

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE IBAGUE

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

IBAGUE, ABRIL DIECINUEVE DE DOS MIL VEINTIDOS

1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

PROCESO: Especial de fuero sindical (permiso para despedir)
DEMANDANTE: Universidad Cooperativa de Colombia
DEMANDADO: Anuar Vichara Chabur Martínez
RADICADO: 73001-31-05-004-2022-00062-01

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

El proceso de la referencia ha llegado a esta Corporación en virtud de:

- Recurso formulado por el demandado Anuar Vichara Chabur Martínez contra la sentencia proferida el 1º de abril de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Ibagué - Tolima.

2. PRETENSIONES DE LA DEMANDA

Se declare que:

- Anuar Vichara Chabur Martínez goza de fuero sindical, en razón del cargo que ocupa de Comisión Estatutaria de Reclamos Nacional de Sintraunipricol.
- Incurrió en justa causa para terminación del contrato de trabajo, en virtud a lo previsto en el artículo 62 del CST, numeral 14.

En consecuencia:

- Se conceda permiso para despedir al demandado.

2.1 FUNDAMENTO FACTICO DE LA DEMANDA:

- El demandado suscribió contrato laboral el 16 de enero de 2012, bajo la modalidad a término fijo por un año.
- Actualmente tiene contrato a término fijo, que finaliza el 12 de enero de 2023.
- Se desempeña como profesor de tiempo completo auxiliar especialista.
- Se encuentra multiafiliado al pertenecer a las organizaciones sindicales Sintraunipricol y Sintraucc Bucaramanga (subdirectiva Ibagué), en la primera desde el 6 de junio de 2015 y en la segunda desde el 25 de octubre de 2019.
- Acorde con la constancia de registro de modificación de junta directiva y/o comité ejecutivo de fecha mayo 18 de 2021, ostenta el cargo de Comisión Estatutaria de Reclamos Nacional de Sintraunipricol.
 - Acorde con la cláusula 8ª convencional, goza de fuero sindical extralegal dos trabajadores de la Universidad demandante, afiliados a Sintraunipricol, como Comisión Estatutaria de Reclamos Nacional, por el mismo tiempo previsto para la junta directiva.
- Acorde con el certificado emitido por Porvenir S.A., el 4 de enero de 2022, le fue reconocida pensión de garantía mínima, a partir del 1º de julio de 2020.
- El 11 de enero del mismo año, el demandado remitió vía correo electrónico, solicitud a la Universidad demandante de no continuación de pago de aportes al sistema general de pensiones.
- Solo se tuvo conocimiento del estado de pensionado del accionado, el 11 de enero de 2022.
- El 8 de marzo del mismo año, se escuchó al accionado en reunión, con el ánimo de conocer sus consideraciones sobre la justa causa de terminación del contrato.

TRAMITE PROCESAL

Mediante auto del 17 de marzo de 2016, se admitió la presente acción, disponiéndose la notificación al demandado y a las organizaciones sindicales Sintraunipricol y Sintraucc Bucaramanga -Subdirectiva Ibagué-, quienes notificados, se pronunciaron así:

2.2 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Anuar Vichara Chabur Martínez y Sintraunipricol se opusieron a las pretensiones; en cuanto a los hechos indican no poderse pronunciar frente a los numerados con

el 10 y 11, negó el 12, al 13 refirieron que la reunión allí anunciada está viciada de nulidad por no haber estado presentes las organizaciones sindicales, no es un hecho el 6º, aceptaron parcialmente el 9º y totalmente los demás; propusieron las excepciones de derecho al trabajo, buena fe, prescripción, derecho de asociación, principio de favorabilidad constitucional, legal, convencional y jurisprudencial, violación al principio de igualdad, edad de retiro forzoso y control de constitucionalidad. (archivo 17)

Además, llamaron en garantía a la Central Unitaria de Trabajadores “*CUT*”. (archivo 17), el cual fue rechazado por la A quo, decisión que fue recurrida en reposición y apelación por la parte que la propuso; el primero fue negado y el segundo concedido ante esta Corporación.

3. ANTECEDENTES PROCESALES:

3.1 Audiencia de Conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio.

En la misma audiencia pública adelantada el 1º de abril de 2022 se evacuaron las demás etapas procesales, culminándose con el decreto de pruebas.

