

Proceso: FUERO SINDICAL
Demandante: Electrificadora del Caquetá S.A E.S.P
Demandado: Margarita Salamanca Arias
Apelación: Sentencia del 2 de octubre de 2013
Rad. 18001-31-05-001-2008-00043-01.
Proyecto discutido y aprobado según Acta No 069.

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

**Magistrado Ponente
GILBERTO GALVIS AVE**

Florencia -Caquetá-, veintidós (22) de septiembre de dos mil
veintitrés (2023).

Se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, el 2 de octubre de 2013, dentro del proceso especial de Fuero Sindical -permiso para despedir- promovido por la ELECTRIFICADORA DEL CAQUETÁ S.A E.S.P, en contra de MARGARITA SALAMANCA ARIAS, previos los siguientes,

I)- ANTECEDENTES

1. La ELECTRIFICADORA DEL CAQUETÁ S.A E.P.S., a través de apoderado judicial interpuso demanda, en contra de MARGARITA SALAMANCA ARIAS, para que, previos los trámites del proceso

especial de fuero sindical – permiso para despedir-, se hiciese el siguiente pronunciamiento:

Se autorice o conceda permiso a ELECTROCAQUETA S.A E.S.P, para levantar el fuero sindical y despedir a la trabajadora MARGARITA SALAMANCA ARIAS, por gozar de dicha garantía, en su condición de presidente de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia “SINTRAELECOL” Seccional Caquetá y quien, se desempeña en el cargo de Auxiliar Atención Servicio al Usuario en esa empresa.

2. Los hechos invocados para sustentar los anteriores pedimentos, bien pueden recapitularse del modo siguiente.

Que la trabajadora MARGARITA SALAMANCA ARIAS fue vinculada a ELECTROCAQUETÁ S.A E.S.P para desempeñar el cargo de Secretaria de Relaciones Industriales, mediante Resolución No. 704 del 15 de julio de 1988; que posterior a ello, mediante Resolución No 0615 del 18 de junio de 1992 fue trasladada como Auxiliar de Reclamos y, mediante Resolución No 0119 del 15 de marzo de 1993 fue nombrada como Auxiliar de Atención al Usuario. Que en razón al cambio de Naturaleza Jurídica de la empresa, el 2 de julio de 1993, entre ELECTROCAQUETÁ S.A E.S.P. y la señora MARGARITA SALAMANCA ARIAS, se suscribió contrato individual de trabajo a través del cual se vinculaba a la trabajadora como Auxiliar de Atención al Usuario.

Que mediante Resolución No. 0067 del 30 de abril de 2004, se concedió permiso sindical permanente remunerado a la trabajadora

MARGARITA SALAMANCA ARIAS, en su condición de tesorera de la Subdirectiva Caquetá de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT, para un periodo estatutario de 4 años y, mediante Resolución No 170 del 15 de noviembre de 2006 del Ministerio de la Protección Social Dirección Territorial Caquetá, se inscribió y aprobó la Junta Directiva y la Comisión de Reclamos del Sindicato "SINTRAELECOL" Seccional Caquetá, para el periodo estatutario de 2006 a 2010, siendo designada la trabajadora MARGARITA SALAMANCA ARIAS como presidenta.

Que como consta en el Memorando DC-461 del 20 de noviembre de 2007 emitido por el Jefe de la División Comercial, la Gerencia de ELECTROCAQUETA S.A E.S.P determinó no prorrogar el permiso sindical permanente remunerado a la trabajadora MARGARITA SALAMANCA ARIAS y solicitó su reintegro a partir del 20 de diciembre de 2007, fecha en que vencía el periodo de nombramiento estatutario de 4 años, decisión que fue comunicada a la trabajadora y al Ministerio de la Protección Social.

Que la trabajadora MARGARITA SALAMANCA ARIAS, el 2 de enero de 2008 vía fax la demandada remitió oficio a la gerencia de la demandante indicando que debía atender unos asuntos relacionados con la CUT fuera de la ciudad, que se negó el permiso mediante oficio SG-200800946 del 3 de enero de esa calenda, al considerar que se había violado el artículo 16 de la convención colectiva.

Que la trabajadora MARGARITA SALAMANCA ARIAS, no asistió a laborar, ni justificó su inasistencia, los días del 2 al 4 de enero de 2008, por lo que, el Jefe de la División Comercial solicitó ante el Jefe de la

División Administrativa el inicio de investigación disciplinaria según memorando DC-006 del 8 de enero de 2008, dando cumplimiento al artículo 21 del Régimen Disciplinario de la Convención Colectiva de Trabajo, proceso en el que se le respetó el debido proceso, el derecho de defensa y controversia a la trabajadora investigada.

Que se determinó que, la ausencia injustificada de la trabajadora MARGARITA SALAMANCA ARIAS los días del 2 al 4 de enero de 2008, son una justa causa para la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, por lo que previo a ello, se adelanta el trámite de levantamiento del fuero sindical y permiso para despedir.

3. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, mediante auto interlocutorio del 16 de mayo de 2008¹, admitió a trámite la demanda, ordenó correr traslado de la misma e integró el contradictorio por pasiva con la Junta Directiva de SINTRAELECOL, asimismo comunicó al Agente del Ministerio Público, y, ulteriormente integró al litisconsorcio necesario con la Central Unitaria de Trabajadores “CUT”².

El 1 de diciembre de 2008 en curso de la audiencia especial de fuero sindical de que trata el artículo 114 del CPT y SS³, la demandada a través de apoderado judicial, dio respuesta oportuna, negó la mayoría de los hechos con excepción del 1, 3, 5 y 6 que adujo ser parcialmente ciertos y los hechos 2, 4 y 16 que dijo ser ciertos, se opuso totalmente a las pretensiones de la demanda y, contrario a ello, solicitó se restituya

¹ Folio 139 Cuaderno No 2

² Folio 183 Cuaderno No. 2

³ Folio 183 Cuaderno No 2

en sus derechos y garantías, respecto a la decisión administrativa de terminación unilateral del contrato de trabajo y su difusión en medios de amplia circulación de la región como radio y televisión -entre otras; propuso como excepción previa la que denominó *“no comprender la demanda a todos los litisconsortes necesarios”*, específicamente, no haberse integrado a litis al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia *“SINTRAELECOL”* de un lado y, de otro, la no vinculación de la Central Unida de Trabajadores *“CUT”*.

4. Los vinculados al no justificar la inasistencia a la audiencia respectiva, se dio por no contestada la demanda, razón por la cual, el 23 de abril de 2010 se continuó con la audiencia de conciliación, decisión de excepciones, saneamiento y fijación del litigio de que trata el artículo 77 del C.P.L.,⁴ diligencia en la que además se decretaron pruebas; luego de múltiples aplazamientos, el 11 de septiembre de 2013⁵ se cerró la etapa probatoria y se corrió traslado para alegar de conclusión.

Posterior a ello, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, puso fin a la instancia en sentencia del 2 de octubre de 2013, en la que resolvió levantar el fuero sindical del que gozaba la señora MARGARITA SALAMANCA ARIAS como trabajadora de la empresa demandante y autorizó la terminación unilateral del contrato de trabajo, por existir justa causa para efectuar el despido.

⁴ Folio 242 Cuaderno No2

⁵ Folio 371 Cuaderno No 2

Impugnada la decisión, se escuchó el alegato defensivo, se concedió el recurso y se ordenó la remisión de las diligencias al Tribunal Superior de Florencia.

II)- LA SENTENCIA DE PRIMER GRADO:

Con el acostumbrado recuento procesal, el juzgador de instancia luego de analizar la prueba recaudada, puntualizó que, la causa para autorizar el levantamiento del fuero sindical que ostentaba la demandada, se sustentaba en que, el proceso disciplinario adelantado en contra de la demanda, a través del cual se calificó la falta gravísima en que incurrió la trabajadora, no violó ningún derecho convencional ni constitucional, por lo que existía justa causa para considerar el despido de la demandada y era viable ordenar el levantamiento del fuero sindical para finalizar la relación laboral.

III)- EL RECURSO INTERPUESTO

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la demandada la impugnó y fincó su alegato, primero, en la ilegalidad del acto que hizo efectiva la suspensión del permiso permanente remunerado del que hacía uso la trabajadora como directiva sindical, aludiendo que no se adelantó la revocatoria del derecho otorgado a la trabajadora y, que no se probó la “necesidad del servicio”, causa en la cual se fundaba.

Que se desconoció por el a quo, las Resoluciones No. 0081 y 0154 de 2008 del Ministerio del Trabajo, donde se confirmaba la violación de

las cláusulas convencionales pertinentes al caso de la suspensión indebida del permiso sindical de la trabajadora.

Finalmente concluyó que, no se discutía la potestad que le asistía al empleador para suspender el permiso sindical, sino el procedimiento legal para ello, lo que evidenciaba una violación a la ley sustancial por indebida aplicación y errónea interpretación de la norma por parte del a quo.

Con fundamento en lo anterior, solicitó se verificara el debido proceso y el derecho de defensa aplicado dentro de la investigación disciplinaria adelantada contra la demandada y se revoque la decisión de primera instancia por ser contraria a derecho, así como que, se decrete la prescripción de la acción.

IV)- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL:

1.- Por virtud del Art. 2º Núm. 2º de la Ley 712 de 2001, la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral, es la competente para dirimir las controversias sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral; es decir, que independiente de que se trate de un trabajador privado, oficial o empleado público, en propiedad o en provisionalidad, desvinculado, desmejorado o trasladado por cualquier causa, es el Juez Laboral o Civil del Circuito, según sea caso, el competente para resolver la controversia en primera instancia.

Dado que la sentencia que puso fin al proceso especial de fuero sindical en primera instancia fue dictada por el Juzgado Primero

Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, la competencia para conocer del recurso interpuesto, recae en la Sala Civil-Familia-Laboral de este Tribunal Superior.

2.- Revisado el proceso, no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde, resulta necesario resolver de fondo la litis en estudio.

3.- Los puntos sobre los cuales se ha de pronunciar la Sala en observancia del Art. 66 A del CPTSS, son aquellos que fueron materia del recurso en concordancia con el principio de la Consonancia.

4.- Ahora, de acuerdo con el recurso de apelación interpuesto, los problemas jurídicos a resolver se centran en establecer si la causal invocada como justa causa para solicitar el levantamiento del fuero sindical, vulnera los derechos fundamentales de asociación y la garantía foral, o en su defecto se ajustan a las justas causas para autorizar el despido de un trabajador amparado por fuero instituidas en el artículo 410 CST y, si hay lugar a su aplicación por no haber operado el fenómeno de la prescripción.

5.- En la presente litis no se discuten los siguientes hechos: **i)** Que, entre la ELECTRIFICADORA DEL CAQUETÁ S.A E.S.P y la señora MARGARITA SALAMANCA ARIAS, se suscribió contrato individual de trabajo para desempeñar el oficio de Auxiliar Atención al Usuario. **ii)** Que la trabajadora demandada es miembro activo de la organización sindical denominada: Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia “SINTRAELECOL”. **iii)** Que la señora MARGARITA SALAMANCA ARIAS, se encuentra amparada por

fuego sindical al ser miembro de la Subdirectiva Caquetá de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT, en calidad de tesorera y, como miembro de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia "SINTRAELECOL" Seccional Caquetá, en calidad de presidenta. iv) Que en razón a la insistencia injustificada de la trabajadora del 2 al 4 de enero de 2008, ELECTROCAQUETÁ S.A E.S.P inició proceso disciplinario al interior del cual, se verificó la ocurrencia de una causa grave de incumplimiento a las obligaciones laborales, conforme a lo descrito a los artículo 55, 62, 64, 67 y 69 del Reglamento Interno de Trabajo de ELECTROCAQUETÁ S.A E.P.S así como lo reseñado por los artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

6.- La razón principal de la discordancia del recurrente con la decisión adoptada por el Juez de primer grado, se centra en la alegada inexistencia de una justa causa para levantar la garantía foral de la señora MARGARITA SALAMANCA ARIAS y conceder el permiso para despedir deprecado por la demandante, debiendo, por tanto, esta Colegiatura acoger el estudio de los medios de prueba adosados al plenario a fin de dilucidar el problema jurídico planteado.

7.- Previo a ello, válido resulta acotar que, el fuego sindical constituye un privilegio y amparo de origen constitucional nacido en el derecho internacional, a través del cual se garantiza que ningún trabajador aforado pueda ser despedido, desmejorado o trasladado a otro establecimiento de la misma empresa sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo. Calificación que debe hacerse mediante el proceso especial de fuego sindical según lo establece el artículo 39 de la Constitución Nacional y tal como lo señalan los Convenios 87 y 98 de

la O.I.T., integrados al orden jurídico interno con rango de normas constitucionales por ministerio del artículo 93 ibídem.

Al respecto, la libertad sindical está formada por el derecho de asociación sindical y el de negociación colectiva; el primero hace referencia a la facultad que tienen los trabajadores de crear organizaciones sindicales, sin restricción, intromisión o intervención del Estado, que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento; el segundo implica que los trabajadores tienen el derecho a negociar las condiciones laborales, bajo los parámetros establecidos en la Constitución y la ley, y la posibilidad de iniciar una huelga.

Es así, que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el fuero sindical es una garantía que propende por la estabilidad de quienes han decidido asociarse para crear o hacer parte de una organización sindical, consistente en que, en el evento en que su empleador pretenda despedirlos, trasladarlos o desmejorar sus condiciones laborales, deba acudir previamente a una autoridad judicial, a fin que ella califique la causa de la decisión, revisando su concordancia con el ordenamiento vigente⁶.

8.- Sumado a lo anterior, es preciso destacar que, en nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 405 ibídem, modificado por el artículo 1° del Decreto 204 de 1957, establece la protección del fuero sindical, del siguiente tenor:

⁶ Sentencia T - 938 de 2011

“Se denomina fuero sindical la garantía 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.”

Dicha garantía, según lo establece el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, cobija a los fundadores de un sindicato; a los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical adhieren al sindicato; a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes; los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente; y a dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos.

9.- Ahora bien, se advierte, que la norma laboral prevé dos acciones para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: la primera, la acción de levantamiento del fuero sindical y la segunda, la acción de reintegro, las cuales se resuelven mediante sendos procedimientos especiales, el primero, a cargo del empleador interesado en obtener del Juez Laboral el permiso que a su paso, le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y, el segundo, a cargo del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

La Sala se permite resaltar, que el objeto de la solicitud judicial, previa al despido, esto es, la acción de levantamiento del fuero sindical es: i) la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y ii) la valoración de su legalidad o ilegalidad; mientras que, en la acción de reintegro o de

reinstalación se ocupa de analizar: i) si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial y ii) si dicho requisito efectivamente se cumplió antes de despedir o de desmejorar.

También es importante referirnos a lo establecido en el artículo 408 de nuestra normatividad sustantiva, el cual 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 anterior, significa que el empleador tiene la carga procesal de demostrar que, en efecto, el trabajador amparado por la garantía foral, incurrió en una de las causales determinadas por la ley como justas causas para la terminación del vínculo laboral, previo el levantamiento de su protección constitucional, causales que se encuentran contenidas en el artículo 410 del estatuto bajo estudio, y que prevé lo siguiente:

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

“a) La liquidación o clausura definitiva de las 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.”

De lo anterior, por un lado, resulta imperioso advertir que, si bien la garantía de fuero sindical otorga una estabilidad laboral para los trabajadores que gozan de este, la misma, no es absoluta, pues el

empleado no es inamovible, ya que el empleador sea público o privado, no está obligado a conservarlo en el empleo en determinados eventos consagrados expresamente por la ley como causales justas de terminación de su contrato.

De otro lado, debe establecerse que el fuero sindical implica que para proceder a la terminación del contrato de trabajo o a la desvinculación, aun cuando exista justa causa, el empleador, debe tramitar la autorización para despedir al aforado, por considerar que, existe justa causa para la terminación del contrato de trabajo, a esto se llega por el proceso especial de fuero sindical en su modalidad de acción «permiso para despedir», como el que aquí se tramita.

Por ende, de producirse el despido, sin mediar el proceso o cuando aún está en trámite, -así se funde en una justa causa para ello- se trata de una modalidad de despido ilícito, que da lugar al reintegro, al mismo cargo que ocupaba o a otro de mayor jerarquía, más el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta su reintegro efectivo.

10.- Ahora bien, en lo que corresponde a la justa causa que invoca la demandante, estas deben corresponder a las que enuncia el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo para que proceda la autorización por parte del Juez laboral para el despido del trabajador aforado; que para el caso concreto, son las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 ibídem, además, de las contenidas en reglamento interno y las concernientes al desarrollo de las funciones propias del cargo, para dar por terminado el contrato, como en efecto, se pasa a enunciar.

Mediante expediente con radicado No 001 de 2008, ELECTROCAQUETÁ S.A E.S.P adelantó en contra de MARGARITA SALAMANCA ARIAS, proceso disciplinario, con ocasión de los Memorandos DC-001, 003 y 004 del 2, 3 y 4 de enero de 2008 en los cuales se informaba que, la trabajadora no había asistido a laborar durante los días 2, 3 y 4 de enero de 2008, trámite que concluido⁷, calificó el hecho investigado como causa grave y concluyó que el contrato de trabajo celebrado entre las partes, debía ser terminado en forma unilateral por justa causa, previo el proceso de permiso para levantar el fuero sindical de la señora SALAMANCA ARIAS, decisión que fue objeto de recursos por parte de la disciplinada y confirmada en su integridad por el superior⁸.

Se tiene entonces que, al configurarse una causa legal para el retiro de la trabajadora, se encontraba habilitada la ELECTRIFICADORA DEL CAQUETÁ S.A E.S.P, para la culminación de la vinculación legal y reglamentaria de la aforada y el consecuente permiso para despedirla; ello teniendo en cuenta, que se da a través de un acto administrativo vigente que goza de presunción de legalidad, estando vedado para esta Jurisdicción adentrarse en un análisis sobre la justeza de la decisión y la calificación de los hechos investigados, además del ritualismo llevado a cabo al interior del proceso mismo, pues como antes se insistió dicha controversia es propia del Juez Contencioso Administrativo.

Desde tal perspectiva y teniendo en cuenta las normas aplicables al caso, refulge evidente que el legislador consagró la protección de trabajadores privados, oficiales o empleados públicos, en propiedad o en

⁷ Decisión del 5 de febrero de 2008 Folio 289 Cuaderno No. 1

⁸ Decisión del 20 de febrero de 2008 Folio 102 Cuaderno No. 2

provisionalidad, sin caracterizarla como perpetua e inmutable, por cuanto si al suscitarse las causales igualmente establecidas para suspender la protección especial de que han sido investidos dichos trabajadores frente a la Administración, habrá de despojárseles del amparo, tal como ocurre en el caso de autos.

11.- De otra parte, el artículo 118A del CPT SS señala que, para el empleador la acción prescribe desde la fecha 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.

Al respecto en Sentencia C381 de 2000, señaló la Corte Constitucional:

“...Esto surge necesariamente del sentido normativo que se desprende del artículo 39 de la Carta, del artículo 25 de la misma y del Convenio 98 de la OIT, que garantizan una protección real y efectiva al fuero sindical, teniendo en cuenta que el fundamento para el ejercicio del mencionado levantamiento, es necesariamente la existencia y conocimiento de una justa causa que justifique las pretensiones de levantar el fuero al trabajador...”

Y agregó:

“... y de la protección definida que al fuero sindical establece la Constitución, el levantamiento de fuero es concomitante con el conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado, desvirtuando así la aplicación de otras interpretaciones diversas a la que precisamente se desprende de una lectura simple del artículo en mención”.

Resalta la Sala entonces que, sin duda alguna el empleador, en primer lugar, debe tener plenamente acreditada la existencia de la justa causa, que para el caso, no es otra que la legítima posibilidad de materializar la desvinculación del trabajador, luego de que cobre firmeza la decisión que haya calificado los hechos como constitutivos de falta grave y con ello, la configuración de la justa causa misma, concretada específicamente en el **Auto del 20 de febrero de 2008** a través de la cual se resolvió la segunda instancia del proceso disciplinario.

Teniendo entonces que, de la justa causa se tuvo certeza el **20 de febrero de 2008** y que, la respectiva demanda fue presentada el **12 de marzo de 2008** (Folio 1 Cuaderno No. 1), se evidencia que la acción se instauró dentro del término, conforme lo prevé el artículo 118A del CPTSS.

12.- Suficientes a criterio de la Sala resultan las explicaciones que se han dejado expuestas en esta providencia para dar respuesta a las diversas inquietudes planteadas en el recurso de apelación, lo que da pie para que se confirme la sentencia de primer grado en todas sus partes y se condene en costas en esta instancia al extremo demandado, al no salir próspero el recurso de apelación interpuesto, incluyéndose como agencias en derecho la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual en favor de la parte demandante.

V)- DECISIÓN:

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

R e s u e l v e:

Primero: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, el 2 de octubre de 2013 dentro del proceso especial de Fuero Sindical -Permiso para despedir-, adelantado por la ELECTRIFICADORA DEL CAQUETÁ S.A E.P.S., contra MARGARITA SALAMANCA ARIAS, por las razones expuestas en la parte motiva de la providencia.

Segundo: Costas en esta instancia a cargo de la demandada Margarita Salamanca Arias, vencida en el recurso de apelación. Se fija como agencias en derecho la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual en favor de la parte demandante.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE al Juzgado de origen.

GILBERTO GALVIS AVE

Magistrado

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Magistrada

DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO⁹

Magistrada

⁹ Fuero Sindical – Permiso Despedir Rad. 2008-00043-01. Firmado por los H. Magistrados electrónicamente.

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: **ad3785c88c9b4d3d3eaf9c5dbb05997b600f81ee0222e9448acf07802e63623c**

Documento generado en 25/09/2023 10:04:12 AM

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