



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-002-2023-00118-01
DEMANDANTE: ISMARIO RAFAEL MARTÍNEZ HINOJOSA
DEMANDADA: EMDUPAR SA ESP

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, diez (10) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 29 de mayo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso especial de fuero sindical promovido por Ismario Rafael Martínez Hinojosa contra la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar “Emdupar S.A. E.S.P.”

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar, en adelante “Emdupar S.A. E.S.P.”, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre Emdupar SA ESP e Ismario Rafael Martínez Hinojosa, desde el 7 de noviembre de 2017 hasta el 6 de marzo de 2023.

1.2.- Que se declare que el demandante es miembro de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos “Sintraemsdes” en el cargo de secretario de derechos humanos, y en consecuencia goza de fuero sindical.

1.3.- Que se declare la ineficacia de la desvinculación del actor, por ser titular de fuero sindical.

1.4.- Que se condene a Emdupar S.A. ESP a reintegrar al demandante al mismo cargo de celador o a uno de igual o mayor jerarquía.

1.5.- Que se condene a la demandada a pagar al señor Ismario Rafael Martínez Hinojosa los salarios y prestaciones sociales, dejados de percibir desde el 7 de marzo de 2023 hasta la fecha en la que se haga efectivo su reintegro.

1.6.- Que se condene a la pasiva a pagar las cotizaciones al sistema de seguridad social integral, no realizadas desde el 7 de marzo de 2023.

1.7.- Que se condene al pago de costas y agencias en derecho.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el 7 de noviembre de 2017, en cumplimiento de fallo de segunda instancia de acción de tutela para reintegro, se suscribió contrato de trabajo a término fijo entre Emdupar S.A. ESP, y el señor Ismario Rafael Martínez.

2.2.- Que el contrato de trabajo tenía como fecha final el 6 de marzo de 2018, sin embargo, año tras año se prorrogó de manera automática.

2.3.- Que el último cargo desempeñado fue de celador, con un salario de \$2.902.494.

2.4.- Que el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos “Sintraemsdes” es una organización sindical legalmente constituida, a la cual se encuentra afiliado el demandante.

2.5.- Que Ismarío Rafael Martínez, desde el 18 de agosto de 2022, ostenta el cargo de directivo de la organización sindical “Sintraemsdes” en el cargo de Secretario de Derechos Humanos, lo cual activó en su favor el fuero sindical.

2.6.- Que la modificación de la junta directiva de la organización sindical fue radicada ante el Ministerio de Trabajo el 18 de agosto de 2022.

2.7.- Que el 27 de enero de 2023, le fue notificado al demandante la terminación del contrato a partir del 6 de marzo de 2023, sin exponer los motivos objetivos que acreditaran la inexistencia de la necesidad de sus servicios.

2.8.- Que hasta la fecha de presentación de esta demanda, Emdupar no ha instaurado demanda especial para obtener el levantamiento del fuero sindical.

2.9.- Que el 15 de marzo de 2023, mediante correo electrónico presentó reclamación administrativa a la parte demandada.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por medio de auto del 14 de abril de 2021, disponiendo notificar y correr traslado al agente interventor de Emdupar SA ESP, y al presidente del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar.

3.1.- El 26 de abril de 2023 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 114 del Código Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 45 de la Ley 712 de 2001, en la que, Emdupar S.A. ESP contestó oralmente la demanda, aceptando la existencia de la vinculación laboral, el cargo

desempeñado por el actor y su asignación salarial, señaló que otros hechos no son ciertos, y otros no le constan. Así mismo, se opuso a todas las pretensiones de la demanda, con excepción de la relación laboral que existió entre las partes, y propuso como excepciones de fondo: i) inexistencia de fuero sindical por parte del demandante, ii) limitación del fuero sindical en los contratos a término fijo y la no necesidad de autorización judicial, iii) cobro de lo no debido, iv) inexistencia del derecho, v) buena fe por parte de la empresa, y vi) la innominada o genérica.

Por su parte, el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos “Sintraemsdes”, se hizo presente en la audiencia a través de su presidente, Fabian González Ochoa.

