

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: MARIA NANCY GARCIA GARCIA

PROCESO	PROCESO ESPECIAL – ACCION DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL
DEMANDANTE	EMCALI EICE ESP
DEMANDADOS	DIANA MARCELA CONTRERAS ROJAS
PROCEDENCIA	JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	760013105-003-2021-00202-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDANTE
TEMAS Y SUBTEMAS	FUERO SINDICAL – Acción de Levantamiento de Fuero Sindical PRESCRIPCIÓN – Art. 118A CPLSS
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No.370

Santiago de Cali, Cuatro (04) de noviembre de dos mil veintiuno (2021).

ASUNTO A DECIDIR

Procede el Tribunal a decidir el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la PARTE DEMANDANTE contra la sentencia No. 239 del 30 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, dentro del **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCION DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL** y **AUTORIZACION PARA DESPEDIR**, promovido por **EMCALI EICE ESP** contra **DIANA MARCELA CONTRERAS ROJAS**.

ANTECEDENTES

Pretende la demandante se ordene el levantamiento del fuero sindical y se conceda permiso para despedir a la señora **DIANA MARCELA CONTRERAS ROJAS**, debido a que mediante la Resolución JD No. 003 del 6 de octubre de 2020, la Junta Directiva de la entidad suprimió la planta de personal y adoptó una nueva estructura de cargos.

Previa enunciación del régimen legal aplicable a empresas como la accionante, refirió que mediante la Resolución No. 00849 del 5 de diciembre de 2018, la demandada **DIANA MARCELA CONTRERAS ROJAS** fue nombrada para ocupar el empleo público de Coordinador – Área Funcional Defensa Jurídica de la Dirección Jurídica en la Gerencia General, del cual tomó posesión en la fecha indicada.

Expuso que a través de la Resolución JD No. 003 del 6 de octubre de 2020, la Junta Directiva suprimió la planta de personal y adoptó una nueva estructura, determinación motivada en necesidades del servicio, así como en razón a la modernización de la empresa, justificada en estudio contratado con la Universidad del Valle, que sugería una estructura más

delgada, con menos niveles de autoridad e igual o menor número de dependencias, a fin de mejorar el ámbito financiero y de eficiencia.

Que el 5 de noviembre de 2020 a la demandada le fue comunicada su incorporación al cargo de Coordinador – Área Funcional de Defensa Jurídica – Dependencia Unidad jurídica, adscrita a la Gerencia General, de conformidad con lo señalado en las Resoluciones JD No. 001, 003 y 005 del 6 de octubre de 2020, y a No. 006 del 30 de octubre de la misma anualidad, sin presentarse solución de continuidad o desmejora.

Adujo que el cargo en comento debe ser desempeñado por un empleado público, correspondiente a la modalidad de libre nombramiento y remoción. Seguidamente, indicó que, como la demandante hace parte de la Junta Directiva del Sindicato SEPEMCALI, donde ocupa el cargo de secretaria, ante la supresión del empleo se configura una causal legal de retiro del servicio de esta clase de empleados, justificada en la necesidad de adecuar la planta de personal, causal aplicable indistintamente frente a empleados de carrera o libre nombramiento y remoción.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

A través de apoderado judicial la demandada, señora **DIANA MARCELA CONTRERAS ROJAS**, replicó el gestor argumentando, primero, que la Junta Directiva de **EMCALI** no ha ejercido su potestad legal de determinar estatutariamente que actividades de dirección o confianza pueden ser desempeñadas por personas cuyos cargos se clasifican como empleados públicos, y si bien la Resolución No. 001 de 2020 quiso establecer en sus artículos 26 y 27 cuales cargos son ejercidos por empleados públicos de libre nombramiento y relación, ninguna de estos es ejecutado por la demandada, ni siquiera los incluidos con la Resolución No. 009 de noviembre de 2020.

En segundo plano, aceptó haber sido vinculada desde el 5 de diciembre de 2018 en el cargo de Coordinador – Área Funcional Defensa Jurídica de la Dirección Jurídica en la Gerencia General, y con la expedición de la Resolución No. 003 del 6 de octubre de 2020, a través de la cual **EMCALI** adoptó una nueva estructura administrativa, efectuando incorporaciones automáticas y sin solución de continuidad de todo el personal, fue asignada al cargo de Coordinadora, sin cambio alguno de sus funciones o responsabilidades, y tampoco asumió material y físicamente responsabilidades de dirección o confianza.

