

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el treinta (30) de junio de dos mil veintidós (2022), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2022-00018-01 P.T. No. 19822
NATURALEZA: FUERO SINDICAL (Levantamiento de fuero sindical – Permiso Despedir)
DEMANDANTE: BANCO POPULAR
DEMANDADO: RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS y el SINDICATO UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS “UNEB”.
FECHA PROVIDENCIA: TREINTA (30) DE JUNIO DE 2022.
DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR**, la decisión proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta el día 25 de marzo de 2022, dentro del proceso especial de fuero sindical adelantado por la sociedad BANCO POPULAR S.A. contra RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS. **SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandada, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. fijando como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor \$500.000 a cargo del demandado y en favor de la sociedad demandante.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy siete (7) de julio de dos mil veintidós (2022).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

El presente edicto se desfija hoy once (11) de julio de 2022, a las 5:00 p.m.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'R. Gutiérrez Velasco'.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta
SALA LABORAL

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-004-2022-00018-00
PARTIDA TRIBUNAL: 19822
JUZGADO: CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA
DEMANDANTE: BANCO POPULAR
DEMANDADO: RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS Y UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS "UNEB"
ASUNTO: APELACIÓN SENTENCIA
TEMA: LEVANTAMIENTO DE FUERO-PERMISO PARA DESPEDIR

San José de Cúcuta, **treinta (30) de junio** de dos mil veintidós (2022).

Procede la Sala de decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada en contra de la sentencia proferida el día 25 de marzo de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical seguido bajo el radicado No. 54-001-31-05-004-2022-00018-00 y P.T. No. 19822 promovido por el BANCO POPULAR en contra del trabajador RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS y el SINDICATO UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS "UNEB".

I. ANTECEDENTES

La sociedad BANCO POPULAR S.A., por intermedio de apoderada judicial, interpone demanda especial de levantamiento de fuero sindical con el fin de que se autorice el despido del trabajador RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS quien goza de fuero sindical de directiva del Sindicato UNEB, por haberle sido concedida la pensión de vejez mediante acto administrativo número SUB 243719 del 27 de septiembre de 2021, la cual constituye una justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador con fundamento en el art. 62 del CST numeral 14 subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965. Además, se condene al demandado al pago de las costas procesales.

II. HECHOS

La sociedad demandante fundamentó sus pretensiones en los hechos narrados en el libelo originario, los cuales serán expuestos brevemente, de la siguiente manera: que el señor RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS trabaja en el Banco Popular S.A. desde el 11 de febrero de 1.980, como se acredita con el contrato de trabajo suscrito; que el trabajador actualmente es

miembro suplente de la Junta Directiva del Comité Ejecutivo Sindical de la organización sindical denominada UNION SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS "UNEB", -Secretaría de Educación; que mediante respuesta enviada por COLPENSIONES el 09 de diciembre de 2021, comunicó el acto administrativo número SUB 243719 del 27 de septiembre de 2021 donde reconoce la pensión de vejez a favor del demandado, con inclusión de nómina de pensionados del mes de octubre de 2021, información que hasta la fecha el trabajador no ha notificado al banco.

III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Notificado el auto de fijación de audiencia en primera instancia, la parte demandada RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS no se hizo presente, razón por la cual, a pesar de la existencia de un escrito de contestación, ésta se tuvo por no contestada. Igualmente, respecto al SINDICATO UNEB.

No obstante lo anterior, la apoderada judicial del demandado, participó de la audiencia de juzgamiento a partir de la presentación de los alegatos de primera instancia.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis, el Juzgado de conocimiento que lo fue el CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO CÚCUTA, en sentencia de fecha 25 de marzo de 2022 resolvió:

“PRIMERO: ORDENAR el levantamiento del fuero sindical del trabajador demandado RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS, directivo del Comité Ejecutivo Sindical de la Organización Sindical denominada UNION SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS UNEB quien ocupa el cargo de cajero auxiliar, **AUTORIZANDO** la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a cargo del trabajador y a favor del banco, con fundamento en UN salario mínimo legal mensual vigente que actualmente asciende a la suma de \$1.000.000, según el artículo 365 numeral 1 del CGP y el Acuerdo PSAA-16-10554 de agosto 05 del 2016 art 5...”

