



**República de Colombia**  
**Rama Judicial**  
**Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué**  
**Sala Cuarta de Decisión Laboral**

Ibagué, veinticuatro de junio de dos mil veintiuno.

<b>Procedimiento especial de fuero sindical – levantamiento de fuero sindical /permiso para despedir</b>	
<b>Parte demandante:</b>	Municipio de San Sebastián de Mariquita
<b>Parte Sindical:</b>	Organización sindical - Sindicato de Servidores Públicos del Estado Colombiano - SINTRASERPUCOL
<b>Parte demandada:</b>	Luz Dari Ariza Calderón
<b>Radicación:</b>	73349310500120210003001(107-2021)
<b>Fecha de decisión:</b>	9 de junio de 2021
<b>Motivo:</b>	Apelación de sentencia
<b>M. Sustanciador:</b>	Kennedy Trujillo Salas
<b>Fecha de registro:</b>	23/06/2021
<b>ACTA:</b>	24/06/2021

**El asunto.**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante Municipio de San Sebastián de Mariquita - Tolima contra la sentencia de proferida el 9 de junio de 2021 en el proceso de la referencia por el Juzgado Laboral del Circuito de Honda.

**I. ANTECEDENTES**

**1. La demanda.**

El Municipio de San Sebastián de Mariquita por medio de apoderado judicial reclama de la judicatura contra Luz Dari Ariza Calderón, se declare el retiro del servicio de la empleada pública en provisionalidad con justa causa, al suprimirse el empleo público en el proceso de reorganización de la estructura administrativa del Municipio de San Sebastián de Mariquita, conforme a lo consagrado en el literal I) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004; que como consecuencia de lo anterior, disponga el levantamiento de la garantía de fuero sindical de que goza la demandante Luz Dari Ariza Calderón para su desvinculación formal de la administración pública; que otorgue permiso al Municipio de San Sebastián de Mariquita para la desvinculación de la empleada pública en provisionalidad Luz Dari Ariza Calderón.

Soporta sus peticiones en que Luz Dari Ariza Calderón, se vinculó al Municipio de San Sebastián de Mariquita mediante Decreto Municipal 163 de 2017 en el empleo público denominado profesional universitario, código 219, grado 03, de la planta globalizada; se posesionó en provisionalidad el 8 de noviembre de 2017; mediante Acuerdo Municipal 004 de 2020, el Concejo Municipal de San Sebastián de Mariquita otorgó facultades pro tempore al Alcalde Municipal con el fin de determinar la estructura de la administración Municipal, de conformidad con la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015; acorde con el *“Estudio técnico para la determinación y diseño de la estructura administrativa de la planta de personal de la administración central del Municipio de San Sebastián de Mariquita, Tolima”* de agosto de 2020, dispuso, entre otros, suprimir el empleo público desempeñado por la demandada, en razón a que *“está sobredimensionado y la carga no da los tiempos para dedicarse exclusivamente a este proceso. Además, se creará la oficina de Turismo y Cultura, para generar estrategias que convoquen turistas a través de eventos culturales que convoque asistencia masiva de público”*; el Decreto 233 de 2020, *“Por el cual se establece la Planta de Personal de la Alcaldía de San Sebastián de Mariquita, Tolima”*, por medio del oficio radicado 08SE202133210000002541 del 02 de febrero de 2021, la coordinadora del grupo de archivo sindical Yolanda Angarita Guacaneme comunicó al Municipio de San Sebastián de Mariquita la vigencia del Sindicato de Servidores Públicos del Estado Colombiano -SINTRASERPUCOL y la junta directiva de la organización sindical que fue depositada mediante

constancia de registro de modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical, en la que consta que Luz Dari Ariza Calderón, identificada con la C.C. 65.792.882, ocupa el cargo de suplente de la junta directiva de la organización sindical, lo que la hace titular de la garantía constitucional de fuero sindical; el Alcalde Municipal de San Sebastián de Mariquita mediante la resolución 140 del 08 de marzo de 2021 notificó a Luz Dari Ariza Calderón la supresión de su empleo y adopta otras disposiciones en razón a la garantía constitucional del fuero sindical. *“En razón a lo anterior, se hace necesario proceder con el levantamiento de fuero sindical para desvincular la función pública a la ciudadana LUZ DARI ARIZA CALDERÓN, según el ordenamiento jurídico colombiano.”*

La demanda fue presentada el 26 de marzo de 2021 (26-1) y admitida con auto del 14 de abril del 2021 (26-3) decisión esta notificada a las partes confirmación recibo demanda 15 de abril del 2021 (26.2).

## **2. La respuesta a la demanda o la contestación.**

En la audiencia establecida en el artículo 114 CPTSS celebrada el 9 de junio de 2021, la parte demandada dio respuesta a la demanda en los términos siguientes:

Admite, por cierto:

*1. Mediante Decreto Municipal Nro. 163 de 2017 se nombró, de manera provisional, a la demandada LUZ DARI ARIZA CALDERÓN, en el empleo público denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO, código 219, grado 03, de la planta globalizada del Municipio de San Sebastián de Mariquita, Tolima; 2. La ciudadana ARIZA CALDERÓN, tomó posesión del empleo público, en provisionalidad, el día ocho (08) de noviembre de 2017, según consta en el acta de posesión; 3. Mediante Acuerdo Municipal Nro. 004 de 2020, el H. Concejo Municipal de San Sebastián de Mariquita, Tolima, otorgó facultades, pro tempore, al Alcalde Municipal con el fin de determinar la estructura de la administración Municipal, de conformidad con la Ley 909 de*

2004 y el Decreto 1083 de 2015; 4. Mediante “Estudio técnico para la determinación y diseño de la estructura administrativa de la planta de personal de la administración central del Municipio de San Sebastián de Mariquita, Tolima” de agosto de 2020, se determinó suprimir el empleo público desempeñado en razón a que el mismo “está sobredimensionado y la carga no da los tiempos para dedicarse exclusivamente a este proceso. Además, se creará la oficina de Turismo y Cultura, para generar estrategias que convoquen turistas a través de eventos culturales que convoque asistencia masiva de público”; 5. Mediante Decreto 233 de 2020, “Por el cual se establece la Planta de Personal de la Alcaldía de San Sebastián de Mariquita, Tolima”, se establece la planta de personal de la Administración Municipal; 6. Mediante oficio radicado 08SE202133210000002541 del 02 de febrero de 2021, emitido por la coordinadora del grupo de archivo sindical YOLANDA ANGARITA GUACANEME se comunicó al Municipio de San Sebastián de Mariquita, Tolima que se encuentra VIGENTE la organización sindical denominada SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO COLOMBIANO “SINTRASERPUCOL”, igualmente se informa que la junta directiva de la organización sindical fue depositada mediante CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL; 7. En la modificación a la Junta Directiva de que trata el hecho inmediatamente anterior, se informó que la ciudadana LUZ DARI ARIZA CALDERÓN, identificada con la C.C. 65.792.882, ocupa el cargo de suplente de la junta directiva de la organización sindical, tal como se evidencia en la “Constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical”, lo que la hace titular de la garantía constitucional de fuero sindical; 8. El Alcalde Municipal de San Sebastián de Mariquita, Tolima emitió la resolución Nro. 140 del 08 de marzo de 2021 mediante la cual notifica a la ciudadana LUZ DARI ARIZA CALDERÓN sobre la supresión de su empleo y adopta otras disposiciones en razón a la garantía constitucional del fuero sindical; 9. En razón a lo anterior, se hace necesario

*proceder con el levantamiento de fuero sindical para desvincular de la función pública a la ciudadana LUZ DARI ARIZA CALDERÓN, según el ordenamiento jurídico colombiano.”; Se opone a todas y cada una de las pretensiones “por no estar dentro del marco legal y estar estas alejadas de toda realidad”*

Propuso como excepción previa la de prescripción (12)

En síntesis, su defensa descansa en que SINTRASERPUCOL eligió junta directiva, en la asamblea general de socios celebrada el día 27 del mes de septiembre del año 2019, en el municipio de Chaparral Tolima, donde Luz Dari Ariza Calderón fue elegida como directiva suplente, por un periodo de cinco años de conformidad con los estatutos internos del sindicato aprobados por el Ministerio de trabajo, periodo comprendido entre el 4 de octubre de 2019 y el 3 de octubre de 2024, aunado seis (6) meses más partir de la dejación del cargo por mandato legal, es decir hasta el 3 de abril de 2025; al igual hace parte de la junta directiva del Sindicato Mixto de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Estado Colombiano, a nivel nacional, departamental, municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, Empresas Sociales del Estado, Empresas Promotoras de Salud - SINTRASEP, Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios. Empresas Sociales del Estado. -SINTRAPURI; es decir, que el Municipio conocía desde el año 2019 el fuero sindical que ostenta la demandante, aun así mediante decreto 237 del 28 de septiembre de 2020 el Alcalde del Municipio de San Sebastián de Mariquita señor Juan Carlos Castaño Posada, dispuso incorporar como empleada de planta a la demandante, a sabiendas que sería retirada del servicio, puesto que, con la reestructuración emanada del decreto 233 de 2020 el cargo identificado como: profesional Universitario 03 del grado cultura de la Secretaria de Desarrollo Social; cambio: provisional; Justificación: “*Se suprime porque, está sobredimensionado y la carga no da los tiempos para dedicarse exclusiva este proceso en el plan de desarrollo se prevé el fortalecimiento de además se creará la Oficina de Turismo y Cultura y el titular de esa deberá asumir los dos Procesos*”; mediante decreto 236 del 30 de septiembre de 2020 se cambia la denominación del cargo que ostenta la demandada de profesional universitario; con la creación de la oficina de

cultura y turismo se denomina jefe de personal; la actora cuenta con más de diez (10) años al servicio del demandante en diferentes cargos, tiempo en el que en su hoja de vida no reposa llamado de atención alguno, lo que demuestra que su comportamiento y servicio a la comunidad ha sido intachable, calidades que el alcalde no ha tenido en cuenta en su reestructuración, como tampoco ha tenido en cuenta la calidad de madre cabeza de familia (reten social) de la demandante; *“se ha dado el fenómeno de la prescripción por parte del Municipio de San Sebastián de Mariquita para iniciar esta acción, (levantamiento de fuero sindical o permiso para despedir a trabajador aforado), de conformidad con la Ley”*. Dice que la reestructuración administrativa en el Municipio *“no es otra cosa que una persecución hacia la socia de este sindicato, por asuntos políticos, por no haber acompañado en la elección donde fue elegido el señor alcalde actual del ente territorial”* y *“lo que se ha dado es cambiar de nombre y modalidad en la contratación del personal por parte del Municipio”*

Otro tanto hizo en su respuesta la organización sindical, se opone a las pretensiones, y admite los hechos de la demanda, el fundamento de la defensa y la excepción de prescripción, salvo que argumenta que el 7 de noviembre de 2019 José Luis Lima Trujillo funcionario Administrativo al ciudadano y Trámites del Ministerio el Trabajo le informó al alcalde, el registro de la Junta Directiva de -SINTRASERPUCOL, anexa el acto de inscripción y registro, con radicación de recibido del Municipio de Mariquita Tolima 10256, es decir que a la fecha de presentación de la demanda el 27 de marzo de 2021, ya habían transcurrido más de los dos meses establecidos por el artículo 118 A del CPTSS.

### **3. La decisión.**

El a quo resolvió:

PRIMERO: Declarar probada la excepción previa de prescripción.

SEGUNDO: Decretar la terminación del presente asunto, previas las respectivas anotaciones que se harán por Secretaría.

TERCERO: Condenar en COSTAS a la parte demandante.

(23/01:00:35) Soporta su decisión en que el artículo 32 del CPTSS, permite interponer como excepción “la prescripción”, cuando no existe duda acerca de la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o suspensión, y conforme al artículo 118A del CPTSS, la acción de fuero sindical prescribe en dos meses, término que tratándose de la acción del levantamiento de fuero sindical permiso para despedir de la que es titular el empleador, se cuenta desde la fecha en que éste tuvo conocimiento del hecho constitutivo de justa causa de terminación del contrato, cita en su apoyo la sentencia T-606 de 2017 en la que Corte Constitucional ha sostenido que *“la acción del levantamiento del fuero sindical corre inmediatamente ocurra la justa causa requerida para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado, según el condicionamiento impuesto por esta Corte al artículo 113 del código procesal del trabajo en los términos de la sentencia C-368 del 2001”*. Que *“en el presente asunto la alcaldía supo de la supresión del cargo desde el momento en que fue concluido el estudio técnico que contrató para la reorganización y reestructuración de la administración municipal y con base en ese conocimiento, el alcalde expidió el decreto 233 del 28 de septiembre del año 2020, disposición normativa en la que se adoptó la decisión y quedó en firme la decisión de supresión del cargo y se puso en conocimiento público, es decir que la justa causa de terminación del vínculo laboral se consolidó el día 28 de septiembre del año 2020 y desde ese preciso momento la administración del municipio de Mariquita tuvo certeza sobre la desaparición del cargo sin que fuera necesaria la expedición de un acto administrativo de carácter particular como la resolución 140 del 8 de marzo del 2021, esto quiere decir que para este despacho no es de recibo el argumento del apoderado del municipio según el cual estaba sometido a un trámite previo previsto en el Decreto 1083 de 2005 que concluía con la resolución, este no es un argumento que pueda ser aplicable al caso puesto que la norma laboral y la jurisprudencia de la corte constitucional”* el término de prescripción es de dos meses para la acción de levantamiento del fuero sindical, se cuenta a partir de que el empleador tiene el conocimiento de la justa causa de terminación del contrato o a partir del momento en que se concluya el trámite convencional o reglamentario previsto, pero en este Decreto 1083 de 2005 no aparece que ese trámite se concluya con el acto particular, por el contrario lo que

encuentra es que ese trámite debe decidirse con fundamento en unos estudios técnicos; así las cosas, en el caso, se empieza a contabilizar del plazo para presentar la acción del levantamiento de fuero sindical desde el 28 de septiembre de 2020, puesto que, en esta fecha el alcalde adoptó el estudio técnico de reestructuración de la administración y quedó en firme la decisión de supresión del cargo de la demandada, decisión que se hizo pública, es decir, que a partir de este momento la Alcaldía de Mariquita debió haber iniciado las acciones tendientes al permiso para despedir a la aforada.

La fecha para iniciar el conteo del término prescriptivo es: el 28 de septiembre de 2020 fecha de expedición del Decreto 233 de 2020, es decir, que el término venció el día 28 de noviembre del año 2020 y la demanda de levantamiento de fuero sindical se presentó el día 26 de marzo del año en curso, evidente es que opero el fenómeno de prescripción tal como lo sostiene la demandada y vinculada.

#### 4. La impugnación.

(23/01:10:27) El apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, que funda en que *la aquo* solo aplicó en numeral 1° del artículo 118A del CPTSS y consideró que el término de la prescripción, comenzó a partir de la fecha en que el Municipio tuvo conocimiento del hecho que se invocó como justa causa, *“nada dijo o si lo hizo, lo hizo de manera muy superficial, sin hacer un estudio adentrado en las normas de la función pública”* esto es, *“desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente”*, puesto que en la decisión no se consideró *“el hecho de que esto sea un proceso de reestructuración de una entidad pública que se gobierna por normas de derecho público, ajenas naturalmente al derecho laboral”* solicita el censor, *“hacer un análisis fundamental y sustanciado de con qué acto administrativo finaliza el proceso de reorganización, si es con el acto administrativo general que fue la consideración que hizo el despacho o si es con el acto administrativo específico respecto de la supresión del cargo desempeñado por la funcionaria”*, acto administrativo de carácter particular, *“el primero el decreto se publica y el segundo se notifica”* a la persona, en este caso la supresión de su empleo y *“no, el decreto 233 es la*

*madre*” pero no es “*la resolución que finaliza el trámite reglamentario en materia de reestructuración de las entidades territoriales*”; la prescripción se agotó con el procedimiento convencional o reglamentario que finalizó con la notificación del acto administrativo emitido el 8 de marzo del 2021, “*que fue el acto administrativo particular y concreto respecto de una funcionaria pública*”; aclara que la actora desempeñaba un empleo público que no hace parte de la carrera administrativa, está nombrado como se admitió en este proceso de manera provisional, reglamentado en la constitución política en la ley 909 del 2000 en el decreto reglamentario 1083 y demás normatividad concordante de la cual la *a quo* no hizo ningún análisis, que por ende se debía de revocar la sentencia de instancia.

El a quo concede el recurso en el efecto suspensivo y remite el expediente.

## **II. MOTIVACIÓN**

### **1. Los presupuestos procesales.**

Esta corporación es competente para resolver el recurso de apelación atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 1 y 117 del CPTSS. No se advierte causa de nulidad o que conduzca a decisión inhibitoria, por tanto, procede decisión de fondo.

### **2. La discusión a resolver y su solución. El pleito.**

Para resolver el recurso precisa la resolver la siguiente cuestión ¿Prescribió la acción con la que contaba el Municipio de San Sebastián de Mariquita para solicitar el levantamiento del fuero sindical de la demandada?

Para el a quo la respuesta es afirmativa porque el término de la prescripción es a partir del acto administrativo que dispuso la supresión del empleo que ejerce la demandante -Decreto Municipal 233 de 28 de septiembre de 2020 luego la demanda debió interponerse antes de 28 de diciembre de 2020, pero se presentó el 26 de marzo de 2021 cuando el término ya había expirado.

Para la censura la decisión es errada porque la fecha de la prescripción no es la del acto administrativo general el Decreto 233 de 28 de septiembre de 2020, sino del particular y concreto -la Resolución 140 de 8 de marzo de 2021 conforme lo prescribe la Ley 909 de 2000 y el Decreto Reglamentario 1083 de 2005.

Para la Sala la decisión impugnada corresponde con lo demostrado y el sentido y alcance determinado por la jurisprudencia de la disposición aplicable.

**a. La existencia del fuero.**

La demostración del fuero sindical se halla reglada en los artículos 406 parágrafo 2 del CST<sup>1</sup> y 118 inciso final del CPTSS<sup>2</sup>, así: con la copia de la inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo o con la copia de la comunicación al empleador (006).

---

<sup>1</sup> **Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical.** Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) 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) 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 u seis (6) meses más;

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo 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 (*Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores*).

**Parágrafo 1º.** Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

**Parágrafo 2º.** Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

**NOTA.** El texto en paréntesis y cursiva es inexecutable C-201/02.

<sup>2</sup> **Artículo 118. Demanda del trabajador.** La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo, trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.

El artículo 406 del C ST, subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990 y su vez modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, establece que los miembros de la junta directiva de todo sindicato, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes están amparados por el fuero sindical, el fuero sindical de la demandada se halla demostrado con el certificado de registro sindical, modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical del 4 de octubre de 2019, allegada la parte demandante como anexo a la demanda (007).

La demandada es trabajadora de la demandante, fue nombrada en provisionalidad, mediante Decreto Municipal 163 de 2017, tomó posesión el 8 de noviembre de 2017 (004-005), en el cargo Profesional Universitario, código 219, grado 03, de la planta globalizada del Municipio de San Sebastián de Mariquita y su fuero resulta al formar parte como suplente de la junta directiva del Sindicato de Servidores Públicos del Estado Colombiano -SINTRASERPUCOL (007)

**b. La prescripción de la acción para levantamiento del fuero o desaforar o permiso para despedir.**

El artículo 108 A del CPTSS<sup>3</sup>, establece las reglas de la prescripción de la acción foral, así: si quien ejercita la acción de desafuero es el empleador, el término de la prescripción es de 2 meses contados a partir de (i) *la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa*, o (ii) *que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso*. Si quien ejercita la acción de protección del fuero es el trabajador, el mentado término se cuenta a partir de *la fecha de despido, traslado o desmejora*. El mentado término se suspende *durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, para el caso de los trabajadores particulares presentada la reclamación escrita*. El efecto de la suspensión

---

<sup>3</sup> **Artículo 118-A. Prescripción.** [Art. 49 Ley 712/01] 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. Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo. Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.

es que *comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses*, cuando culmine la reclamación administrativa o se presente la reclamación.

La trascendencia constitucional de los derechos fundamentales comprometidos en los procesos de fuero sindical son los que explican y justifican la celeridad en el breve término de la prescripción de tales acciones como la del procedimiento CC C381-2000<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> ... **Razonabilidad del término breve de prescripción, e interés general en la protección de la asociación sindical.**

18- En anteriores oportunidades, esta Corporación había señalado que los términos breves para interponer la acción laboral no desconocían la Carta. Dijo entonces la Corte:

*“No se lesiona al trabajador por el hecho de que la ley fije términos para el ejercicio de la acción laboral. El derecho de los trabajadores se respeta, simplemente se limita el ejercicio de la acción, y se le da un término razonable para ello. El núcleo esencial del derecho al trabajo no sólo está incólume, sino protegido, ya que la prescripción de corto plazo, en estos eventos, busca mayor prontitud en el ejercicio de la acción, dada la supremacía del derecho fundamental, el cual comporta la exigencia de acción y protección oportunas. Así, pues, el legislador no hizo cosa distinta a hacer oportuna la acción; de ahí que lo que, en estricto sentido, prescribe es la viabilidad de una acción concreta derivada de la relación laboral, pero nunca el deber del trabajo.*

*La prescripción trienal acusada, no contradice los principios mínimos fundamentales establecidos por el Estatuto Superior, porque la finalidad que persigue es adecuar a la realidad el sentido mismo de la oportunidad, con lo cual logra que no se desvanezca el principio de la inmediatez, que, obviamente, favorece al trabajador, por ser la parte más necesitada en la relación laboral. El derecho de los trabajadores no puede menoscabarse (art. 53 C.P.), y es en virtud de ello que la prescripción de corto plazo garantiza la oportunidad a que tienen derecho los que viven de su trabajo.” [13]*

Conforme a lo anterior, la existencia de un término breve para adelantar reclamaciones laborales es en principio constitucional. Sin embargo, en el presente caso, podría objetarse que el término es excesivamente breve, ya que es de sólo dos meses, mientras que el término general, en materia laboral, es de tres años. Una pregunta surge naturalmente: ¿existe alguna justificación para acortar aún más ese término cuando se trata de una acción de reintegro y de restitución por violación del fuero sindical?

19- Para responder al anterior interrogante, la Corte recuerda que el sentido del fuero sindical no es tanto proteger el interés personal del trabajador aforado sino amparar el derecho de asociación. Así las cosas, es obvio que las controversias que puedan surgir por un eventual atentado patronal contra un trabajador aforado deben ser resueltas lo más rápidamente posible, pues si se espera demasiado tiempo, el daño ocasionado al sindicato puede ya ser irreversible. En tales circunstancias, la Corte considera que la ley podía abreviar aún más el plazo para interponer las acciones de reintegro, a fin de evitar una dilatación del conflicto, que terminaría afectando aún más al sindicato. En tales circunstancias, si bien término de prescripción de dos meses es breve, la Corte encuentra que para este específico tipo de acciones, se encuentra constitucionalmente justificado, debido al interés mismo que es protegido por la figura del fuero sindical.

**Principio de igualdad y diferencia de término de prescripción para la acción de reintegro y la acción de levantamiento del fuero sindical.**

21- Entra por último la Corte a examinar, si el plazo establecido por la disposición acusada desconoce o no el principio de igualdad, - como lo pretende el actor -, al comparar el término de prescripción de la acción de reintegro o restitución, con aquel correspondiente a la solicitud de levantamiento del fuero.

Para la Corte, una respuesta al interrogante anterior, exige necesariamente una reflexión sobre la disposición acusada y su relación o diferencia con el procedimiento especial de levantamiento del fuero sindical, contenida en el artículo 113 del C de PT, modificado por el Decreto 204 de 1957, artículo 2°. En efecto, la apreciación del actor y su queja, parte precisamente del enfrentamiento entre ambos contenidos normativos en

---

razón de la aparente desigualdad en el término de prescripción que se exige en uno y otro caso. Así, conforme a la reiterada jurisprudencia de esta Corporación y a fin de despachar de manera efectiva el cargo del actor, resulta pertinente aplicar respecto del artículo 113 del C de PT, la figura de la unidad normativa, teniendo en cuenta que esa figura es procedente cuando no es posible pronunciarse de fondo sobre un contenido que ha sido demandado en debida forma por un ciudadano, sin estudiar otros aspectos que si bien no fueron acusados directamente, si le están íntimamente ligados al pronunciamiento que debe hacer esta Corporación. En este caso es evidente, que si se parte de la comparación entre dos normas, es necesario un análisis de ambas disposiciones en lo concerniente a la aparente desigualdad acusada. Así, si bien la figura de la unidad normativa "debe ser excepcional"[14], ya que a la Corte no le corresponde revisar officiosamente las leyes sino que debe pronunciarse sobre aquellas que resulten demandadas por los ciudadanos, ello no es óbice para que proceda la figura "cuando ella es absolutamente indispensable para pronunciarse de fondo sobre el contenido normativo acusado por un ciudadano." En el caso que nos ocupa la vinculación entre unas normas y otras, es producto inescindible de la queja del ciudadano que radica en la violación al derecho a la igualdad entre ambas disposiciones, en relación con el término de prescripción aplicable a una y otra norma.

22- Partiendo de los anteriores supuestos y haciendo un análisis de las preocupaciones del actor respecto del tema de la prescripción, es claro, que la acción de reintegro o de restitución adelantada por el trabajador aforado, prescribe en dos meses. Sin embargo, en lo concerniente al procedimiento de levantamiento de fuero, el estatuto procesal laboral no señala explícitamente un término de prescripción, circunstancia que ha generado, - a pesar de la apreciación definitiva del actor -, diversas interpretaciones. En efecto, si bien es cierto que a partir de la regulación preconstitucional, la doctrina ha entendido que ante la ausencia de señalamiento expreso se deben aplicar las normas generales del código en la materia que establecen que la prescripción es de tres años acorde con el artículo 151 del C de PT, otros afirman que el entendimiento común, a pesar de lo indicado por el artículo 151 del C de PT, es que el empleador debe iniciar la acción respectiva, en un tiempo *razonable*[15].

Independientemente de la evidente desigualdad del término de prescripción aplicable entre una y otra norma, y del alcance que se le pueda dar a las diversas posiciones doctrinales respecto del levantamiento del fuero, es posible que se piense que lo que allí existe es un debate eminentemente legal y que en consecuencia, no debe darse pronunciamiento alguno de carácter constitucional, ante la indefinición misma del legislador.

Es importante tener en cuenta, sin embargo, que también para el proceso de levantamiento, - como ha ocurrido con la figura misma del fuero -, existen dos momentos que deben ser evaluados para entender el querer legislativo y la óptica constitucional actual. En efecto, en un primer momento que podemos llamar preconstitucional, este proceso se concretaba en la exigencia de una autorización rápida por parte de funcionarios, inicialmente judiciales, posteriormente administrativos pertenecientes al Ministerio del Trabajo y luego nuevamente judiciales, quienes en un término perentorio definían la procedencia de la autorización o su negativa de levantamiento, de ser probada o no la justa causa. Así mismo, y acorde con las normas que reglamentaron el fuero sindical en sus orígenes, - Decreto Ley 2350 de 1944, Ley 6ª de 1945, Decreto reglamentario 2313 de 1946 -, tal levantamiento en la primera mitad del siglo veinte, otorgaba al empleador una potestad de suspender al trabajador aforado de sus funciones, siempre y cuando en el término de la distancia y 48 horas más, a partir del día de la suspensión, se interpusiera la solicitud de autorización para el despido definitivo. En ese momento histórico, sin embargo, las discusiones sobre fuero sindical y en especial, sus alcances y protección fueron eminentemente de naturaleza legal. De ahí que la razonabilidad de su aplicación, utilización y ejecución, dependiera de criterios básicamente legislativos.

Al expedirse la Constitución del 91, el artículo 113 del C de PT y por consiguiente la figura del fuero sindical, exigen una nueva valoración que debe responder a un real "*reconocimiento de los representantes sindicales al fuero y de las demás garantías para cumplir su función*", desde la preeminente perspectiva constitucional consagrada en el artículo 39 de la Carta. En efecto, la figura del fuero sindical y en consecuencia las acciones procesales de regulación y ejercicio, pasan de ser categorías sencillamente legales a enunciados con protección constitucional. Lo anterior, indica que un debate aparentemente limitado a una esfera legal en la materia, como podría pensarse, cobra indiscutiblemente interés constitucional por expresa disposición de la Carta, cuando alguna de las interpretaciones que se le pueda dar a las normas, impida o coarte las garantías de los trabajadores aforados.

Así, la valoración que haga el juez constitucional al comparar unas normas con otras, y desentrañar el sentido integrador que se requiere para responder el interrogante de la valoración en términos de igualdad, debe estar necesariamente subordinada o fundamentada en la búsqueda de la efectividad manifiesta de los criterios constitucionales anteriormente enunciados, a fin de que la desigualdad que existe en términos de prescripción se ajuste a la naturaleza de cada una de las normas.

23- Para la Corte, en consecuencia, la respuesta al interrogante del actor sobre el aparente desequilibrio entre una y otra acción en materia de prescripción, es claramente positiva, así en el caso del levantamiento del fuero se trate de una valoración doctrinal derivada de la aplicación de las normas, pues reconoce la Corte que patrono, trabajador aforado y sindicato son los distintos extremos de la relación generada por la figura del fuero sindical, que en sí misma contiene una identidad estructural, independientemente de la órbita desde la cual la figura pueda ser valorada. Por ende, frente a la posibilidad de recurrir a los jueces por controversias relacionadas con el fuero sindical, estos sujetos se encuentran en extremos distintos, pero frente a un mismo tipo de asunto, por lo cual deberían estar sometidos a una regulación procesal acorde a esa situación, salvo que existan razones objetivas y claras que justifiquen tratamientos legales diversos. En estas circunstancias, la Corte no encuentra ninguna razón que explique el por qué, mientras el trabajador está obligado a accionar en sólo dos meses, por el contrario el empleador tenga un plazo mucho más amplio, pues, lo que justifica la brevedad del término de prescripción es precisamente que las controversias por fuero sindical deban ser resueltas rápidamente.

24-Ahora bien, una vez determinada esta identidad entre las proposiciones normativas que pretenden garantizar el fuero sindical desde la órbita del trabajador como desde la del empleador, ¿cuál es la forma constitucional para solucionar la desigualdad que se genera de la aplicación de la prescripción en uno u otro caso, atendiendo al ejercicio y práctica de una u otra figura? Para enmendar esa violación a la igualdad, en consecuencia, el juez constitucional podría recurrir, por ejemplo, a extender el beneficio o la carga, al grupo injustificadamente excluido. De allí que podría extender a 3 años en ambos casos, el término de prescripción, como en un principio lo pretendía el demandante. Sin embargo, tal y como se expresó con anterioridad, la Corte reconoce que el término de dos meses para el caso de la acción de reintegro es razonable, teniendo en cuenta los argumentos presentados hasta el momento, a lo largo de esta sentencia. Pero entonces, ello indicaría que ¿debe limitarse a dos meses el plazo para que el patrono adelante la acción de levantamiento de fuero? Para poder responder esa pregunta resulta, que una y otra figura tienen unas condiciones de aplicabilidad específicas.

25- Es claro que en el caso de la acción de reintegro y de restitución, el término de prescripción, - de dos meses- , entra a operar a partir de un hecho cierto, que no es otro que el despido, el traslado o la desmejora laboral, según sea la situación que se invoque, teniendo en cuenta que lo que se controvierte es la presunta violación de un derecho, en virtud del quebrantamiento del fuero sindical. En ese caso, ya hay una situación definida y se ha concretado un proceder, que afecta presuntamente, al trabajador aforado.

Ahora bien, en el caso del levantamiento del fuero, lo que se pretende es consumir un requisito necesario para lograr esa autorización de traslado, retiro o desmejora del trabajador, ajustada a la ley, precisamente como garantía y protección a la figura del fuero sindical y en atención a las necesidades del empleador. Bajo ese supuesto, en esta figura no se ha verificado aún el despido, traslado o desmejora del trabajador, en espera de que la autorización sea concedida o denegada por la autoridad pertinente. En consecuencia, y en virtud de la naturaleza de esa figura, lo pertinente es que el cumplimiento de ese requisito necesario para el retiro, cuando así se pretenda por parte del empleador, se esgrima lo más cercanamente posible al conocimiento de la existencia de una justa causa necesaria para el despido, el traslado o la desmejora laboral. En efecto, es claro que la ambición de dicha norma, es resolver entonces, la tensión entre las potestades del empleador y la protección al fuero sindical, en atención a unos y otros intereses. De allí, que un término de prescripción desvinculado del fundamento de esas prerrogativas, es decir de la justa causa que permitiría la excepción a la protección definitiva al fuero sindical, carecería necesariamente de toda razonabilidad, ya que alegar per se el ejercicio de un procedimiento para el levantamiento de fuero, meses, o incluso años después del conocimiento de una justa causa para ese proceder, desvirtúa la protección al fuero sindical que pretende la Constitución.

En ese orden de ideas, un término de prescripción de tres años o de dos meses, como se indicó, no se compadece con la celeridad que se exige para el tratamiento de la controversia relacionada con el levantamiento del fuero sindical, principalmente porque bajo esos supuestos está en entredicho y a la espera,

---

la estabilidad o la definición de una situación jurídica relacionada con un trabajador aforado y con los derechos sindicales.

En ese orden de ideas, entran a operar en favor del fuero sindical y de la figura del levantamiento excepcional, los criterios de constitucionalidad anteriormente esbozados, que junto con el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo y los aspectos del bloque de constitucionalidad elaborados en diferentes oportunidades por esta Corporación, exigen que las disposiciones contenidas en los convenios internacionales se incorporen en el estudio constitucional. En consecuencia, ¿cuál debería ser la lectura del artículo en mención y especialmente del término de prescripción? Para ello, debe resaltarse que el Convenio 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios de sindicación, reconoce en su artículo primero que los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo y proteger a los trabajadores aforados de todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato. También consagra la protección, respecto de todo acto que tienda a lograr el despido de un trabajador o perjudicarlo, a causa de su afiliación sindical. De allí, se desprende que en atención al énfasis o plus constitucional que se le impone a la protección del fuero, cualquier apreciación que se dé, debe ser la más acorde con la naturaleza de la figura y la más cercana a una protección efectiva del fuero sindical.

En atención a estas consideraciones, ¿cual debería ser entonces el término con el que cuenta el empleador para solicitar el levantamiento del fuero de un trabajador, si adicionalmente a los antecedentes anteriores pusiéramos de presente que es precisamente con la Constitución del 91 que se exalta a un nivel constitucional la protección al fuero sindical y las garantías de los trabajadores aforados? La Corte necesariamente debe concluir, que el término aquel que resulte acorde a la naturaleza de la acción del levantamiento del fuero, a sus presupuestos y a sus objetivos. En ese sentido podría concluirse que lo pertinente para el caso, sería establecer una igualdad automática con la norma que establece la prescripción en materia de reintegro del trabajador aforado, en atención a los criterios de igualdad formal. Sin embargo, debe recordar la Corte que los criterios de igualdad exigen adicionalmente una reflexión material sobre la aplicabilidad y naturaleza de cada acción, y que en este caso, se deben valorar adicionalmente las razones por las cuales el legislador no colocó un término de prescripción en la norma, evidentemente en atención a la protección que estaba asegurando. En ese orden de ideas, considera la Corte que tomando en consideración los anteriores presupuestos, e incluso a los Convenios Internacionales como el 98 de la OIT sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación, lo pertinente es entender la norma en el sentido en que adquiere una real valoración del fuero sindical y una igualdad material respecto al ejercicio en uno u otro caso de la acción garantista de la figura.

Por ende, y en aras de la naturaleza de la norma en mención, considera esta Corporación que el empleador cuando decida interponer la acción de levantamiento del fuero sindical, deberá hacerlo inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador. 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 O.I.T., que garantizan una protección real y efectiva al fuero sindical, teniendo en cuenta que el fundamento mismo para el ejercicio del mencionado levantamiento, es necesariamente la existencia y conocimiento por parte del empleador de una justa causa que justifique las pretensiones de levantar el fuero al trabajador. 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.

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

Ahora el término comienza a contar, desde que el empleador tuvo conocimiento del hecho fuente o causa de la terminación de la relación de trabajo o desde la terminación del procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

No se alega la existencia de un procedimiento convencional. Lo alega es que, en el presente asunto era necesario expedir el acto individual y concreto que notifica a la trabajadora su retiro del servicio por la supresión del cargo -Resolución 140 de 8 de marzo de 2021, dispuesta en el Decreto 233 de 28 de septiembre de 2020.

Recordemos que conforme con lo dispuesto en los artículos 41 literal l de la Ley 909<sup>5</sup> de 2004 y 2.2.11.1.1.<sup>6</sup> del DUR de la Función Pública 1083 de

---

27- En este último caso, y teniendo en cuenta que la defensa del fuero sindical es el objetivo de protección respecto a las normas en comento, también será procedente que respecto a la acción del levantamiento del fuero sindical se notifique al sindicato, de la presentación de la solicitud correspondiente...

<sup>5</sup> **Artículo 41. Causales de retiro del servicio.** El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c) ~~Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada;~~
- d) Por renuncia regularmente aceptada;
- e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- f) Por invalidez absoluta;
- g) Por edad de retiro forzoso;
- h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicione o modifiquen;
- k) Por orden o decisión judicial;
- l) Por supresión del empleo;
- m) Por muerte;
- n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

~~**Parágrafo 1°.** Se entenderá que hay razones de buen servicio cuando el incumplimiento grave de una o algunas funciones asignadas al funcionario afecten directamente la prestación de los servicios que debe ofrecer la entidad, caso en el cual se procederá al retiro del empleado, mediante resolución motivada que incluya la descripción del incumplimiento de la función y el nexa causal entre este y la afectación del servicio; contra la cual procederán los recursos del Código Contencioso Administrativo.~~

~~El uso indebido o arbitrario por parte del nominador de esta facultad acarreará las sanciones contempladas en el Código Único Disciplinario.~~

**Parágrafo 2°.** Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado.

2015, la supresión del empleo o cargo es causa de retiro de servicio y que esta requiere acto administrativo motivado, y ese no puede entenderse como a otro distinto al que dispone la restructuración como lo reitera el artículo 46<sup>7</sup> de la Ley 909 de manera pues que la alegación resulta infundada.

Adicionalmente, ese término de más de cinco meses entre la existencia y determinación, mejor de la expresión pública de la voluntad del empleador de suprimir el empleo o cargo que ejerce la trabajadora y que aduce como la justa causa de la terminación de la relación de trabajo y la expedición de la Resolución 140 que lo materializa, transgrede el derecho de asociación sindical en la medida en que mantiene en vilo la situación de la dirigente sindical, de manera que no resulta admisible, en franco deterioro del esperado o pretendido equilibrio negocial.

En el orden expuesto la censura no resulta atendible, decisión impugnada se confirmará.

---

<sup>6</sup> **Artículo 2.2.11.1.1** *Causales de retiro del servicio*. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

1. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
3. Renuncia regularmente aceptada.
4. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
5. Invalidez absoluta.
6. Edad de retiro forzoso.
7. Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
8. Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
9. Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
10. Orden o decisión judicial.
11. Supresión del empleo.
12. Muerte.
13. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

<sup>7</sup> **Artículo 46. Reformas de planta de personal**. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-.

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### **3. Las costas.**

Atendida la suerte del recurso las costas se hallan a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada. Las agencias en derecho se estiman en \$908.526.

### **III. DECISIÓN**

En mérito a lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** Confirmar la sentencia proferida el 9 de junio de 2021 emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Honda – Tolima en el proceso promovido por la Municipio de San Sebastián de Mariquita - Tolima contra Luz Dari Ariza Calderón.

**SEGUNDO:** Condenar a la parte demandante a pagar a la parte demandada las costas de la instancia. Liquidense. Inclúyase en ella \$908.526 en que se estiman las agencias en derecho en esta instancia.

**TERCERO:** Esta decisión se notifica por EDICTO o en los términos y condiciones del Decreto Legislativo 806 de 2020.

CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA  
Magistrado

AMPARO EMILIA PEÑA MEJIA  
Magistrada

KENNEDY TRUJILLO SALAS  
Magistrado

**Firmado Por:**

**KENNEDY TRUJILLO SALAS**

**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL - DE LA CIUDAD DE  
BOGOTA, D.C.-BOGOTÁ, D.C.**

**CARLOS ORLANDO VELASQUEZ MURCIA  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL - DE LA CIUDAD DE  
BOGOTA, D.C.-BOGOTÁ, D.C.**

**AMPARO EMILIA PEÑA MEJIA  
MAGISTRADO  
MAGISTRADO - TRIBUNAL 002 SUPERIOR SALA LABORAL DE LA CIUDAD  
DE IBAGUE-TOLIMA**

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:  
**1364c27e4cdc431b345322bde513c88e2966325ad65593670282b6cc948f  
b4ef**

Documento generado en 24/06/2021 11:02:20 a. m.