es el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, entre otros, los de servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución y facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación. Lo anterior se logra a través de la coordinación de las actuaciones de las autoridades administrativas y "observando que las atribuciones concedidas por la ley a los funcionarios públicos no pueden ejercerse sino única y exclusivamente en procura de la satisfacción de las necesidades públicas, de los intereses generales, y con sujeción estricta a los principios señalados por el artículo 209 de la Constitución Política para la función administrativa" (CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-725 del 21 de junio de 2000. Magistrado Ponente: Dr. Alfredo Beltrán Sierra).

En el campo de la función pública, una de tales prerrogativas consiste en la potestad de suprimir o fusionar entidades y dependencias y las de crear, suprimir o fusionar los empleos que éstas requieran, atribuciones que deben ser ejercidas bajo criterios técnicos y objetivos que apunten a que el Estado, en búsqueda del interés general, cumpla con sus cometidos.

En relación con el derecho laboral ordinario, el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, reza:

*"El contrato de trabajo termina:*

*a) Por expiración del plazo pactado o presuntivo;*

*b) Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor;*

*c) Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio;*

d) *Por mutuo consentimiento;*

e) *Por muerte del asalariado;*

f) *Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el ordinal 3º del artículo 44, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo;*

g) *Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 16, 48, 49 y 50;*

h) *Por sentencia de autoridad competente”.*

A su vez, el artículo 48 ídem, refiere que:

*“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso:*

*Por parte del patrono:*

*1º El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión;*

*2º Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa;*

*3º Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores;*

*4º Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas;*

*5º Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente;*

*6º El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*

*7º La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aun por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato, y*

8° *Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 28 y 29 o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se sigan las correspondientes normas de la ley, la convención o el reglamento interno”.*

Y el artículo 49 ejusdem dice que:

*“Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período:*

*Por parte del patrono:*

*1° La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido. Esta causal no podrá ser alegada después de sesenta días de iniciado el cumplimiento del contrato;*

*2° La sistemática inexecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;*

*3° Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa;*

*4° La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por los médicos de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;*

*5° La enfermedad del trabajador, por seis meses o más; pero el patrono quedará obligado para con el trabajador a satisfacer todas las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales.*

*6° Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno”.*

Finalmente, el artículo 410 del CST, aplicable al caso *sub examine* refiere que:

*“Son justas causas para que el juez autorice del despido de un trabajador amparado por el fuero:*

*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, y*

*b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”.*

## Caso Concreto

La A quo declaró probada la excepción de prescripción propuesta por Janeth Liliana Ramírez Rojas y el Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI, al considerar que, entre la resolución JD No. 003 del 6 de octubre de 2020, por medio de la cual la Junta Directiva de EMCALI E.I.C.E. E.S.P. suprimió la planta de personal de la entidad, y adoptó una nueva estructura y la instauración de la demanda 31 de mayo de 2021, transcurrieron más de los dos meses de que trata el artículo 118A del CPTSS, incluso de aceptarse las fechas 5 de noviembre de 2020, donde se le comunicó a la señora Ramírez Rojas, su incorporación el cargo de COORDINADOR, Área Funcional Gestión Cartera, Dependencia UNIDAD DE RECAUDO Y GESTIÓN DE COBRO, adscrito a Gerencia de Área Financiera, así como la del 1 de diciembre de 2020, donde se le informó su reubicación con su mismo cargo de COORDINADOR al Área Funcional Gestión Manteamiento Parque Automotor, Unidad Gestión Administrativa de la Gerencia de Área Gestión Humana y Activos, la acción se encuentra de igual forma prescrita.

Decisión de la que se duele la apelante al marcar que, el artículo 118A del CPTSS, establece el término de prescripción de dos meses para el empleador a partir de que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario para lo correspondiente según el caso.

De esta manera es claro, para el empleador, que surgen dos momentos a partir del cual se puede contar con el término de dos meses establecidos en la disposición. En primer lugar en el momento en que se incurra en el hecho y, dos en el agotamiento del procedimiento convencional; que para el caso de autos se debe contabilizar el término prescriptivo teniendo en cuenta lo dispuesto en la resolución GG1000006572020 del 18 de diciembre de 2020 MOP, la que afirma, allegó al plenario, donde se refirió a las facultades otorgadas a la administración general y a la nueva estructura administrativa

de EMCALI adoptada mediante resolución JD 003 del 6 de diciembre de 2020, la cual debía implementarse de manera progresiva en coordinación con la estructura administrativa de la empresa y su despliegue funcional, estableciendo para ello una fase transicional de 6 meses para la implementación del mismo. Luego los dos meses quedan inmersos dentro de la segunda posibilidad que estableció el artículo 118A, es decir, desde que se haya agotado todo el proceso convencional o reglamentario, de tal suerte que la acción no está prescrita.

La Ley 712 de 2001, creó como norma adicional el Art. 118A, para regular de manera completa la prescripción en asuntos de fuero sindical. Así, en desarrollo del principio de igualdad y siguiendo los lineamientos de la H. Corte Constitucional, en la sentencia C-381 de 2000, la Ley unificó en dos (2) meses el término de prescripción de todas las acciones derivadas del fuero sindical, sean del empleador o del trabajador.

Señala el artículo 118A del CPTSS:

*“(...) 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 (...)”.* Subrayas fuera del texto original

Atendiendo la teleología que dimana del precepto procesal, el empleador cuenta con un término perentorio de dos (2) meses, contados desde: **i)** que tiene conocimiento del hecho o conducta del trabajador que se aduzca como justa causa; o, **ii)** el agotamiento del procedimiento convencional o reglamentario previamente definido.

Para la Sala, es claro que, la demandante Empresas Municipales de Cali EMCALI E.I.C.E. E.S.P., tuvo conocimiento del hecho de la trabajadora que aduce como justa causa, cuando, con fecha 1 de diciembre de 2020, le informó su reubicación con su mismo cargo de COORDINADOR al Área Funcional Gestión Mantenimiento Parque Automotor, Unidad Gestión

Administrativa de la Gerencia de Área Gestión Humana y Activos a Janeth Liliana Ramírez Rojas, sin embargo, se abstuvo de impetrar la demanda dentro del lapso de dos meses siguientes que concede la norma.

Gravita en el expediente, la resolución GG1000006572020 del 18 de diciembre de 2020 MOP, en cuyo artículo sexto estableció una transición para la documentación del Modelo de Operación por Procesos de seis meses:

*"FIJAR como período de transición para la documentación del Modelo de Operación por Procesos el término de seis meses a partir de la expedición de la presente Resolución, dicho plazo podrá ser prorrogado hasta por el mismo período de tiempo, siempre que sea necesario y se justifique ante la Subgerencia de Planeación y Desarrollo Empresarial período en el cual la Unidad de Gestión de la Calidad realizará por fases cronograma de actualización documental."*

Y es así, como se advierte en el recurso de alzada, que el proceso complejo de reestructuración requería del agotamiento del procedimiento previo, determinar el momento pertinente de su inicio, el que incluía la supresión, nombramiento y desvinculación de sus colaboradores y en el caso de los aforados el permiso por parte de la autoridad judicial.

Razón por la cual, las Empresas Municipales de Cali EMCALI E.I.C.E. E.S.P., optaron por la segunda opción que confiere la norma en cita, es decir, desde el agotamiento del procedimiento convencional o reglamentario previamente definido, luego el término prescriptivo para impetrar la acción Especial de Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso Para Despedir, corría una vez vencidos los ya aludidos seis meses, a partir del 18 de junio de 2021 y hasta el 18 de agosto siguiente, radicándose la demanda el 31 de mayo de 2021, según se rescata del acta de reparto.

Acreditados los hechos alegados como causal de terminación del ligamen por las Empresas Municipales de Cali EMCALI E.I.C.E. E.S.P, señálese por la Sala que la acción Especial de Levantamiento de Fuero Sindical con Permiso Para Despedir no estaba prescrita para la fecha de presentación de la demanda (31 de mayo de 2021), contrario a lo aducido por el demandado en su escrito

de contestación y a lo que indicó la juez en la providencia objeto de alzada.

Ahora bien, sobre el fondo de la cuestión, para la Sala la resolución JD 01 del 26 de octubre de 2020, no puede considerarse como los estatutos de la entidad demandante, pues entre otras cosas, simplemente se limitó a describir los cargos de la empresa cuyos titulares son trabajadores oficiales o empleados públicos, pero no determinó **cuáles son las actividades de dirección y confianza que pueden desempeñar las personas que ostenten la condición de empleados públicos.**

Si bien el artículo 26 de la citada resolución, calificó el cargo y otros como desempeñados por empleados de libre nombramiento y remoción, empleados públicos, no basta que se exprese de manera somera en algunas resoluciones y de manera general tal denominación.

En relación con el cargo de Coordinador, del que existen varios, aun cuando en principio pudiera pensarse que corresponde a un empleado público, lo cierto es que, al revisar las funciones establecidas para dicho cargo, resulta evidente que, las actividades encomendadas no se adecúan para nada a funciones de representación, manejo y confianza de la entidad accionante, sino por el contrario son actividades de simple ejecución dentro de la demandada, por lo cual queda entendido que EMCALI EICE, no ha establecido de manera clara e inequívoca cuáles son los cargos que corresponden a empleados públicos y cuáles con las actividades de dirección y confianza que deben ser realizados por dichos empleados.

En conclusión, Janeth Liliana Ramírez Rojas, ostenta la condición de servidor público, en virtud de un contrato de trabajo, es decir, se trata de una trabajadora oficial y su régimen legal será el establecido en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o en el reglamento interno de trabajo, y por lo no previsto en ellos en la Ley 6 de 1945, reglamentada por el Decreto 2127 de 1945 y demás normas que lo modifican o adicionan; más no el de servidor público vinculado mediante una relación

legal y reglamentaria a un empleo de libre nombramiento y remoción, luego no tiene la calidad de empleado público y si fuera así su régimen legal será el establecido en las normas para empleados públicos.

Ahora bien, en cuanto hace relación con la **justa causa** alegada para el despido, mediante resolución DJ 003 del 6 de octubre de 2020 la Junta Directiva de EMCALI E.I.C.E. E.S.P., suprimió la planta de personal de la entidad y adoptó una nueva estructura, disponiendo la supresión, ente otros, del cargo de Coordinador del Área Funcional Gestión Mantenimiento Parque Automotor, Unidad Gestión Administrativa de la Gerencia de Área Gestión Humana y Activos, en el cual había sido nombrada la demandada, basado en la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio para ser más ágil, eficaz y eficiente la función que deben cumplir.

La supresión de cargos en el sector público, es un mecanismo de administración de personal, mediante el cual la autoridad competente procede a eliminar de la planta de personal de un determinado organismo uno o varios cargos, circunstancia que comporta, en principio, la separación del mismo de la persona que lo estuviere desempeñando y, por ende, la cesación en el ejercicio de las funciones públicas. Sin embargo, dicho retiro del servicio en ocasiones se ve imposibilitado, temporalmente, por la existencia de determinadas circunstancias, tal es el caso de la protección derivada del fuero sindical.

Por lo anterior, para la Sala, ninguna de las causales transcritas encaja como justa causa legal ni contractual para que EMCALI E.I.C.E. E.S.P. dé por terminado el contrato de trabajo a la señora Janeth Liliana Ramírez Rojas, y culmine con el vínculo laboral existente, pues lo que aconteció en dicha entidad fue una modificación de su planta de personal, a través de una reestructuración económica a la entidad y, se insiste, el Decreto 2127 de 1945, aplicable a los trabajadores oficiales, no señala de manera tácita ni expresa

en sus ya citados artículos, como **justa causa**, la que aduce la entidad, como lo es, **la restructuración económica**.

En suma, de todo lo dicho, no se encuentran justificadas razones para autorizar el levantamiento del fuero sindical a la trabajadora Janeth Liliana Ramírez Rojas. En ese orden de ideas, se revocará la sentencia apelada, se negará el levantamiento de fuero sindical que cobija a la señora Janeth Liliana Ramírez Rojas, en su condición de miembro de la Junta Directiva del Sindicato – SERVIEMCALI, así como el permiso para su despido.

Ahora bien, el Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI, pide se condene en costas a la demandante y a su favor, toda vez que su vinculación al proceso de levantamiento de fuero es de orden legal y no de carácter oficioso por parte del juez de conocimiento.

De conformidad con el artículo 118 B del CPTSS y de la Sentencia C – 240 de 2005, la vinculación y notificación del sindicato al cual pertenece el trabajador aforado objeto del Proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso para Despedir, no obedece a un capricho del juez, sino a un mandamiento de orden legal.

Conforme a lo anterior es que, el Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI, concurre al proceso a través de mandatario judicial, ejerciendo defensa en favor de sus intereses, a través de la formulación de excepciones previas y de fondo, presentando alegatos de conclusión, entre otras actuaciones.

Se tiene que, la Corte Constitucional en la Sentencia C- 089 de 2002 explicó que las costas, esto es, *“...aquella erogación económica que corresponde efectuar a la parte que resulte vencida en un proceso judicial...”* están

conformadas por dos rubros distintos: las expensas y las agencias en derecho. Las primeras corresponden a los gastos surgidos con ocasión del proceso y necesarios para su desarrollo, pero distintos al pago de apoderados y, las segundas no son otra cosa que la compensación por los gastos de apoderamiento en que incurrió la parte vencedora, aun cuando pueden fijarse sin que necesariamente hubiere mediado la intervención directa de un profesional del derecho.

En cuanto a la condena en costas, se tiene que el numeral 1º del artículo 365 del CGP, dispone que se condenará por dicho concepto a la parte vencida en el proceso o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación; lo que descarta cualquier otro miramiento, referente a la buena o mala fe. Por lo cual, la condena impuesta en ese sentido en la decisión de primera instancia a las demandadas, se mantendrá al haber sido vencidas en juicio.

En ese orden de ideas le asiste la razón al Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI, siendo imperativo modificar el numeral tercero de la sentencia impugnada, para señalar que la condena en costas y agencias en derecho impuestas a EMCALI EICE ESP, también es en favor del referido sindicato.

### **Costas**

Costas de esta instancia a cargo de la parte demandante. Se fijarán como agencias en derecho a cargo de EMCALI E.I.C.E. E.S.P. y a favor de JANETH LILIANA RAMIREZ ROJAS y del Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI, *pro rata* la suma de cuatro millones de pesos (\$4.000.000).

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Tunja, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVÓCANSE** los numerales **Primero y Segundo** de la **Sentencia** apelada **No. 327 del 23 de septiembre de 2021**, proferida por el **Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso especial de Fuero Sindical “Acción de Levantamiento de Fuero Sindical – Solicitud de Permiso para Despedir”, adelantado por EMCALI E.I.C.E. E.S.P., en contra de la señora Janeth Liliana Ramírez Rojas, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: NIÉGASE** el levantamiento de fuero sindical que cobija a la señora Janeth Liliana Ramírez Rojas, en su condición de miembro de la Junta Directiva del Sindicato – SERVIEMCALI, así como el permiso para su despido, conforme lo motivado.

**TERCERO: MODIFÍCASE** el numeral **Tercero** de la **Sentencia** apelada **No. 327 del 23 de septiembre de 2021**, proferida por el **Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso especial de Fuero Sindical “Acción de Levantamiento de Fuero Sindical – Solicitud de Permiso para Despedir”, adelantado por EMCALI E.I.C.E. E.S.P., en contra de la señora Janeth Liliana Ramírez Rojas, el cual quedará así:

*“**CONDENAR** en costas a EMCALI EICE ESP y en favor de JANETH LILIANA RAMÍREZ ROJAS y del Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI, las cuales se liquidarán en los términos del artículo 365 y 366 del Código General del Proceso, en concordancia con el Acuerdo PSAA16–10554 del 05 de agosto de 2016. Se señalan como agencias en derecho pro rata el equivalente a \$454.263.”*

**CUARTO: Costas** de esta instancia a cargo de la parte demandante. Fíjanse como agencias en derecho a cargo de EMCALI E.I.C.E. E.S.P. y a favor de Janeth Liliana Ramírez Rojas y el Sindicato de Servidores Públicos Vinculados con la Empresa Industrial y Comercial del Municipio Empresas Municipales de Cali Empresa de Servicios Públicos SERVIEMCALI, *pro rata*, la suma de cuatro millones de pesos (\$4.000.000).

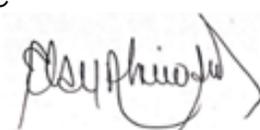
**QUINTO:** Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente al juzgado que dictó la sentencia de primera instancia.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

**COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**

  
**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado Ponente

  
**ALVARO MUÑOZ AFANADOR**  
Magistrado

  
**ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ**  
Magistrada