Para resolver lo anterior, el Juez A quo analizó en forma integral las pruebas documentales aportadas por la parte demandante, que acreditaron la relación contractual con el demandado desde el 11 de febrero de 1980, la condición de aforado de la junta directiva del sindicato UNEB, y la calidad de pensionado por vejez por parte de COLPENSIONES con inclusión en nómina desde el mes de octubre de 2021. Igualmente, que se aportó una comunicación del Banco Popular dirigida al demandado el 15 de diciembre de 2021, donde se informa la intención de dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa a partir de la fecha en la cual el

juez laboral autorice el levantamiento del fuero (folio 39 de 41 del documento anexos de la demanda).

Que se demostró que la causa alegada por el empleador para solicitar el levantamiento del fuero del demandado, es el reconocimiento de la pensión de vejez y su inclusión en nómina de pensionados, contenida en el numeral 14 del art. 62 del CST; arguye que si bien es cierto la garantía foral protege a los trabajadores sindicalizados de no ser desvinculados, ésta no es absoluta cuando se demuestra la configuración de una de ellas como el 410 literal A y B y en concreto para este caso el artículo 62 numeral 14 del Código Sustantivo Del Trabajo, además, que dicha manifestación a pesar de no ser obligatoria el potestativa del empleador, razón por la que, se concede el levantamiento del fuero tal fue solicitado al encontrarse efectivamente en la condición de pensionado e incluido en nómina.

V. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDADA

La apoderada del demandado interpuso recurso de apelación en contra de lo decidido, solicitando sea revocada en su totalidad la sentencia, argumentado que, si bien quedó demostrado la condición de pensionado y la inclusión en la nómina del trabajador, la norma que permite dar por terminado el contrato de trabajo no es obligante, es una condición facultativa y por lo general depende de la capacidad de producción que aún brinde ese trabajador.

Aseguró que en el caso del señor Rubén Darío Galvis, ostenta el cargo de cajero auxiliar desde hace 25 años, *“lo cual significa que es una persona con mucha experiencia en el cargo, de mucha confianza y que además todavía tiene una excelente productividad laboral, motivo por el cual no se entiende por qué el banco quiere despedirlo...”*; con fundamento en ello, trajo a colación la sentencia C1037 del 2003 proferida por la Corte Constitucional en la cual establece dos razones por las cuales es objetivo y razonable terminar un contrato de trabajo en ocasión al reconocimiento de la pensión:

“...resulta objetivo y razonable terminar un contrato laboral por el reconocimiento de una pensión de un trabajador particular o de un servidor público, pues en primer lugar no quedará desamparado, ya que tendrá derecho a disfrutar de una contraprestación de los ahorros efectuados durante su vida laboral y como medio para gozar del descanso en condiciones dignas; cuando la disminución de su producción laboral es evidente, luego se protege su derecho al mínimo vital y se abre la posibilidad de que el cargo ocupado fuera a ser provisto por otra persona, con lo que también se producen renovaciones generacionales necesarias en la sociedad...”

Aseveró que en consideración a la primera razón, no es cierto que el señor Rubén Darío Galvis haya disminuido su producción laboral, por cuanto es uno de los cajeros que más transacciones realiza en la oficina y el que mayor conocimiento tiene el área de cajas; en cuanto a la segunda razón, *“no es cierto que con la terminación del contrato de trabajo del señor Rubén Darío Galvis, el banco vaya a abrir la posibilidad de que su cargo vaya a ser*

ocupado por otra persona, ya que la política actual del Banco Popular es ir eliminando puestos de trabajo en el área de caja, tal cual como ha venido sucediendo a nivel nacional, incluso en la oficina de Cúcuta en donde hace algunos años habían 5 cajeros de planta y a la fecha de hoy sólo hay tres y entre ellos es un funcionario temporal que está contratado sólo para labores de apoyo, lo anterior se puede evidenciar en las actas del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el trabajo COPASS, en donde el día 11 de noviembre del 2021 los representantes de los trabajadores dejaron plasmada la problemática en la oficina de Cúcuta, en donde desde el mes de agosto del 2021, el cajero principal se pensionó, su cargo fue cubierto por un cajero auxiliar, pero ese cargo de cajero auxiliar que quedó vacante no ha sido cubierto y actualmente se encuentra ocupado por un trabajador temporal que presta labores de apoyo...”.

Sostiene que la intención del banco al despedir al señor GALVIS CONTRERAS no es abrir la posibilidad de que ese cargo pueda ser provisto por otra persona o producir renovaciones generacionales tal y como lo prevé la Corte Constitucional, *sino ir eliminando cargos o cubrirlos con trabajadores temporales, los cuales son vinculados por la modalidad de obra o labor contratada.*

Afirmó que se demostró mediante el Acta de COPASS del día 12 de diciembre del año 2021, suscrita por los representantes de los trabajadores, *la problemática que se ha venido presentando por la reducción de cajeros en diferentes oficinas del país y como consecuencia de ello, los clientes y usuarios ha manifestado su inconformidad con agresiones verbales y físicas hacia los trabajadores;* circunstancia que el Banco utiliza para la eliminación de cargos en el área de caja y un eventual apoyo con trabajadores temporales para los días pico.

Aportó las copias de las actas del COPASS de los meses de noviembre y diciembre del 2021 de la oficina Cúcuta, donde solicitan la publicación de otro vacante de cajero, problemática que ha sido constante desde entonces, por la eliminación de estos cargos, que el banco los suple con cargos temporales.

VI. CONSIDERACIONES

La Sala asume la competencia para decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, conforme a lo dispuesto en el artículo 117 del CPL, sin que se observe causal de nulidad que invalide lo actuado.

Al respecto el artículo 113 del CPL señala: *“La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un Municipio distinto, deberán expresar la justa causa invocada.”*

Conforme a los concretos planteamientos contenidos en el recurso de apelación, el problema jurídico planteado por la Sala, de manera metodológica, se circunscribe a establecer si en el sub-examine EL BANCO POPULAR S.A. logró acreditar la ocurrencia de la JUSTA CAUSA prevista en el numeral 14 literal a) art. 62 del CST invocada en contra del trabajador RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS, con el objeto de obtener el pertinente permiso judicial para levantar el fuero sindicaly proceder a su despido.

En primer lugar, es menester aclarar que no se discute en el proceso el contrato de trabajo existente entre las partes, ni el hecho que el trabajador goza de la garantía de fuero sindical por desempeñarse como en la Junta Directiva de la Organización Sindical "UNEB" en el cargo de secretario de educación, que el demandado Rubén Darío Galvis Contreras nació el 30 de mayo de 1959 y en la actualidad cuenta con 63 años de edad; así mismo, no es objeto de debate que COLPENSIONES mediante comunicado fechado el 09 de diciembre de 2021 comunicó al banco popular, el reconocimiento y pago de la pensión de vejez a favor del trabajador demandado con inclusión en nómina desde el mes de octubre de 2021 a través de acto administrativo número SUB243719 (fls.28-38 PDF 02).

Por último, el BANCO POPULAR comunicó al trabajador GALVIS CONTRERAS el 15 de diciembre de 2021, su intención de dar por terminado en contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa hasta que el Juez Laboral autorizara el levantamiento del fuero sindical, con base en el reconocimiento de la pensión de vejez, supuesto previsto en el numeral 14 literal a) art. 62 del CST (fl. 39 PDF2).

Supuesto jurídico anterior en el que se fundamentó el Juez A quo para acceder a las pretensiones de la entidad bancaria demandante, sobre la cual, la apoderada judicial recurrente inconforme con la decisión, fundamenta el recurso de alzada, manifestando que, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo una vez el trabajador sea incluido en nómina de pensionados, es una facultad potestativa del empleador y depende de la capacidad de producción que aún brinde ese trabajador.

Insiste que en este caso la terminación del contrato debe fundamentarse en dos razones objetivas y razonables, según lo señalado por la Corte Constitucional C-1037-2003, que son, cuando la disminución de su producción laboral sea evidente y cuando se abre la posibilidad de que el cargo sea provisto por otra persona, circunstancias que alega, no se cumplen porque asegura que el señor GALVIS CONTRERAS es el cajero con mayores transacciones y en la actualidad el Banco Popular ha tenido conflictos ante la falta de personal de cajeros en la prestación de los servicios.

Normatividad Fuero sindical.

En este sentido, es menester recordar que el art. 405 del C.S.T. define la figura del fuero sindical como «*la garantía de que gozan algunos trabajadores*

de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo».

Así mismo, debe tenerse en cuenta que, con la mencionada acción especial de levantamiento de fuero o de permiso para despedir a un trabajador amparado por la garantía de fuero sindical, como ocurre en el asunto sub lite, se busca amparar a un trabajador particular o a un servidor público, sea trabajador oficial o empleado público, directivo de una organización sindical o miembro de su comisión de reclamos, respecto de quien su empleador pretenda terminar su relación laboral, aduciendo para ello una justa causa tipificada como tal, según el artículo 410 del C. S. del T. modificado por el artículo 8º del Decreto 204 de 1957, brindándosele la garantía de someter a consideración del Juez del Trabajo lo argumentado por el patrono interesado en la desvinculación de aquel para que, previo el trámite del proceso especial previsto para ello, el respectivo operador judicial determine si debe o no conceder el permiso solicitado en la demanda formulada por el empleador.

El artículo 410 del Código Sustantivo de Trabajo consagra las causales consideradas como justas para que el juez laboral otorgue autorización a un empleador para despedir a un trabajador que se encuentre amparado por el fuero sindical, siendo estas las siguientes:

«a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono 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, la discusión se centra en la **causa legal** de terminación del contrato consagrada en el literal a) numeral 14 del art. 62 del CST, que dice:

ART.62. Son terminaciones justas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo

a) Por parte del Empleador.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

En concordancia con la causal legal anterior, el artículo 9 de la Ley 797 de 2003 que reformó el párrafo 3º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, establece como causal autónoma de extinción del contrato de trabajo o de la relación legal o reglamentaria, el reconocimiento de la pensión de vejez:

[...] PARÁGRAFO 3°. Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

La mencionada causa legal junto con el parágrafo 3º del artículo 9º de la ley 797 de 2003, esto es, habersele reconocido al trabajador la pensión de vejez estando al servicio de la empresa, se encuentra acreditada en el plenario y fue aceptada por la parte demandada.

Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia C-1037 de 2003, dispuso que además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se puede dar por terminada la relación laboral **sin que se le notifique al trabajador debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondientes**, en consecuencia, no basta con la notificación del reconocimiento de la pensión si no que es un requisito indispensable que el trabajador sea incluido en nómina a fin de que no exista solución de continuidad entre la fecha de retiro y aquella en la que empieza a recibir la pensión.

Esta garantía ha sido ratificada en por la misma Corporación en Sentencia T-606 de 2017, donde se señaló que:

“el reconocimiento de la pensión es una causal contemplada por el Legislador para dar por terminado el contrato laboral por parte del empleador que solo puede invocarse una vez el trabajador se haya incluido en nómina. **Esta causal es objetiva y razonable**, toda vez que el trabajador -particular o servidor público-: (i) no queda desamparado al tener derecho de disfrutar de una contraprestación fruto de los ahorros realizados durante su vida laboral para goce de su descanso, en condiciones dignas cuando su fuerza de trabajo se disminuye; y (ii) se abre la posibilidad de que el cargo ocupado pueda ser provisto por otra persona.” (negrilla fuera de texto).

En este sentido, teniendo en cuenta que el demandado RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS ya percibe su ingreso correspondiente a la pensión de vejez, el Estado a través de sus instituciones ha garantizado la protección especial y con ello, el levantamiento del fuero sindical para permitir su despido no es una vulneración de sus garantías constitucionales pues estos se siguen garantizando, pero a través de otro mecanismo legal, como lo es, la debida inclusión en nómina, con el propósito de que no exista solución de continuidad

entre la desvinculación laboral y el momento en que se empieza a pagar la prestación periódica, garantizándose que el trabajador no deje de percibir el ingreso que le prodigue su subsistencia; hecho que en el presente asunto está fuera de discusión, pues el demandado goza de la mesada pensional y fue incluido en nómina de pensionados desde el mes de octubre de 2021.