En igual sentido, insistió en que por error de interpretación en la resolución de nombramiento se dijo que era designada como empleada pública, cuando en realidad se trata de trabajadora oficial, toda vez que no realiza actividades de dirección o confianza según lo contempla el artículo 292 del Decreto 1333 de 1986. Además, hizo énfasis en que dentro del estudio realizado por Univalle, en ningún momento recomendó retirar a los coordinadores del servicio, puesto que solo dispuso que estos debían ser del nivel profesional.

Por lo anterior, adujo no ser cierta la configuración de una causal para su desvinculación, ya que, al no tener la categoría de empleada pública, se encuentra protegida por la estabilidad laboral derivada del fuero, aspecto que refuerza diciendo que, pese a la citada reestructuración, no hace parte de una planta transitoria al haber sido incorporada al nuevo esquema de cargos.

Finalmente, a lo largo de su intervención siempre indicó que la acción para solicitar el levantamiento del fuero está prescrita, como quiera que la Resolución No. 003 data del 6 de octubre de 2020, y la demanda fue presentada en junio de 2021, esto es, por fuera de los dos (2) meses establecidos en el artículo 118A CPLSS para ello.

LA SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia No. 239 del 30 de septiembre de 2021, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali declaró probada la excepción de prescripción, y, en consecuencia, absolvió a la señora **DIANA MARCELA CONTRERAS ROJAS** de todas las pretensiones propuestas en su contra por **EMCALI EICE ESP**.

Para arribar a esa conclusión, argumentó que estaba por fuera de discusión que la demandada era empleada pública de **EMCALI**, ejerciendo el cargo de Coordinador del Área Jurídica, y que a su vez funge como secretaria de la organización sindical de la que hace parte. En tal sentido, 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, aspecto devenido del sentido restrictivo del fuero sindical, pues incluso en los inicios del Código Sustantivo del Trabajo ni siquiera contemplaba esta protección para los empleados públicos, respecto de los cuales, tratándose de una vinculación legal y reglamentaria, el artículo 41 Literal L de la Ley 909 de 2004, presupone el retiro del empleo ante la supresión del cargo correspondiente.

Precisado lo anterior, indicó 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**, mediante la cual la Junta Directiva de 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. No obstante, adujo que al tenor de los artículos 39 CN, 405 y 407 CST, la protección derivada del fuero sindical se extiende tanto los trabajadores particulares como a servidores públicos, con independencia de su vinculación (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.

A partir de ahí, reiteró que la demandante fue vinculada a la entidad a través de la Resolución No. 00849 del 5 de diciembre de 2018, para cumplir el cargo de Coordinador – Área Funcional – Defensa Jurídica de la Dirección General, sumado a que en la actualidad hace parte de la Junta Directiva del Sindicato SEPMECALI, como secretaria. Así mismo, explicó que con posterioridad fue reubicada en un cargo de libre nombramiento y remoción.

No obstante, precisó que previo análisis de aspectos procedimentales, conforme el artículo 118A CPLSS 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; precisión con base en la cual indicó, que el hecho generador en este caso era la **Resolución JD No. 003 del 6 de octubre de 2020**, que suprimió la planta de personal, mientras que la demanda fue instaurada el **31 de mayo de 2021**, esto es, después de transcurrido el término establecido en la normativa para la operancia de la prescripción (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.

La anterior conclusión, en su criterio, la relevaba de estudiar la justeza del despido, y aunque procediera a analizarla, tampoco habría lugar a acceder a lo pretendido, al no estar enlistada en los artículos 410 y 62 CST, considerando que tenía un cargo de libre nombramiento y remoción.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada, la apoderada de **EMCALI EICE** recurrió la decisión alegando 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, relacionando este último evento con la decisión de reestructuración de la entidad, la cual, anotó, comprendía un ajuste de toda la actividad desplegada por la empresa y un proceso de modernización, incluido en el plan estratégico de 2018-2023, que conlleva un complejo trámite, sin obedecer a un día determinado, aspecto generador de duda en la discusión, en tanto para contabilizar dicho término debe tenerse en cuenta 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, de acuerdo con la estructura administrativa y el despliegue funcional de la empresa, disponiendo una fase transitoria de seis (6) meses, en virtud del modelo operacional dividido en las etapas de Macroproceso, Subproceso y Actividad, atinente la última a la gestión del empleo y la desvinculación, de modo que la prohibición traída en la citadas resoluciones apenas era una medida lógica, en atención al tiempo prudencial que implica agotar el proceso en sus diferentes niveles, entre ellos, la supresión, 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.

Con base en lo anterior, alegó 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 a los requerimientos del servicio, a fin de ser más eficaz y eficiente, situación aplicable a aquellos vinculados en cargos de libre nombramiento y remoción.

Por otro lado, aseveró que, si bien el Juez está en capacidad de resolver situaciones adicionales al fuero, tales como la existencia del contrato y de una justa causa, no ocurre lo mismo con la naturaleza del cargo, pues al ser empleada pública la accionada, esta controversia debía suscitarse ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, más cuando la acción del fuero sindical no obedece a la condición de empleado o trabajador oficial según se entiende del artículo 2 CPLSS. Sin embargo, dijo, la situación esbozada no impide resolver sobre el levantamiento de la garantía, máxime que no estamos ante violación del derecho de asociación sindical, pues aquella no ha sido despedida, por el contrario, fue reubicada mientras se resolvía el asunto.

Además, manifestó 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, 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.

Finalmente, hizo énfasis en que la función pública (Art. 209 CN) es ejercida con miras al bien común, persiguiendo los fines del Estado, lo cual autoriza a la administración a modificar o reestructurar su planta de personal, con la finalidad de optimizar la prestación del servicio o modernizarse.

PROBLEMA A RESOLVER

El problema jurídico a resolver gravita en establecer, primero, si como lo definió la Juez de primera instancia, operó la prescripción respecto de la acción especial tendiente a solicitar el levantamiento del fuero sindical promovida por **EMALI EICE ESP** en contra de

DIANA MARCELA CONTRERAS ROJAS. Luego, de no salir avante dicha excepción, deberá la Sala entrar a verificar la existencia de la justa causa alegada por la entidad, verificando la discusión sobre la naturaleza del cargo ostentado por la accionada al interior de la entidad.

CONSIDERACIONES

Inicialmente hay que destacar que no son materia de debate los siguientes supuestos:

- (i) Que mediante la Resolución No. 000849 del 4 de diciembre de 2018 **EMCALI** nombró a la señora **DIANA MARCELA CONTRERAS ROJAS** para desempeñar el cargo de Coordinador (código 904.001) – Área Funcional - Defensa Jurídica de la Dirección Jurídica en la Gerencia General, del cual tomó posesión a partir del 5 de diciembre de la misma anualidad (f. 11 a 13 Archivo 01 ED).
- (ii) Que en Resolución No. JD No. 001 del 6 de octubre de 2020, **EMCALI EICE** 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 (f. 52 a 289 y 337 a 362 Archivo 01 ED).
- (iii) Seguidamente, en 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 (f. 363 a 443 Archivo 01 ED).
- (iv) Que en virtud de lo anterior, por intermedio de Acta de Formalización de Incorporación del 5 de noviembre de 2020, la demandante comunicó a la señora **CONTRERAS ROJAS** su incorporación al cargo de Coordinador (código 904.001) – Área Funcional – Dependencia Unidad Jurídica adscrita a la Gerencia General, 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 (f. 14 Archivo 01 ED).
- (v) Que la demandante hace parte del Sindicato de Servidores Públicos de Emcali – SEP EMCALI, y ostenta el cargo de *secretaria general* dentro de la Junta Directiva de esta, derivándose de allí que goza de fuero sindical (f. 16 a 17 Archivo 01 ED).

DEL FUERO SINDICAL Y LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Ahora bien, el artículo 38 de la Constitución Nacional de 1991 establece como derecho fundamental la libertad de asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Específicamente, los trabajadores y empleadores tienen, conforme lo expresa el artículo 39 *Ibidem*, el derecho fundamental «*a constituer sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado*».

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia a través de la Ley 26 de 1976, relativo a la «*libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*», también consagra el derecho de asociación sindical cuando en su artículo 2° establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Así las cosas, el Sindicato aparece entonces, dentro de la lógica intrínseca de la libertad de asociación sindical, como la organización indicada para asumir la defensa de los intereses de los trabajadores asociados, frente al abuso del que pueden ser objeto por parte de los empleadores, circunstancia que genera fricción en las relaciones obrero-patronales, y que obligó al legislador a instituir mecanismos de protección para aquellos que encabezan la defensa de los derechos colectivos.

En tal sentido, el artículo 1° del Decreto 204 de 1957, que modificó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció como mecanismo de protección «*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*».

En lo que respecta al trámite para que el empleador obtenga el permiso para despedir al trabajador amparado por el fuero sindical, el artículo 113 del Estatuto Procesal Laboral y de la Seguridad Social lo establece, constituyendo así la garantía para la preservación de la asociación y de las personas que están encargadas de representarla.

De otro lado, el artículo 408 del C.S.T dispone que: “*el Juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa*”; lo que implica que el empleador tiene la obligación procesal de demostrar cualquiera de las justas causas establecidas en el artículo 410 ibídem, esto es, 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.

No obstante, lo anterior, la codificación adjetiva laboral plantea un límite temporal para incoar, sea la acción de reintegro (hablando del trabajador), o de levantamiento del fuero sindical (por parte del empleador), para lo cual el artículo 118A CPLSS (introducido con el artículo 49 de la Ley 712 de 2001), dispuso que esta posibilidad prescribe en dos (2) meses, aclarando que en el caso del patrono, estos se contarían: 1) Desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, o, 2) desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Sobre esta disposición, en perspectiva de la facultad de solicitar la autorización judicial para el levantamiento del citado fuero, la Corte Constitucional señaló en Sentencia T-338 de 2019 que:

“(…) Ahora bien, en relación con la prescripción de dichas acciones judiciales, se ha recordado que el artículo 118 original¹⁹⁸¹ 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 2000¹⁹⁹¹. 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.”¹⁰⁰¹

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 “si 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).

Puestas de ese modo las cosas, como quedó reseñado atrás, no existe discusión sobre la vinculación de la señora **DIANA MARCELA CONTRERAS ROJAS** a **EMCALI EICE**, la afiliación de la primera al sindicato SEP EMCALI, y la posición de secretaria que tiene al interior de la Junta Directiva de esa organización (f. 11 a 13 y 16 a 17 Archivo 01 ED), aspecto último del cual se deriva la protección foral en los términos del literal C del artículo 406 CST, y que pretende la entidad demandante sea menguada.

En tal sentido, la activa esboza como hecho determinante 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 de esta 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 Coordinador Área Funcional – Dependencia Unidad Jurídica adscrita a la Gerencia General, decisión comunicada a la susodicha en acta el 5 de noviembre de 2020, notificada efectivamente el 20 de noviembre de dicha anualidad (f. 14 y 363 a 443 Archivo 01 ED).

Luego entonces, siendo la decisión de la Junta Directiva referida, el supuesto fáctico a partir del cual la demandante cimenta la petición de levantamiento de fuero, para la Sala es claro que era desde el surgimiento de esta que, siendo un acto propio, consumado en la determinación de suprimir la planta de cargos de la entidad, comenzó a contar el término de dos (2) meses para impetrar la correspondiente acción encaminada a obtener la autorización de desvincular a la demandada, lo cual, evidentemente, no hizo dentro del plazo en comento, pues teniendo como fecha de expedición de aquella el **6 de octubre de 2020**, la demanda originaria del presente proceso fue radicada el **31 de mayo de 2021** (f. 451 Archivo 01 ED), esto es, transcurridos más de siete (7) meses después de haberse dispuesto la desaparición del cargo de la accionada.

Aunado a lo anterior, en consideración de la Colegiatura, no es de recibo el argumento planteado por la recurrente, donde apunta a que el término de prescripción debió contarse desde la finalización de todo el proceso adelantado al interior de la entidad, bajo la premisa de que el mismo encaja 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. (...)”, interpretación desacertada, si se tiene cuenta que el procedimiento de reestructuración y modernización de la empresa **no obedece al cumplimiento de un mandato convencional o reglamentario** que hubiese sido estipulado puntualmente para verificar la comisión de conductas disciplinables o que den pie a la desvinculación, sino a la decisión de un ente de gobierno como lo es la Junta Directiva dirigida a reformar la organización interna de empresa, basada en estudio técnico realizado por un externo.

Así mismo, no puede perderse de vista que, el párrafo único del artículo 3° de la Resolución JD No. 003 de 2020 (f. 363 a 443 Archivo 01 ED), 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 el Juez del Trabajo. En concordancia con ello, el artículo 5° subsiguiente, contempló un plazo de tres (3) meses para la armonización de los documentos corporativos y disposiciones internas, conforme las nuevas condiciones, circunstancia por la que, incluso contando los dos (2) meses desde el vencimiento de ese trimestre (6 de enero 2021), tampoco estaría a salvo la pretensión de verse afectada por los efectos de la figura extintiva pregonada, en atención a la fecha de incoación del gestor (31 de mayo de 2021).

Ahora, tampoco puede acudirse a la transición de seis (6) meses descrita en el artículo 6° de la Resolución GG 1000006572020 del 18 de diciembre de 2020, pues esta regulación, según se extrae de su contenido, tiene que ver con la documentación del modelo de operación de procesos de la demandante, y nada regula respecto a la reestructuración de la planta de cargos, siendo algo lógico, como quiera que, esta última actuación se dio desde la JD No. 003 del 6 de octubre de 2020, comenzando su materialización casi que de inmediato, ya que en el caso de la demandante, surtió efectos jurídicos con su incorporación a la nueva planta de cargos, consolidada a través de acta del 5 de noviembre de 2020 (f. 14 Archivo 01 ED).

En ese sentido, huelga precisar que, para la época de este último suceso, ya la empresa tenía premeditada, estudiada y documentada la esquematización de cargos al interior de la entidad, sin que requiriese un mayor tiempo de análisis, como lo insinúa la alzada, pues resultaría un despropósito suprimir todos los cargos de una entidad de la envergadura de **EMCALI**, sin el respectivo estudio previo, razón suficiente para despachar negativamente este argumento de la recurrente.

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

Esta determinación, se erigía para la Juez de primer grado, y ahora para esta Corporación, suficiente a fin de despachar negativamente los pedimentos del gestor, independiente de si alcanzó o no a configurarse la justa causa para sostener el levantamiento de fuero solicitado, conforme lo señalado en el artículo 282 CGP, el cual manda que al advertirse probados los hechos que sustenten una excepción que eche por tierra las pretensiones, el Juzgador está relevado de estudiar los demás medios exceptivos, motivo por el que, evidenciada la prescripción, no hay lugar a analizar circunstancias adicionales como la naturaleza del cargo ostentado por la accionada, ello, se reitera, atendiendo al decaimiento liminar de las pretensiones con los efectos de la figura extintiva.

Colofón de lo expuesto, habrá de confirmarse la decisión de primera instancia. Las costas de esta instancia están a cargo de la demandante, inclúyanse como agencias en derecho la suma equivalente a UN (1) SMMLV.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 239 del 30 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

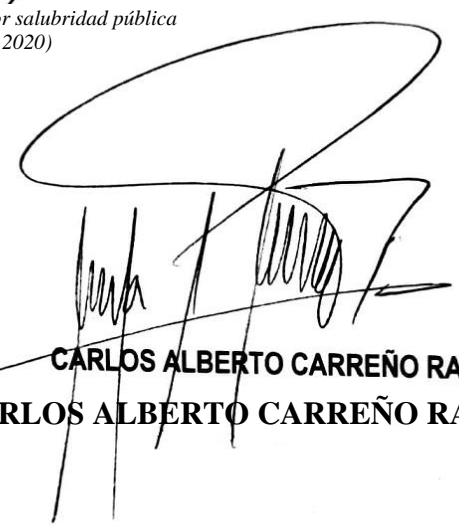
SEGUNDO: COSTAS de esta instancia a cargo de la PARTE DEMANDANTE, incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a UN SMMLV.

NOTIFIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


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


FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA