

Proceso: Fuero Sindical- desmejoramiento de condiciones laborales
Demandante: Claudia Liliana Quintero.
Demandado: Gobernación del Caquetá.
Rad. 18001-31-05-001-2013-00630-01.
Proyecto discutido y aprobado mediante Acta No. 050.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
FLORENCIA
SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE:
GILBERTO GALVIS AVE**

Florencia -Caquetá-, veintiuno (21) de julio de dos mil veintitrés (2023).

Resuelve la Sala, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia – Caquetá, el 17 de julio de 2018 dentro del proceso especial de fuero sindical- desmejoramiento condiciones laborales, instaurado por Claudia Liliana Quintero Rojas contra la Gobernación del Caquetá.

1. ANTECEDENTES:

Claudia Liliana Quintero Rojas, a través de apoderado judicial presentó demanda especial de fuero sindical- desmejoramiento condiciones laborales contra la Gobernación del Caquetá, para que previo al agotamiento del trámite procesal correspondiente se declare, que entre la Gobernación del Departamento del Caquetá y la actora existe un vínculo laboral; que se produjo desmejoramiento de las condiciones laborales y salariales, en medio de una negociación de pliego de

condiciones; por lo que, la Gobernación del Departamento del Caquetá debe reintegrarla al mismo cargo con las mismas condiciones que tenía al momento de ser desmejorada, es decir, el 23 de septiembre de 2013, cancelando los salarios y prestaciones dejados de percibir, finalmente, que se condene en costas.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones relacionaron los hechos sintetizados por la Sala así: i)- que la actora ingresó a laborar con la Administración Departamental del Caquetá, el 24 de junio de 1994; ii)- que fue nombrada en el cargo de secretaria código 5035 grado 1, el 23 de septiembre de 1994, en periodo de prueba para ejercer un cargo de carrera administrativa mediante Decreto No 1487 de esa data; iii)- que fue encargada en el cargo de Técnico Código 401, grado 01 de la oficina de recursos humanos y bienestar social, mediante Decreto 00060 del 8 febrero de 2005; iv)- que fue encargada de Técnico Código 401, Grado 02 de la Dirección Tributaria Departamental, mediante Decreto 000238 del 1 de febrero de 2007; v)- que fue encargada mediante Decreto 0001707 del 7 de julio de 2010 como Profesional Especializado Código 222, Grado 02; vi)- que fue trasladada como Profesional Especializado de la Secretaría de Planeación a la División Financiera de la Secretaría de Educación Departamental, mediante Decreto 1865 del 23 de julio de 2010; vii)- que mediante Decreto 002103 del 29 de diciembre de 2011 fue encargada de Profesional Especializado Código 222, Grado 10 de la Dirección Tributaria Departamental adscrita a la Secretaria de Hacienda; viii)- que a través de Decreto 000796 del 28 de junio de 2013 le fue terminado el encargo como Profesional Especializado Código 222, Grado 10 y fue nuevamente encargada el 7 de noviembre de 2012, mediante Decreto 001327 de esa calenda; ix)- que la Administración departamental le terminó el encargo el 23 de septiembre de 2013, mediante Decreto

001069 de la misma fecha; x)- que el 18 de junio de 2013 se afilió al sindicato de Empleados de la Gobernación del Caquetá "SINDEEMCA"; xi)- que desde el 7 de julio de 2010 dentro de las funciones y competencias del cargo que ostentaba, le encargaron la función de líder de auditorías, dentro de la cual desarrolló la Inspección Tributaria al Impuesto de Registro, labor en la cual logró recuperar aproximadamente tres mil millones de pesos; xii)- que realizó la inspección de juego y azar, chance y que cuando detectó e informó a la administración los hallazgos de evasión de este impuesto fue retirada del encargo pese a que esa inspección tributaria se encontraba en la etapa de culminación; xiii)- que al momento de ser desmejorada de sus condiciones laborales se encontraba revestida con la protección del fuero circunstancial, ya que el Sindicato SINDEEMCA había presentado mediante oficio del 22 de marzo de 2013, pliego de solicitudes, sin que hasta ese momento se hubiera podido firmar convención colectiva, además de tener la condición de madre cabeza de familia; xiv)- que con oficio del 6 de junio de 2013, el sindicato presentó informe de negociación de pliegos ante el Ministerio de Trabajo y con oficio del 23 de agosto de 2013 le informaron al ene Ministerial que no se había finiquitado el proceso de negociación de pliegos; xv)- que el 20 de noviembre de 2013 presentó reclamación administrativa, la cual le fue resuelta negativamente mediante oficio 0010287 del 26 de noviembre de 2013.

2.- ACTUACIÓN PROCESAL:

Repartido el proceso al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, por auto del 6 de diciembre de 2013 dispuso admitir a trámite la demanda especial de Fuero Sindical (desmejoramiento de condiciones laborales), se ordenó la integración del contradictorio por pasiva con la

Organización Sindical de Empleados de la Gobernación del Caquetá “SINDEEMCA”, y ordenó notificar al Ministerio Público.

El 26 de enero de 2015 se realizó la primera audiencia de trámite, en la cual el extremo demandado procedió a dar contestación a la demanda, se opuso a todas las pretensiones, frente a los hechos tuvo como ciertos el 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 18, 19, 22, 23, 24, en relación a los demás señaló no ser ciertos; como mecanismos de defensa formulo la excepción previa denominada *“inexistencia jurídica del demandado”*, y las excepciones de mérito nominadas *“i) la demandante por ser empelada publica no goza de la garantía del fuero circunstancial; ii) la demandante no goza de la estabilidad del fuero sindical; iii) la legalidad de la actuación administrativa para dar por terminado el encargo y la temporalidad del encargo; y, iv) no es beneficiaria de la condición de madre cabeza de familia”*.

Acto seguido el a quo declaró no probada la excepción previa propuesta, se realizó saneamiento y fijación del litigio, se agotó la etapa de decreto de pruebas; se tuvieron como pruebas las aportadas con la demanda y la contestación, se decretaron los testimonios del caso.

El 25 de marzo de 2015 se llevó a cabo la audiencia de trámite y juzgamiento; se aceptó el desistimiento de algunos testimonios, se declaró clausurado el debate probatorio y se presentaron alegatos de conclusión. Se fijó fecha y hora para emitir el respectivo fallo.

3.- LA DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juez Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, mediante providencia del 17 de julio de 2018, dispuso:

“PRIMERO. Declarar que entre la demandante Claudia Liliana Quintero Rojas, como trabajadora y la Gobernación del Departamento del Caquetá, como empleadora, hubo un vínculo legal y reglamentario que le dio la calidad de empleado público de conformidad a lo reseñado anteriormente. SEGUNDO: Declarar que la demandante Claudia Liliana Quintero Rojas, no se encontraba cobijada por el fuero sindical en la modalidad de “fuero circunstancial”, de conformidad a lo expuesto en los motivos del presente fallo. TERCERO: Absolver a la Gobernación del Departamento del Caquetá, de las responsabilidades laborales alegadas por la demandante Claudia Liliana Quintero Rojas, dentro del proceso, atendiendo lo presupuestado en el presente fallo. CUARTO: Condenar en costas a la parte demandante y en favor de la demandada en un 100% de conformidad a lo expuesto anteriormente. (...)”

Previa relación de los hechos, pretensiones, pruebas y la actuación procesal dentro del proceso, y luego de relatar una breve reseña de la aplicación del fuero circunstancial y citando la sentencia de la Corte Constitucional C-201/2001, consideró que, en la actualidad la facultad para proveer mediante encargo los empleos en la entidades y organismos del Estado, corresponde al respectivo nominador quien toma de decisión de acuerdo a las necesidades del servicio y con sujeción de las disposiciones de los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004.

De otra parte, señaló que, el encargo se ha venido posicionando como un derecho preferencial predicable de los empleados de carrera que vino a ser reconocido a partir de la Ley 27 de 1992, carácter que ha venido conservando hasta nuestros días, el cual se desprende del artículo 24 de la Ley 909 de 2004; así mismo, el encargo goza de una naturaleza tridimensional, esto es, como situación administrativa, forma provisión de un empleo y derecho preferencial de carrera.

Agregó que, que efectivamente la demandante mediante Decreto 1487 del 23 de 1194 era titular del cargo de secretario código 5035 grado 1, al cual ingresó en periodo de prueba habiendo obtenido la propiedad luego de haber aprobado la primera etapa, surgiendo entonces el primer encargo el 8 de febrero de 2005 mediante decreto 00060 en el cargo de técnico código 401 grado 1 y así continuó siendo removida a distintos cargos hasta llegar al que hoy reclama le sea permitido permanecer en virtud del fuero sindical que ostenta al ser afiliada al sindicato de trabajadores de la Gobernación del Caquetá, y por considerar estar revestida con fuero circunstancial, ante la existencia del pliego de peticiones vigente y pendiente de resolver por parte del señor Gobernador.

También dijo que, los encargos de que fue objeto, no obliga al empleador a mantener en el mismo de forma definitiva, pues es discrecional, por lo que, se encuentra ajustado a derecho el acto administrativo mediante el cual culminó el encargo a la actora. Finalmente refirió que no es ajustado a derecho que el incentivo otorgado a un empleado, se convierta en una obligación para el empleador de mantenerlo cuando no es su propósito y liberalidad de hacerlo, pues es el empleador, quien debe determinar la necesidad de continuar utilizando sus servicios y tal vez proyectarlo a la participación de un eventual concurso para el cargo, además de ello, el empleo fue suprimido, por eso, mal haría en propiciar una eventual estabilidad laboral de la empleada, cuando en un futuro este dejaría de existir.

Amén de lo expuesto, encontró ajustada a derecho la determinación del ente demandado pues se dieron los presupuestos para el regreso a su cargo en propiedad, al sobreponerse circunstancias de orden factico y

legal, por lo tanto, el fuero circunstancia no tiene operatividad, teniendo en cuenta que los encargos realizados a la actora obedecían a la facultad discrecional del empleador.

4. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:

Inconforme con la decisión la apoderada judicial del extremo demandante interpuso el recurso de apelación argumentando que, está demostrado que el despido de la señora Claudia Liliana Quintero Rojas se dio en medio de una negociación de pliego de solicitudes entre el Departamento del Caquetá y el sindicato de empleados al servicio del Departamento del Caquetá denominado SINDEEMCA, siendo está afiliada a la organización sindical según consta en certificación emitida el 28 de noviembre de 2013; también quedó demostrado la desmejora de las condiciones de trabajo de la demandante a partir del 23 de noviembre de 2013 por medio del Decreto 1069 de 2013 con ocasión al proceso de reestructuración del departamento del Caquetá al acogerse a la Ley 550 de 1999.

Agregó que la demandante, al estar afiliada a la asociación sindical gozaba de los beneficios que la ley permite como es el de presentar pliego de peticiones o solicitudes, tal y como sucedió en el presente asunto, el cual está siendo discutido por el departamento y el sindicato, sin que a la fecha haya finiquitado la negociación, debido a que el departamento bajo el amparo de la ley 550 de 1999 no permite dichas negociaciones; pues además, los convenios 151 de la OIT, suscrito e incorporado mediante la Ley 411 de 1997, establece la posibilidad de que los empleados públicos presenten pliegos de solicitudes como base para un proceso de negociación, creadas ya estas condiciones se permite que los

empleados públicos gocen de la garantía foral durante el término de la negociación.

4.1 Alegaciones finales.

De conformidad con lo instituido en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, la parte demandada hizo uso de dicha prerrogativa tal y como se evidencia en el link correspondiente.

5. CONSIDERACIONES:

Como quiera que la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, fuera recurrida por la demandante, de conformidad con el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, queda para que se surta en este Tribunal dicha apelación.

Debe señalarse en primer lugar que, en el presente asunto, los llamados presupuestos procesales que tanto la doctrina como la jurisprudencia reclaman para su cabal desenvolvimiento, se encuentran debidamente establecidos y al no existir nulidad alguna que los invaliden, es procedente por parte de esta Corporación proferir sentencia que resuelva de fondo el asunto planteado.

6. PROBLEMA JURÍDICO:

Corresponde a la Sala determinar si la demandante gozaba de fuero circunstancial cuando se dio por terminado el encargo de Profesional Especializado Código 222, grado 10 y se ordenó asumir las funciones propias del cargo de que era titular, de prosperar, se deberá estudiar si

es procedente el reintegro al cargo en mención y el pago de los emolumentos dejados de percibir durante el tiempo que estuvo separada del cargo.

7. PREMISAS NORMATIVAS:

7.1. DEL FUERO CIRCUNTANCIAL:

De cara al beneficio de fuero circunstancial que está contenido en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 y el cual indica lo siguiente:

“Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

En torno al cual la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1983 de 2020, sostuvo que: *“Desde un punto de vista teleológico, el fuero circunstancial es la garantía de que gozan los trabajadores a no ser despedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva. Su finalidad es la protección de los trabajadores frente a represalias antinsindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial. De esta forma, el fuero circunstancial es una medida legal encaminada a hacer real el principio derivado del Convenio n.º 98, según el cual ninguna persona debe ser objeto de discriminación o perjudicada «en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en **actividades sindicales**» (art. 1.º).”* Y que *“Con fundamento en lo anterior, esta Corporación ha sostenido que el fuero circunstancial es esencial para la protección del derecho de sindicación y la libertad sindical, en tanto «evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se*

diluya el movimiento sindical. Por otro lado, le permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias» (CSJ SL3317-2019)."