Respecto al párrafo 3º del artículo 9º de la ley 797 de 2003, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL2509 del 2017 reiterada en la SL3108 del 2019 y SL3146 del 2020 señaló en resumen lo siguiente: “ *i) que la causal resulta aplicable en las vinculaciones laborales, tanto del sector privado como del público; ii) que para su configuración no solo se requiere el acto de reconocimiento de la pensión sino la efectiva inclusión en nómina de pensionados; iii) puede ser utilizada por el empleador en el momento que considere necesario o conveniente, cuidando de no transgredir el artículo 128 de la Constitución Política en el caso de los servidores oficiales y además, iv) que el empleador tiene la facultad de solicitarla y tramitarla en nombre de su trabajador*”. (subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior, una vez cumplidos los presupuestos aludidos, el empleador puede hacer uso de dicha causal, **cuando lo estime conveniente y considere que su trabajador o servidor ha cumplido ya con su ciclo laboral en la empresa o entidad**, es decir, no está sujeto a ninguna regla de inmediatez, quedando a su discrecionalidad ejercerla en cualquier momento.

Así las cosas, la causal prevista en el numeral 14 literal a) del art. 62 del CST propuesta por el BANCO POPULAR S.A., no vulnera el derecho a la asociación sindical ni los derechos individuales del aforado, pues la misma constituye CAUSAL OBJETIVA, que se genera a la terminación de su contrato de trabajo, pues se trata de una prestación de carácter permanente y además, resulta objetiva y razonable, como lo expuso la Corte Constitucional en sentencia C-1037 de 2003, pues, por una parte, no quedaría el trabajador desamparado y se protegería su mínimo vital con la mesada pensional, dándole la posibilidad gozar de descanso, en condiciones dignas, cuando la disminución de su producción laboral es evidente y, además, se generarían la posibilidad que otra persona pueda ocupar el cargo, permitiendo la consolidación del derecho al trabajo, instituido no sólo como un derecho, sino también como una obligación social y que goza de la especial protección del estado, a través del relevo generacional.

Ahora bien, respecto a los alegatos del recurso de alzada, esta Sala considera importante señalar que, la Honorable Corte Constitucional decidió declarar **EXEQUIBLE** el párrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003, y dictó una sentencia aditiva al supuesto de hecho consagrado por el legislador,

esto es: “...*siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente...*”, surgiendo en las consideraciones de la providencia, las razones por las cuales se protegen la dignidad del trabajador y de su familia luego de cumplir el tiempo establecido para percibir la pensión de vejez, garantizando la “remuneración vital”, que se lograría cuando no exista solución de continuidad entre la terminación de la relación laboral y el inicio del pago efectivo de la mesada pensional.

En este sentido, la sentencia de constitucional analizada, de ningún modo propuso o estableció requisitos adicionales a la acreditación de la calidad de pensionado y la inclusión en nómina del trabajador para que el empleador ejerciera su potestad de dar por terminada la relación laboral, contrario sensu, ratificó que al acreditarse dichos presupuestos, éstos constituían razones objetivas y razonables de la justa causa de la terminación del contrato prevista en el numeral 14 del literal a) del art. 62 del CST.; razones por las cuales, no son acertados los argumentos expuestos por la apoderada judicial recurrente, en consecuencia, el problema jurídico queda resuelto en forma desfavorable al trabajador demandado, procediendo de esta forma, a CONFIRMAR en todas sus partes, la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta adiada el 25 de marzo de 2022. Ante la no contestación de la demanda, no existen excepciones de fondo por resolver.

Se condenará en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandada RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. y se fijarán como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a \$500.000 a cargo del demandado y en favor de la demandante BANCO POPULAR S.A.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**, por intermedio de su SALA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

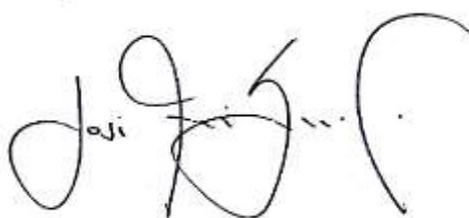
R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR, la decisión proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta el día 25 de marzo de 2022, dentro del proceso especial de fuero sindical adelantado por la sociedad BANCO POPULAR S.A. contra RUBEN DARIO GALVIS CONTRERAS.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte

demandada, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. fijando como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor \$500.000 a cargo del demandado y en favor de la sociedad demandante.

NOTIFÍQUESE



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE



ELVER NARANJO

MAGISTRADO



NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES
MAGISTRADA