Al no contar con excepciones previas, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron y practicaron las pruebas solicitadas.

3.2.- El 29 de mayo de 2023 se reanuda la audiencia de que trata el artículo 114 del Código Procesal de Trabajo, en la que se cerró el periodo probatorio, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

Primero: Absolver a la demandada La Empresa de Servicios Públicos de Valledupar – Emdupar S.A. ESP de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor Ismarío Rafael Martínez Hinojosa.

Segundo: Declarar probadas a favor de la empresa demandada Emdupar S.A. ESP, las excepciones perentorias de inexistencia del derecho, buena fe, y cobro de lo no debido, que fueron opuestas frente a las pretensiones de la demanda.

Tercero: Costas a cargo del demandante, incluyendo como agencias en derecho a favor de la empresa demandada en la suma de \$500.000 pesos, conforme la parte motiva de esta providencia.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, no hay discusión en que el demandante ostenta la calidad de secretario de derechos humanos de la organización sindical “Sintraemsdes”, desde el 18 de agosto de 2022.

Expuso que la decisión de no renovar el contrato se dio por el vencimiento del plazo fijo pactado, como lo autoriza la ley, por lo que no se avizora que la demandada hubiera querido vulnerar los derechos del demandante, ni los del sindicato al que pertenece el actor. Advierte que el contrato suscrito entre las partes tenía establecida expresamente su duración de manera definida, y que el hecho de que el demandante se encontrara aforado no implica la permanencia indefinida del trabajador, atendiendo a la modalidad de vinculación voluntariamente acordada entre las partes, por lo que no se trata de un despido, sino una terminación legal del contrato.

En cuanto a la garantía foral, señaló que no se advierte transgresión alguna, puesto que el contrato finalizó por una causa legal que no requiere autorización legal para su fenecimiento, por lo que declaró probadas a favor de la empresa las excepciones perentorias de inexistencia del derecho, buena fe y cobro de lo no debido.

4.1.-El apoderado judicial del demandante Ismario Rafael Martínez Hinojosa presentó recurso de apelación, alegando que, se hizo una interpretación inadecuada de las normas sustantivas que regulan el fuero sindical.

Alega que, no se tuvo en cuenta la sentencia SL2586 de 2020, que señaló que, es necesario que la facultad del empleador para terminar el contrato de trabajo tenga una dosis mínima de racionalidad o de

objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos que descarten sesgos discriminatorios, siendo el empleador al que le corresponde aportar el medio de convicción de la objetividad de su decisión, acreditando que la necesidad empresarial para la cual fue contratado el trabajador desapareció.

Esgrime que, no puede el Juez laboral echar por la borda la garantía del derecho de asociación y la posibilidad de protección foral, solo en consideración a que existe un contrato a término fijo con expiración del plazo, por lo que debe existir una dosis mínima de racionalidad, esto es, que la terminación del contrato ocurra porque ya no se requiere el servicio del trabajador, así de acuerdo a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia debe examinarse si existió una causa objetiva, que no es lo mismo que terminación del contrato, situación que corresponde acreditar al empleador, el que en este caso no lo hizo.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es

a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta el asunto objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de absolver a la demandada bajo el argumento de que el contrato finalizó por una causa legal que no exigía autorización judicial para el despido, o si, por el contrario, en el presente asunto debe condenarse a Emdupar S.A. ESP al reintegro del demandante por no estar acreditada una causal objetiva del finiquito, como lo alega la censura.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que entre el señor Ismario Rafael Martínez Hinojosa y Emdupar SA ESP se celebró un contrato de trabajo a término fijo el 7 de noviembre de 2017, que se ha prorrogado automáticamente.
- Que, mediante comunicación del 19 de enero de 2023, el Gerente de Emdupar SA, informó al trabajador que el contrato “vence el próximo 6 de marzo de 2023”, y que éste “no le será renovado”.
- Que Sintraemsdes modificó la Junta Directiva de la organización sindical, y realizó el registro respectivo ante el Ministerio de Trabajo, con radicado del 18 de agosto de 2022, en la que aparece Ismario Rafael Martínez Hinojosa en el cargo de Secretario de Derechos Humanos.