De otra parte, es menester hacer alusión al convenio 151 de la OIT, pues debe advertirse que al suscribir e incorporar a la legislación colombiana el mencionado convenio, el Estado colombiano adquirió el compromiso de facilitarles a los empleados públicos su derecho a organizarse en sindicatos, como presupuesto básico para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, a efectos de conseguir por esa vía la solución concertada de los conflictos que se les susciten, toda vez, que tales organizaciones sindicales al tenor de lo previsto por los artículos 39 y 55 de la Constitución Nacional tienen derecho a participar en las negociaciones y en la toma de las decisiones que los afecten. En desarrollo de ese compromiso, el Congreso expidió la ley 411 de 1997 que aprobó el convenio 151 de la OIT, la cual fue reglamentada parcialmente por el Decreto 1092 de 2012, derogado recientemente por el Decreto 160 de 2014.

8.- PREMISAS FÁCTICAS:

Descendiendo al caso que ocupa la atención de la Corporación y de cara al beneficio de fuero circunstancial pretendido por la actora se debe señalar que para la Sala no es objeto de discusión que: i)- entre las partes existe una vinculación legal y reglamentaria, de conformidad al Decreto 1487 de 1994 (fl 15-17), cargo en el cual ostenta la propiedad; ii)- que mediante Decreto 001327 del 7 de noviembre de 2012 se le nombra en encargo como profesional especializado (fl 26-27); iii)- que el 23 de

septiembre de 2013, a través de Decreto 001069 se da por terminado el encargo (fl 28-29) ; iv)- que así mismo se acreditó que la actora hacía parte de la agremiación sindical “SINDEEMCA” desde el 18 de junio de 2013 (fl 80).

Puestas así las cosas, y de cara a resolver el problema jurídico planteado, se precisa rememorar que el beneficio de fuero circunstancial está contenido en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, el cual indica lo siguiente:

“Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

Posteriormente se complementó la reglamentación con la expedición del Decreto Reglamentario 1469 de 1978, en donde cuyo artículo 36 precisó:

“... La protección a que se refiere el artículo 25 del D.L. 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

“Las normas del presente capítulo no se aplican a empleados públicos, sujetos a estatuto especial.” –Subrayado y negrilla de la Sala-

En este sentido se ha pronunciado al Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1983/2020, señaló que:

“En sentencia CSJ SL3317-2019, la Corte explicó que el denominado fuero circunstancial es una protección esencial para la libertad sindical, en la medida que evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de la presentación de un pliego de peticiones y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, les permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En decir de la Corte «el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias».

“Por estas razones, el reconocimiento de la pluralidad sindical, lleva inmerso el reconocimiento de todas las protecciones y garantías que la legislación social dispensa en favor de las organizaciones sindicales. El desconocimiento de estas garantías indispensables para la libertad de asociación, equivale a negar la posibilidad real de los sindicatos de subsistir, actuar en el entorno laboral y defender los derechos e intereses de sus afiliados.”

Se precisa que el fuero circunstancial protege al trabajador del despido sin justa causa más no del despido con justa causa, que de presentarse faculta a la empresa para que proceda a realizar el relevo del trabajador.

De otra parte, y como el recurrente hace referencia al convenio 151 de la OIT, debe advertirse que al suscribir e incorporar a la legislación Colombiana el mencionado convenio, el Estado Colombiano adquirió el compromiso de facilitarles a los empleados públicos su derecho a organizarse en sindicatos, como presupuesto básico para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, a efectos de conseguir por esa vía la solución concertada de los conflictos que se les susciten, toda vez, que tales organizaciones sindicales al tenor de lo previsto por los artículos 39 y 55 de la Constitución Nacional tienen derecho a participar en las negociaciones y en la toma de las decisiones que los afecten. En

desarrollo de ese compromiso, el Congreso expidió la ley 411 de 1997 que aprobó el convenio 151 de la OIT, la cual fue reglamentada parcialmente por el Decreto 1092 de 2012, derogado recientemente por el Decreto 160 de 2014.

Aclarado lo anterior, y en atención a la inexistencia de discusión sobre la calidad de empleada pública de la actora, conviene traer a colación lo dispuesto por el Consejo de Estado en providencia del 8 de febrero de 2018, con radicado 15001-23-31-000-2002-03011-01, Consejero Ponente Carlos Enrique Moreno Rubio, en la cual señaló que: *“En anteriores oportunidades ha sostenido la Sala **que el fuero circunstancial que afirma el actor lo amparaba**, (por cuanto el sindicato de empleados públicos del Departamento se encontraba en la etapa de arreglo directo tras haber presentado pliego de peticiones), **no puede predicarse de los empleados públicos**.*

“Dispone el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965:

“ARTICULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

“Sobre la limitación de las funciones de los sindicatos de empleados públicos, el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo dispone:

*“ARTICULO 416. LIMITACION DE LAS FUNCIONES. (Texto subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE) **Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas**, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos*

términos que los demás, aun cuando no puedan declarar o hacer huelga.

“Lo anterior encuentra su fundamento en la vinculación laboral de los empleados públicos de tipo legal y reglamentaria, que restringe la posibilidad de afectar la facultad de las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones del empleo”.

*“En el mismo sentido se refirió a los Convenios 151 y 154 de la OIT, en sentencia C-201 de 2002, mediante la cual declaró la exequibilidad del artículo 416 del C.S.T., así como la sentencia C-1234 de 2005 que declaró la exequibilidad de la expresión contenida en el mismo artículo “Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliego de peticiones ni celebrar convenciones colectivas”, **bajo el entendido que para hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, y de conformidad con los Convenios 151 y 154 de la OIT, las organizaciones sindicales de empleados públicos podrán acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, mientras el Congreso de la República regule el procedimiento para el efecto.***

“Se concluye pues, que partiendo de la base de que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliego de peticiones, tampoco pueden beneficiarse del fuero circunstancial.

“Por lo anterior, los cargos formulados por el demandante no están llamados a prosperar.”¹ (Negritas fuera del texto original).

¹ Sentencia del 10 de febrero de 2011. Expediente No. 150012331000200201304 02. M.P. Alfonso Vargas Rincón.

En idéntico sentido se pronunció la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 2684 de 2018, en la cual señaló: “...*que de acuerdo con lo ya explicado, por las funciones desempeñadas, se puede concluir que se trata de empleados públicos y, por ende, no estaban facultados para pretender que obrara a su favor la protección del fuero circunstancial, dado que esta prerrogativa solamente existe para los trabajadores oficiales y particulares, por estar facultados para presentar pliegos de peticiones, facultad que no le asiste a los empleados públicos.*”

Con pie en las anteriores consideraciones y sin mayores elucubraciones, se avista tempranamente que los empleados públicos no pueden presentar pliego de peticiones, y tampoco pueden beneficiarse del fuero circunstancial, razón por la cual, la señora Claudia Liliana Quintero Rojas, por tener esa condición, no puede gozar del fuero circunstancial al pertenecer a una asociación sindical de empleados públicos como lo es SINDEEMCA, por cuanto, la garantía del fuero aludido previsto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, no aplica para quienes laboran como empleados públicos al servicio de las entidades del Estado, en virtud de una relación legal y reglamentaria, pues es evidente que al estar plenamente vigente el artículo 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978 como claramente se dejó señalado en el acápite de premisas normativas, establece con absoluta claridad que: “*Las normas del presente capítulo no se aplican a los empleados públicos, sujetos a estatuto especial*”. En consecuencia, la demandante no goza de estabilidad laboral reforzada por no ser una trabajadora aforada, tornándose igualmente improcedente su reintegro al cargo referido.

Bajo este entendimiento, se confirmará la sentencia proferida el 17 de julio de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito, pero por las razones expuestas ut supra, atendiendo la normativa y jurisprudencia

Proceso: Fuero Sindical- Desmejoramiento condiciones laborales

Demandante: Claudia Liliana Quintero.

Demandado: Gobernación del Caquetá.

Radicación: 18-001-31-05-001-2013-00630-01

aplicable, imponiéndose como es obvio la condena en costas a la parte demandante según lo prevé el artículo 392-1 del C. de P. C., por remisión expresa del artículo 145 del C. P. del T. y de la Seguridad Social.

En mérito de lo expuesto, la SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA, CAQUETÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el 17 de julio de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de esta instancia a la parte apelante.

TERCERO: Ejecutoriada esta sentencia, devuélvase la actuación al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GILBERTO GALVIS AVE

Magistrado

Proceso: Fuero Sindical- Desmejoramiento condiciones laborales
Demandante: Claudia Liliana Quintero.
Demandado: Gobernación del Caquetá.
Radicación: 18-001-31-05-001-2013-00630-01

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA
Magistrada

DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO²
Magistrada

Firmado Por:

Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Maria Claudia Isaza Rivera
Magistrada
Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro
Magistrada
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

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

Código de verificación: **80f66797da4627ebc955c2423ce964d8a2670bb271f73fff1dd231633e33ac84**
Documento generado en 21/07/2023 06:18:35 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

² Sentencia Ordinario Laboral Rad. 2013-00630-01. Firmada electrónicamente por los H. Magistrados.