Se escuchó en interrogatorio al representante legal de la entidad demandante, a la persona natural demandada y al representante legal de Sintraunipicol.

3.2 Decisión

Se ordenó el levantamiento del fuero sindical del demandado, autorizándose su despido; condenó en costas a la parte accionada y dispuso la consulta de su decisión en caso de no ser impugnada.

Consideró la A quo que la garantía del fuero sindical está reglada en el artículo 405 del CST; bajo ello, el empleador se debe abstener de despedir al trabajador, a menos que exista una justa causa comprobada ante el Juez Laboral; el artículo 406 de la misma obra sustantiva laboral señala quienes gozan de la garantía de fuero sindical; la jurisprudencia ha aceptado que en virtud de los acuerdos convencionales entre sindicato y empleadores, se puede establecer fuero sindical extralegal tal como se indicó en sentencia T-683 de 2016; en este asunto, se tuvo por acreditada la condición de afiliado del demandado del sindicato, así como su fuero sindical derivado de su pertenencia a la comisión de reclamos y así se establece con la documental aportada con la demanda; en cuanto a la causal aludida para la autorización de su despido, se invoca el reconocimiento de su pensión, la cual está consagrada en el artículo 62 del CST, literal a), numeral 14; frente a este tema, se debe señalar que además del reconocimiento pensional se

requiere su inclusión en nómina, así lo ha señalado la Corte Constitucional en sentencia T-416 de 2018 y la Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral- en sentencias SL2509 de 2017 SL3146 de 2020; en el presente asunto se tiene acorde con certificado de Porvenir S.A. del 4 de enero de 2022, al accionado le fue aprobada solicitud de pensión de garantía mínima a partir del 1º de julio de 2020, bajo la modalidad de retiro programado en suma de \$1.000.000.00, además así lo confesó el demandado por intermedio de su apoderado judicial al aceptar el hecho relacionado con el reconocimiento y pago del derecho pensional cuya mesada recibe actualmente, presentándose la justa causa invocada por la demandante, pues se reitera, no solo le fue reconocido el derecho pensional sino además incluido en nómina; del Decreto 2245 de 2012, que reglamentó el inciso 1º del parágrafo 3º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9º de la Ley 797 de 2003, asó como de la sentencia C-1037 de 2003 se extrae que el fin del legislador es garantizar la continuidad de pagos en la transición entre el salario y pensión, en aras de garantizar el mínimo vital y la subsistencia de quien deja de recibir dicho salario; en este caso, como se tiene ya por demostrado como el accionante está ya recibiendo su mesada pensional, se configura la justa causa invocada por la parte demandante; esta causal es objetiva y no guarda relación con las condiciones de trabajo y del trabajador; no se desconoce el derecho al trabajo sino que es la aplicación de una causal objetiva declarada exequible constitucionalmente; en cuanto a la reunión acontecida el 8 de marzo de 2022, no corresponde a un procedimiento que se tuviere que agotar, sino que su objetivo fue conocer su postura sobre si por su parte iba a renunciar o iba a esperar a la decisión judicial respectiva; procede entonces acceder a la solicitud de levantamiento de fuero sindical; en cuanto a las excepciones, teniendo en cuenta lo analizado precedentemente no ha de prosperar la denominada derecho al trabajo, pues no se está desconociendo sino que se está incurso en una causa legal que ya fue objeto de estudio por la Corte Constitucional, como lo es la calidad de pensionado del accionado y su inclusión en nómina; frente a la buena fe no hay ninguna situación en la que se lesione tal aspecto en la parte demandada; con relación a la prescripción se establece que el término es de dos meses que se cuentan desde la fecha que el empleador tuvo conocimiento del hecho que invoca como justa causa; cuando se trata de una situación que permanece en el tiempo como lo es la pensión que es de tracto sucesivo, se puede invocar en cualquier tiempo de parte del empleador por cuanto la facultad se la otorga el legislador al empleador y que interpondría cuando estime que el ciclo laboral del trabajador está cumplido, pero en este evento, si se debe tener en cuenta el plazo máximo de dos meses teniendo en cuenta la calidad de aforado del trabajador; se tiene entonces que la parte demandante interpuso en término esta acción, para ello se indica que en el expediente reposa el correo electrónico del 11 de febrero de 2022 en el que Martha Lilibiana Navas Silva redirige otro correo electrónico remitido por el accionado donde indicaba que ya estaba recibiendo la pensión y existe la certificación expedida por Porvenir S.A.; no existe prueba de comunicación verbal previa a tal comunicación escrita sobre el mismo asunto, quedando claro que el conocimiento de la condición de pensionado

corresponde al 11 de enero de 2022 y la demanda fue presentada a reparto el 10 de marzo del mismo año, por lo que no prospera la prescripción; la excepción de derecho de asociación sindical y protección laboral, se señala que no se encuentra medio de prueba alguno que permita dar por demostrado que el fin de la parte demandante se relacione con situación de persecución o desmembrar el sindicato; con relación al principio de favorabilidad no existe contradicción entre normas de manera tal que se deba aplicar la más favorable, simplemente se trata de una causal objetiva de despido con su correspondiente sentencia de constitucionalidad; en cuanto a la violación al principio de igualdad, también se carece de medios de prueba para tener por demostrado, dado que si bien con la respuesta dada por la Universidad Cooperativa al accionado ante petición presentada por éste, existen 16 personas trabajadoras que se encuentran pensionadas y están vinculadas actualmente a la Universidad, no se allegó prueba que permita determinar que se encontraban en las mismas circunstancias que el demandado, como si están investidas de fuero sindical, condiciones profesionales de cada una de ellas, grados de escolaridad que permitan dar cuenta un trato desigual frente al demandado; con relación a la edad de retiro forzoso, este aspecto opera para el sector público y no el privado al que pertenece la demandante; frente al control de constitucionalidad, el mismo se hizo en sentencia C-1037 de 2003 explicando que el condicionamiento era la inclusión en nómina como aquí ocurrió. (*Min. 02:23 a 44:47*)

EL RECURSO

Inconforme con la decisión, el apoderado del demandado manifestó que si bien es cierto existe una norma que permite el levantamiento del fuero sindical por adquirir el estatus de pensionado, no obstante, dicha norma tiene un límite y es el artículo 4º de la Constitución Nacional, y el tema de igualdad y derecho al trabajo; lo que pretendió el legislador fue el derecho a la existencia de la relación laboral, y a pesar que fue objeto de análisis por la Corte Constitucional, su control es muy extenso y no se remite a un caso en específico, por ende lo que si debe hacer el Juez en todos los procesos y es su deber, y es cotejar si la finalidad de la norma cumple con ese examen riguroso constitucional; el trabajo del que aquí se habla es de carácter académico e intelectual, y por ende, se debe analizar si el demandado podía o no continuar ejerciendo su labor sin desmedro del empleador, ponderación que debió hacer la A quo; existen 16 profesores que son pensionados y siguen trabajando, desconociéndose en qué condiciones si por hora catedra o de planta, pero lo cierto es que siguen laborando y lo contrata la Universidad porque pueden seguirlo haciendo y si el trabajador está en sus cinco cabales y puede continuar prestando la labor que beneficia al establecimiento educativo; también se debió comparar si existía un test de razonabilidad a la hora de solicitar la autorización de despido, pues como quedó demostrado, en la Universidad existen casos similares a los demandado, pero por su potestad están trabajando y van a continuarlos haciendo, pero en el caso del accionado pues no; con relación a la

prescripción este último manifestó que antes del correo del 11 de enero de 2022 había enviado otro correo y que también verbalmente le había comunicado a la jefe de personal de nombre Martha, sobre su condición de pensionado recibiendo como respuesta que la Universidad no tenía problema frente a ello siempre que cumpliera con la carga laboral que se le asignara, entonces si se toma desde el año 2020 a la fecha, la acción ya está prescrita y se toma el correo electrónico anterior al 11 de enero de 2022, también lo está. (*Min. 45:04 a 51:22*)

4. CONSIDERACIONES:

Sea lo primero resolver el recurso de apelación formulado contra el auto que negó el llamamiento en garantía solicitado por la organización sindical Sintraunipricol quien refirió que se debe convocar a esta acción a la Central Unitaria de Trabajadores CUT, como garante de los derechos de los trabajadores sindicalizados, por corresponder a la Federación a la cual se encuentra a su vez afiliado Sintraunipricol.

Al resolver tal petición, la A quo señaló que acorde con la figura jurídica del llamamiento en garantía, la misma tiene como propósito que se tenga la posibilidad de exigir el reembolso total de la condena que se pueda imponer en la sentencia, pero ello en este caso no tiene cabida, pues lo que se podría derivar de las pretensiones de la demanda, sería más bien una coadyuvancia en la defensa de los intereses de la parte demandada, situación que no encuadra en el citado llamado en garantía; además conforme lo prevé el CPTSS, se vinculó a esta acción a la organización sindical a la que pertenece el demandado y del cual deriva su fuero sindical, vinculándose igualmente a la otra organización sindical de la cual es miembro el mismo demandado. (*Min. 01:10:31 a 01:14:08*)

Frente a tal decisión, el apoderado del accionado refirió que en este caso no se están hablando de sumas dinerarias, pero la esencia del llamamiento en garantía es que uno viene a respaldar el otro y la obligación de la CUT, como federación de sindicatos en garantizar el debido proceso, el respeto de los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato, buscándose entonces tutelar esos derechos; se debe tener en cuenta el artículo 11 del CGP que dispone que al momento de interpretar la Ley procesal, el Juez debe velar por la efectividad de los derechos, la ley sustancial y la aplicación de los derechos constitucionales y omitir la exigencia de requisitos formales innecesarios; la Constitución en su artículo 228 establece que la administración de justicia es una función pública y está apegada a la Ley, dándose prevalencia al derecho sustancial; también la Corte Suprema de Justicia y Constitucional, han establecido en que consiste el llamamiento en garantía, como es la parte interviniente que crea que existe un tercero que pueda garantizarle sus derechos pues debe traerlo al proceso para que pueda responder por los perjuicios que pueda sufrir la parte interviniente demandada y esos

perjuicios, a pesar de no ser este proceso de condena, si implica indirectamente un perjuicio o mengua de capacidad del patrimonio del trabajador al que se levantaría el fuero y darse su despido, viéndose afectado al no volver a trabajar, además también se da afectación directa porque de resultar vencido puede ser condenado en costas. (Min. 01:14:14 a 01:21:50)

Al respecto se tiene que el artículo 64 del CGP, que trata sobre el llamamiento en garantía y que resulta aplicable por remisión expresa del artículo 145 del CPTSS, reza:

“Quien afirme tener derecho legal o contractual a exigir de otro la indemnización del perjuicio que llegare a sufrir o el reembolso total o parcial del pago que tuviere que hacer como resultado de la sentencia que se dicte en el proceso que promueva o se le promueva, o quien de acuerdo a la ley sustancial tenga derecho al saneamiento por evicción, podrá pedir, en la demanda o dentro del término para contestarla, que en el mismo proceso se resuelva sobre tal relación”

Del tenor literal de dicha norma, es claro que como lo indicó la A quo, la finalidad del llamado a un tercero bajo la calidad de garante, es la de obtener que sea dicho tercero quien entre a sufragar o pagar los perjuicios o indemnizaciones que se llegaren a imponer a quien hace el respectivo llamado.

En este evento, la acción impetrada no busca a través de sus pretensiones el pago de indemnización o perjuicio alguno a cargo del demandado, quien invoca el llamamiento en garantía, de manera tal que en primer lugar no se presenta ningún reembolso que realizar y en segundo lugar, que de existir, estuviere a cargo de la Central Unitaria de Trabajadores CUT.

De otro lado, observa la Sala que se presenta confusión en quien solicitó el llamamiento que se resuelve, pues reitera que se debe traer a este juicio a la CUT, porque como organización sindical, está en la obligación legal y constitucional de verificar que se le garantice el debido proceso al accionado como miembro de la organización sindical Sintraunipricol, que a su vez está afiliada a tal federación, sin embargo, el hecho de que se utilice el término *“garantice”*, no implica en manera alguna que por ello deba ser llamado en garantía.

En síntesis, analizando lo planteado por la parte recurrente, lo que ella pretende no es un llamado en garantía como textualmente lo denominó, sino que se convoque a la Federación CUT, por ser aquella a la cual se encuentra afiliada la organización sindical Sintraunipricol.

A este respecto, se tiene que el artículo 118B del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, señala:

“La organización Sindical de la cual emane el fuero que sirva de fundamento a la

acción, por conducto de su representante legal podrá intervenir en los procesos de fuero sindical así.

1. ...
2. *De toda demanda, instaurada por el empleador o por el trabajador aforado, deberá serle notificado el auto admisorio por el medio que el Juez considera más expedito y eficaz par que coadyuve al aforado si lo considera.”*

Acorde con la norma, lo exigido en la misma en aras de garantizar el derecho de asociación del trabajador sindicalizado protegido con fuero sindical, es la vinculación al juicio respectivo de la organización sindical de donde éste derive su calidad de aforado y en este evento, ninguna duda asiste, que la misma deviene del cargo que ocupa dentro de la Comisión de Reclamos de Sintraunipricol, organización sindical llamada a juicio, sin que se requiera de la vinculación de la organización sindical a la cual a su vez se encuentra afiliado el referido Sintraunipricol, por lo que, no le asiste razón a la parte recurrente en su recurso, debiéndose entonces confirmar la decisión de primer grado.

Ahora bien, del recurso de apelación interpuesto por el demandado respecto de la sentencia, surgen para la Sala los siguientes problemas jurídicos a resolver:

- ¿Está demostrada la causa para autorizar el despido solicitado por la demandante?
- ¿La misma está constituida como justa causa para la terminación del contrato de trabajo?
- ¿De ser así, procede la orden de levantamiento de la garantía foral de la que goza el demandado?
- ¿Se encuentra prescrita la presente acción?

Argumentación.

En principio debe dejarse señalado que no existe discusión respecto de la calidad de aforado en la persona del demandado, no solo por no haber sido objeto del recurso que se entra a resolver, sino porque está acreditada con la inscripción realizada ante el Ministerio de Trabajo, de su designación como miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos de Sintraunipricol (fls. 50 y 51, archivo 4) en asamblea del 30 de abril de 2021, designación que lo hace merecedor de la protección foral, en razón a lo pactado entre dicha organización sindical y la Universidad demandante, en convención colectiva de trabajo celebrada para la vigencia de los años 2021-2024, específicamente en su cláusula 8ª. (fls. 52 y 53, archivo 4)

Ahora bien, la justa causa que invoca el ente educativo demandante para obtener el permiso de la administración de la justicia en su especialidad laboral, para

finiquitar el vínculo laboral con el demandado, se sustenta en la consagrada en el numeral 14 del artículo 62 del CST.

La causal allí referida, es del siguiente tenor:

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

Esta causal contenida en la norma citada, fue objeto de estudio de constitucionalidad a través de la sentencia C-1037 de 2003, siendo declarada exequible bajo la condición de que para configurarse la justa causa se requiere, además del reconocimiento de la pensión, la inclusión en nómina para su correspondiente pago.

En este evento, fue el mismo demandado quien puso en conocimiento a la empleadora demandante su estatus de pensionado, lo cual ocurrió a través de la solicitud que elevó por medio de correo electrónico, en el sentido de suspender el pago de aportes a pensión a su favor y ante el sistema de seguridad social, el cual muestra como fecha de envío el 11 de enero de 2022 (fl. 45, archivo 4) y al cual anexó la correspondiente certificación expedida por la administradora de fondo de pensiones que paga su pensión, esto es, Porvenir S.A. (fl. 46, archivo 4)

Con esta documentación, se acreditan los requisitos exigidos para la constitución de la justa causa invocada por la parte demandante, a saber:

- La calidad de pensionado del señor Anuar Vichara Chabur Martínez, y
- Su inclusión en nómina desde el 1º de julio de 2020.

Por ende, la decisión de primer grado en cuanto otorgó el permiso para la finalización del contrato del demandado merece ser confirmada.

Ahora bien, aduce la parte demandada en su recurso, que se está vulnerando el derecho de igualdad al demandado, sustentado en que así como él, existen otros 16 pensionados que continúan vinculados laboralmente a la institución educativa demandante.

A este respecto, basta señalar que sobre el tema, lo único demostrado es la existencia de esos otros 16 empleados de la demandante señalados como pensionados, información que se extrae de la respuesta emitida por esta última a petición presentada por la presidente nacional de Sintraunipricol, fechada el 28 de marzo de 2022 y que se observa en los folios 25 y 26 del archivo 17 del expediente digital, y que en su parte pertinente indica:

“De acuerdo con la base de datos institucionales, en la actualidad se encuentran vinculados 16 docentes pensionados, 10 de ellos prestan sus servicios como

catedráticos y 6 como docentes de planta”

En manera alguna, se acreditó por la parte demandada que esos 16 trabajadores respecto de quienes pregona el derecho de igualdad, se encuentren en idénticas condiciones a las suyas, pues por lo menos, en lo que a 10 de ellos se refieren, se trata de docentes catedráticos que no de planta como lo es el accionado y en cuanto a los 6 restantes, si bien son de planta, no existe evidencia que al igual que el señor Chabur Martínez uno o más de ellos, o todos, se encuentren actualmente incluidos en nómina o que pertenezcan o no a alguna organización sindical.

Debe tenerse en cuenta que la causal invocada para obtenerse el permiso judicial para prescindir del contrato con el demandado es una causal de carácter objetivo, así se indicó igualmente en la sentencia C-1037 de 2003, donde se señaló:

“En ese orden ideas, cuando un trabajador particular o un servidor público han laborado durante el tiempo necesario para acceder a la pensión, es objetivo y razonable que se prevea la terminación de su relación laboral. Por un lado, esa persona no quedará desamparada, pues tendrá derecho a disfrutar de la pensión, como 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. Por otro lado, crea la posibilidad de que el cargo que ocupaba sea copado por otra persona, haciendo efectiva el acceso en igualdad de condiciones de otras personas a esos cargos, pues no puede perderse de vista que los cargos públicos no son patrimonio de las personas que lo ocupan.”

De otro lado, manifestó la parte demandada que la solicitud elevada por la demandante en su contra, obedece a que el trabajador pertenece a dos organizaciones sindicales, no obstante, sobre este aspecto no existe nada diferente al dicho del demandado en su contestación, pues no se trajo una sola prueba que así lo acredite.

Por último, se señala en el recurso que se estudia, que la presente acción está afectada por la prescripción.

El artículo 118A del CPTSS, señala:

“Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha del 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.”

En este evento, existe prueba documental que permite acreditar que el 11 de enero de 2022, corresponde a la fecha en que la institución educativa demandante

tuvo conocimiento del estatus de pensionado del accionado, cuando este último remitió correo electrónico a la primera anexando certificación del fondo privado del cual deriva su condición de pensionado y devenga la respectiva mesada.

Si se cuentan los dos meses a que refiere el citado artículo 118A desde el 11 de enero de 2022, se tiene que se vencieron el 11 de marzo del mismo año, y conforme el acta de reparto visible en el archivo 2 del expediente digital de primer grado, la presente acción fue incoada el 10 de marzo de 2022, esto es, un día antes de cumplirse los dos meses señalados para la configuración de la prescripción.

Ahora bien, la parte recurrente aduce la existencia de un correo electrónico anterior al del 11 de enero de 2022, mediante el cual ya había puesto en conocimiento de su empleador la calidad de pensionado, agregando que también había suministrado dicha información de forma verbal ante la Jefe de Personal de nombre Martha, a lo que se debe indicar que tanto de uno y otro acontecimiento solo existe el dicho de la parte demandada, pues no se cuenta con prueba alguna que lo respalde.

Es cierto que el demandado en su interrogatorio refirió a tales aspectos, pero su dicho no constituye prueba, pues de no ser así, sería permitírsele constituir su propia prueba.

Así las cosas, se concluye que no operó la prescripción en este evento, tal como lo decidió el A quo.

Consecuente con lo expuesto en esta parte motiva, se habrá de confirmar la decisión de primera instancia.

Se condenará en costas a la parte demandada, fijándose como agencias en derecho la suma de \$1.000.000.00.

DECISION

En fuerza de las precedentes consideraciones, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR el auto y la sentencia proferidos en audiencia del 1º de abril de 2022, en el proceso de fuero sindical formulado por la **UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA** contra **ANUAR VICHARA CHABUR MARTINEZ**.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, fijándose como agencias en derecho la suma de \$1.000.000.00.

Esta sentencia se notifica por edicto.

SURTIDA LA ACTUACION EN ESTA INSTANCIA DEVUELVASE EL EXPEDIENTE AL JUZGADO DE ORIGEN.

No siendo otro el objeto de la audiencia se termina y firma por quienes en ella intervinieron.


AMPARO EMILIA PEÑA MEJÍA
Magistrada



CS Scanned with CamScanner

MONICA JIMENA REYES MARTINEZ
Magistrada


RAFAEL MORENO VARGAS
Magistrado
Firma escaneada según artículo 11 del Decreto 491 del 23 de marzo de 2020.