8.- Ahora, en lo que corresponde a la prerrogativa del fuero, la misma se encuentra consagrada en el artículo 405 del C.S.T., modificado por el Decreto 204 de 1957, en los siguientes términos:

“Se denomina “fuero sindical”, 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”

Por su parte, la H. Corte Constitucional en la sentencia C-381 de 2000 explicó que el fuero *“es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato y solo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores.”*, que busca, según se refiere en la T-080 de 2002, *“impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos”*.

Por su parte, los artículos 113 y 118 del CPTSS, del fuero sindical emanan dos acciones, una, la que insta al empleador a fin de obtener el permiso para despedir, desmejorar o trasladar al trabajador aforado, amparado en una justa causa definida por la ley; y, otra, la que adelanta el trabajador aforado cuando ha sido despedido, desmejorado o trasladado sin justa causa previamente por el juez, a fin de ser reintegrado o para recuperar las condiciones de trabajo que tenía.

Así pues, entre una y otra acción, se necesita tener la calidad de empleador y trabajador, según el caso y, así mismo, estar ostentando un cargo y/o ejerciendo funciones que no sean de aquellas señaladas como excepciones del fuero sindical. Así las cosas, para acreditar la calidad de trabajador, es necesario que se demuestre la existencia de contrato de trabajo, o en tratándose de entidades públicas corresponde acreditar la naturaleza de su vinculación a la entidad.

De conformidad con lo expuesto en precedencia, se puede concluir que el proceso especial de fuero sindical parte de dos presupuestos

esenciales i) la existencia de la vinculación laboral, del cual se predica la calidad de empleador o trabajador y, ii) que el trabajador, goce de la condición de aforado, como quiera que esta garantía, no es para todos los afiliados a un sindicato, sino que está limitado a unos miembros específicos y por un período determinado.

En consecuencia, si uno de esos dos presupuestos no se cumple, las pretensiones del proceso de fuero sindical no pueden tener vocación de prosperidad.

8.1.- Por su parte, en cuanto a la garantía foral, el artículo 406 del CST, modificado por la Ley 584 de 2000, establece que gozan de él, entre otros:

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 y seis (6) meses más; (Resaltado propio)

En cuanto a los miembros de la Junta Directiva Amparados, ha dicho el artículo 407 ejusdem, que:

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.

En el presente asunto, no existe discusión respecto a la existencia de la relación laboral entre las partes, así mismo, se encuentra acreditada la existencia de la organización sindical a la que alude pertenecer el demandante, puesto que, se avista Registro de modificación de la Junta directiva y/o Comité ejecutivo de la organización sindical Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar Emdupar S.A. ESP, “Sintraemsdes Subdirectiva Valledupar”, en el que

figura que el aquí demandante conformaba la Junta directiva como miembro principal en el cargo de Secretario de Derechos Humanos.

Así mismo, milita en la foliatura, los Estatutos de Sintraemsdes, en el que en su artículo 29 se determinó frente a la elección de las juntas directivas en las directivas que:

Los miembros de las juntas directivas de las subdirectivas, los eligen la asamblea de afiliados o delegados por voto directo, convocando asamblea electoral para este único punto, sin que tenga que cumplir el requisito de quorum, teniendo presente que el voto es voluntario.

(...)

Eligiendo diez (10) miembros para integrar la junta directiva por vía directa con sus respectivos fueros y un miembro adicional sin fuero, por circunscripción especial para la mujer, para ocupar la curul de la secretaria de la mujer

(...)

Las once (11) curules de las juntas directivas de las subdirectivas son las siguientes:

1	Presidente	6	Secretaria Educación y bienestar social
2	Vicepresidente	7	Secretaria prensa y comunicaciones
3	Secretario General	8	Secretaria relaciones intersindicales
4	Tesorero	9	Secretaria salud y seguridad en el trabajo
5	Fiscal	10	Secretaria Derechos Humanos
		11	Secretaria de la mujer

Los mismos estatutos, consagran en su artículo 46, las funciones de las Secretarías, en los siguientes términos:

Las secretarias de cada uno de los organismos de dirección realizará las siguientes funciones:

(...)

3. Asumir las funciones de los miembros principales en caso de su ausencia temporal o definitiva.

(...)

De conformidad con las documentales referenciadas, se advierte que si bien la Junta Directiva del Sindicato esta conformada por 11 miembros principales, sus estatutos determinaron que dichas curules gozaban de fuero con excepción de la Secretaría de la Mujer. Además, se puede extraer del artículo 46 estatutario que quienes ocupan las secretarías ostentan la calidad de suplentes de los miembros principales.

Así las cosas, como la garantía foral solo cobija a 5 miembros principales y a 5 suplentes de la Junta directiva del sindicato, como lo dispone el art. 406 del CST, y como en este particular caso la aludida Junta no estableció en el registro realizado ante el Ministerio de Trabajo la existencia de miembros suplentes, de ello se extrae que dicha protección se extiende a las 10 primeras curules que figuran en el mencionado registro, como quiera que la norma estatuyó la calidad de aforado para 10 miembros de la Junta Directiva de la organización sindical, máxime que los estatutos de la organización sindical contemplaron los cargos de las Secretarías como suplentes.

Lo anterior, en consideración a que la garantía foral fue instituida para proteger a la organización sindical, de ahí la necesidad de que dicha protección cobije a 10 miembros de la Junta Directiva, indistintamente de si se trata de una sola lista de curules principales o de una lista principal y una de suplentes con 5 miembros cada una, a fin de garantizar su funcionamiento, y el ejercicio de sus derechos colectivos.

Así las cosas, tal como lo considero la Juez de primera instancia, se encuentra acreditado que el demandante ostenta la garantía foral por pertenecer a la organización sindical Sintraemsdes, y como ese asunto no fue objeto de apelación, esta Magistratura no ahondara más a este respecto.

8.2.- En lo atinente a la terminación del contrato sin previa calificación judicial, el artículo 411 del CST modificado por el art. 9 del Decreto 204 de 1957, ha estatuido que:

La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

Si bien del artículo transliterado se extrae que tratándose de las modalidades contractuales allí establecidas el empleador no requiere autorización judicial para finiquitar el contrato con el trabajador, dentro de las cuales no se contempla el contrato a término fijo, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, en algunos casos particulares ha hecho extensiva la aplicación de este artículo a los contratos finalizados por expiración del plazo fijo pactado, tal como lo referenció la Juez de instancia.

No obstante, no puede desconocerse que en sentencia SL2586-2020, la Sala de Casación Laboral emitió un reciente pronunciamiento frente a la terminación de contrato por expiración del plazo fijo pactado, en el que puntualizó:

“(...) es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el

contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.

En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora”

Si bien, la aludida sentencia invocada por la censura corresponde a un asunto en el que se ventiló la estabilidad laboral reforzada de un trabajador por sus condiciones de salud, la misma resulta aplicable a la providencia aquí confutada, pues la misma hace referencia al razonamiento más reciente de la Corte Suprema de Justicia en lo que concierne a la expiración del plazo fijo pactado como causal de finiquito del contrato de trabajo, tratándose de un trabajador que goza de una estabilidad foral.

Ahora bien, como la pasiva invoca como medio exceptivo “limitación del fuero sindical en los contratos a término fijo y la no necesidad de autorización judicial”, la que fue declarada prospera por el Juzgado de instancia y en consecuencia dio lugar a absolver a la demandada de las pretensiones incoadas por el actor, esta Colegiatura considera pertinente advertir que, en aplicación del criterio de la Sala de Casación Laboral, al que ya se hizo referencia, la expiración del plazo fijo pactado si bien le otorga la facultad al empleador para dar por finalizado el vínculo laboral, también exige que dicha decisión este mediada por una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles

y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios, lo que deberá ser acreditado por el patrono, y que en términos de la jurisprudencia su prueba no es otra que la demostración de que la necesidad para la cual fue contratado el trabajador desapareció, y que es esta y no otra, la razón de la no prórroga de su contrato.

En el presente asunto, la demandada mediante comunicación interna del 19 de enero de 2023, informó al demandante la no prórroga del contrato alegando simplemente el vencimiento del mismo, sin hacer referencia a un motivo que permita visibilizar la objetividad o racionalidad que lo precede, máxime que la pasiva admite en su contestación que el trabajador venía desempeñando como último cargo el de “celador”, y como no se trata de una labor ocasional o esporádica, era menester que la pasiva indicará al actor los motivos bajo los cuales ya no requiere la prestación de sus servicios.

Empero, al constatarse con las documentales arrimadas al plenario que el empleador no cumplió con la carga de demostrar que la necesidad del servicio de “celador” prestado por el trabajador desapareció, de ello se extrae que el finiquito tuvo como causa una razón discriminatoria con ocasión de su calidad de miembro de la Junta directiva de la organización sindical, máxime que entre la fecha en que Sintraemsdes realizó el depósito de la modificación de su Junta directiva, 18 de agosto de 2022, y la data de la comunicación de no prórroga del contrato, que lo fue el 19 de enero de 2023, transcurrieron solamente 5 meses.

Aunado a lo anterior, no se puede desconocer que la OIT en la recomendación “R166 – Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982”¹, en el que se estableció la prohibición de acudir a contratos de duración determinada para el cumplimiento de necesidades permanentes de la empresa. Normativa que tiene aplicación en la controversia aquí planteada, pues como se dijo, la última

¹ www.ilo.org/dyn/normlex/es/

labor desempeñada por el trabajador, es de aquellas que tiene vocación de permanencia en una empresa, por lo que la no prorroga del contrato existente entre las partes se advierte como una transgresión a los derechos de la organización sindical, al pretender privar a la misma de uno de sus miembros de la Junta Directiva, protegido por el fuero sindical sin que medie una causal objetiva para su desvinculación.

Colofón de lo expuesto, al no haber acreditado Emdupar S.A. ESP, el agotamiento del procedimiento de levantamiento de fuero sindical previsto en la normatividad vigente, es procedente el reintegro del trabajador al cargo que venía ocupando o a uno de igual o superior jerarquía.

No obstante, se advierte que, la protección aquí ordenada es temporal hasta tanto la pasiva acuda al Juez Laboral para que, califique el motivo de la desvinculación del trabajador y determine su viabilidad, como quiera que la relación laboral existente entre las partes está regida por un contrato de trabajo a término fijo, del que no puede predicarse una duración indefinida en el tiempo.

En consecuencia, esta Colegiatura revocará la sentencia de primera instancia y, en su lugar, se ordena a Emdupar S.A. ESP a reintegrar al señor Ismario Rafael Martínez Hinojosa, al cargo de celador que venía desempeñando, debiendo cancelarle los salarios y prestaciones a que tiene derecho.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se revocará en su integridad la sentencia proferida el 29 de mayo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar. Al prosperar el recurso de apelación planteado por el demandante no se impondrán costas en esta instancia.

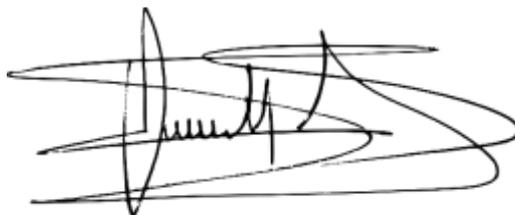
DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** REVOCAR la sentencia proferida el 29 de mayo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, y en su lugar CONDENAR a Emdupar S.A. ESP a reintegrar a Ismarío Rafael Martínez Hinojosa, al cargo de celador que venía desempeñando, y a título de indemnización deberá cancelarle los salarios y demás acreencias laborales a que tiene derecho, de conformidad con los argumentos aquí expuestos.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado

(AUSENCIA JUSTIFICADA)

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado