

Magistrado Ponente: FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA

Número de Radicación: 13836318900220180004001

Tipo de decisión: Confirma sentencia.

Fecha de la decisión: 19 de agosto de 2021.

Clase y/o subclase de proceso: Ordinario Laboral

FUERO SINDICAL/Concepto y finalidad.

FUERO SINDICAL/Elemento esencial para la protección del derecho a la asociación sindical y para su eficacia.

PROCESO DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL/Naturaleza.

DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL/Alcance.

ABUSO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL/De acuerdo con lo planteado por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la CSJ en sentencia SL 415/2021 de acuerdo al principio de libertad sindical, está permitido: “*la multifiliación sindical, que traduce la posibilidad que los trabajadores puedan estar vinculados a varias asociaciones sindicales de manera simultánea; (ii) la pluralidad sindical, esto es, que en una empresa pueden coexistir diferentes sindicatos, sin importar su naturaleza o clase; (iii) la autonomía de cada organización sindical para proponer y desarrollar la negociación colectiva sin que estén atadas a lo logrado por otros sindicatos, y (iv) la coexistencia de convenciones colectivas del trabajo cuya aplicación está mediada por la favorabilidad al trabajador, desde que se aplique en su integridad.*”

FUENTE FORMAL/Artículos 361,371 y 406 del CST

FUENTE JURISPRUDENCIAL/CSJ SL 415/2021

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA

SALA LABORAL

SALA CUARTA DE DECISIÓN

Magistrado Ponente: **FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA**

PROCESO: FUERO SINDICAL

DEMANDANTE: TENARIS TUBOCARIBE LTDA.

DEMANDADO: WALBERTO MARRUGO CERVANTES

RADICACIÓN: 13836318900220180004001

ASUNTO: Apelación De Sentencia Parte Demandante

TEMA: Fuero sindical- Levantamiento para despedir

Cartagena De Indias D.T. y C, diecinueve (19) de agosto del año dos mil veintiuno (2021)

CUESTIÓN PREVIA

Conforme al Decreto 806 de 2020, y los Acuerdos PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581 del 5 y 27 de junio de 2020 respectivamente, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, para cerrar la instancia, la Sala Cuarta de Decisión laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena conformada por los magistrados FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA, como ponente, JOHNNESY LARA MANJARRES y MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO, se integraron a fin de debatir y proferir la siguiente **SENTENCIA** ambos de manera escrita:

1. ANTECEDENTES

1.1 PRETENSIONES

TENARIS TUBOCARIBE LTDA, solicita se declare la existencia del fuero sindical del señor WALBERTO MARRUGO CERVANTES, y las justas causas alegadas que justifican la terminación del contrato de trabajo del demandado, y en consecuencia se ordene el levantamiento del fuero sindical y se autorice su despido.

1.2. HECHOS DE LA DEMANDA

La entidad demandante como fundamento a sus pretensiones dijo en síntesis que, celebró contrato de trabajo con el demandado a partir del 1 de noviembre de 2007, vigente al momento de la presentación de la demanda. Expresó, que el trabajador accionado se encontraba afiliado a las organizaciones sindicales de base de Tenaris Tubocaribe Ltda., SINALTRAMETAL y SINTRATUCAR; en esta última el accionado fue elegido como presidente de la junta directiva, designación también vigente al momento de la presentación de la demanda.

Como sustento del abuso del derecho, manifestó que el 20 de octubre de 2017 el trabajador accionado junto con miembros de los sindicatos SINTRATUCAR Y

SINALTRAMETAL – subdirectiva Turbaco, decidieron crear un tercer sindicato llamado SINALTRATENARIS, para presentar un pliego de peticiones diferente y adicional, al que pocas semanas después presentarían con los otros sindicatos tradicionales, generar un fuero circunstancial y 10 fueros de directivos adicionales a los de los otros dos sindicatos (multiplicar los fueros ya existentes). Considera un abuso del derecho la conducta del demandado, por cuanto en el acta de fundación del tercer sindicato se evidencia que los fundadores son en su totalidad trabajadores afiliados a SINTRATUCAR y SINALTRAMETAL, cuenta con igual domicilio social que SINTRATUCAR, lo que denota una total simulación del derecho sindical para extender fueros de estabilidad, tal como reconoció Luis Eduardo Flórez Santos fundador del tercer sindicato informó en misiva de fecha 13 de diciembre de 2017, que dejaba en evidencia que la creación del sindicato buscaba frenar a través de fueros el posible despido de trabajadores,

Señaló que el demandado desplegó actuaciones como presidente de SINTRATUCAR, denunciando la convención, al tiempo que participó en la creación y en la toma de decisiones del Sindicato SINALTRATENARIS de similar categoría, abriendo dos conflictos con la presentación simultánea de pliego de peticiones, para los mismos trabajadores e igual empresa, prestándose como negociador para ambos conflictos lo cual pone de presente el liderazgo del demandado de la estrategia de simulación, comprobándose por parte de este la mala fe, el incumplimiento de sus obligaciones, su intención de defraudar al empleador, abusando del derecho a la asociación sindical.

Con base en los anteriores hechos, el 15 de noviembre de 2017, dio apertura al proceso disciplinario en contra del demandado, citado a rendir descargos en fecha 21 de noviembre de ese mismo año a través de comunicación de calenda 17 de noviembre de 2017, en donde se le informó los hechos que dieron origen a dicho proceso, las pruebas aportadas y se le informó acerca de la posibilidad de presentar pruebas si lo consideraba pertinente y asistir con dos miembros más del sindicato.

Afirma el accionante que durante la diligencia de descargos el accionado no pudo justificar su conducta, concluyéndose por la activa de la Litis violación grave del accionado a la buena fe e incumplimiento de sus obligaciones, informándole mediante misiva de fecha 6 de diciembre de 2017 su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador, decisión que sería efectiva una vez se tuviera la autorización correspondiente por parte del juez laboral. La anterior decisión fue recurrida por el demandado el 22 de diciembre de 2017 y la demandante en fecha 3 de enero resolvió confirmar la decisión que dio por terminado el contrato de trabajo.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El demandado contestó la demanda en audiencia celebrada el 07 de octubre de 2019, en la cual aceptó como ciertos los hechos relacionados a la existencia de un contrato laboral celebrado con la demandante, que inició el 1 de noviembre de 2007. También confirmó pertenecer a los sindicatos SINTRATUCAR en el cual desempeña el cargo de presidente de la junta directiva, SINALTRAMETAL y SINALTRATENARIS.

Referente al proceso disciplinario, manifestó que la empresa no tuvo en cuenta sus argumentos y pese haber solicitado testimonios, éstos no fueron tenidos en cuenta al momento de imponer la sanción disciplinaria. Adicional a lo anterior, explicó que la falta disciplinaria imputada no cumple con el principio de tipicidad, que debe observarse en todos los procesos disciplinarios y con mayor razón cuando es la misma empresa quien tiene la función de instructor, director del procedimiento y fallador dentro del proceso disciplinario. Así mismo, expresó que no es cierto el abuso del derecho alegado por la entidad, dado que este aún existe, goza de plena legalidad y no existe sentencia judicial que haya declarado la ilegalidad de la constitución del mismo.

Por último, solicitó el demandado que sean negadas todas y cada una de las pretensiones de la empresa TENARIS TUBOCARIBE Ltda. Y propuso como excepción de mérito la inexistencia de la falta disciplinaria por atipicidad de la misma e inexistencia de abuso del derecho.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Turbaco - Bolívar con sentencia del 24 de febrero de 2021, resolvió no acceder a la pretensión de levantamiento de fuero para despedir al demandado. Con base en los artículos 32, 53 y 93 de la Constitución Política de Colombia, artículos 356 y 360 del Código Sustantivo de Trabajo, Convenios 87 y 98 de la OIT, Sentencia C-917 de 2012 y la Sentencia de la Sala Laboral 16887 del año 2016, manifestó que, en las pruebas obrantes en el proceso de referencia, no se presenta abuso de asociación sindical por el hecho de que el demandado pertenezca a varios sindicatos, debido a que en una empresa pueden existir dos o más sindicatos de base y el trabajador en el ejercicio de la libertad positiva de la asociación, puede afiliarse a los sindicatos existentes en ella. Ahora bien, en caso de que existan diferentes Convenciones Colectivas suscritas por las organizaciones que integra y de las cuales un mismo trabajador sea beneficiario, este no puede beneficiarse en simultaneo de cada una, ya que la libertad sindical se extiende para tales efectos, en el sentido que el empleado debe escoger el Convenio que mejor le convenga a sus intereses económicos.

Dicho lo anterior, indicó el Juzgado de primer nivel que la empresa demandante no logró demostrar la configuración de una falta grave que violara las obligaciones del demandado como trabajador, por abuso del derecho sindical, en consecuencia, declaró probadas las excepciones de mérito de falta de tipicidad de la falta disciplinaria e inexistencia de abuso del derecho, propuestas por la parte accionada, ya que el demandado no incurrió en una falta grave, pues los actos señalados por la empresa demandante no constituyen una causa justa de despido.

3. RECURSO DE APELACIÓN DEL DEMANDANTE

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, señalando tres errores frente a la misma. En primer lugar, que el juez interpretó erradamente la justa causa endilgada al demandado, pues esta nunca había sido soportada en la existencia de más de 2 sindicatos de base, sino en el abuso del derecho sindical con la creación de un tercer sindicato y que el demandado fungió como líder negociador en la

presentación de pliegos de dos sindicatos. En segundo lugar, que no era cierto lo manifestado por el juez de no considerarla una falta grave por no estar en el CST, puesto que la conducta del demandado se soporta en numeral 6to del artículo 62 numeral 4to del artículo 55, artículos 56 y 379, todos del CST y el artículo 48 del reglamento de trabajo, referidos al incumplimiento de las obligaciones de actuar con lealtad y buena fe. Por último, que contrario a lo señalado por el juez si estaba demostrado el abuso del derecho, pues bastaba con revisar las juntas asociación para verificar que los asociados al tercer sindicato son las mismas personas que hacen parte de los sindicatos ya existentes, actuar defraudatorio en el cual no debió participar el demandado por su rol de líder sindical. Lo dicho anteriormente no se encuentra taxativamente en la legislación, sin embargo, en la Sentencia SL-1982 de 2020 se indicó que, si existe un carrusel sindical de pliegos, no puede haber fuero circunstancial.

4. PRESUPUESTOS PROCESALES

En el presente asunto no se observan deficiencias en los presupuestos procesales ya que la demanda fue presentada en forma legal, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal para resolver el asunto objeto central del presente litigio.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS

Los problemas jurídicos a resolver dentro del presente asunto, consisten en determinar si es procedente autorizar el levantamiento del fuero sindical del demandado, y como consecuencia de ello, la procedencia de su despido. Además, establecer si se acreditaron las justas causas alegadas por la entidad demandante para dar por terminado el contrato de trabajo.

6. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES

Artículos 361,371 y 406 del
CST CSJ SL 415/2021

7. CONSIDERACIONES

El Art. 66A del CPTSS, adicionado por la ley 712 de 2001, consagra el principio de consonancia, el cual establece que la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.

El artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 superior, de la cual están investidos los representantes de los sindicatos para el cumplimiento de su gestión. Este derecho también ha sido reconocido por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87 y 98 de la OIT, los cuales trazan una aplicabilidad privilegiada en nuestro contexto normativo nacional, en virtud de la figura del bloque de constitucionalidad.

El artículo 405 del CST dispone que se denomina "*fuero sindical*" a 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 del trabajo. A su vez, el capítulo XVI del Código Procesal del Trabajo regula los procedimientos especiales de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, y en los artículos 112 A 118B, regula todo el procedimiento especial del Fuero Sindical.

Se tiene entonces que, por regla general, el empleador no podrá despedir sin justa causa y previa autorización judicial al empleado aforado. Será necesario un proceso de levantamiento del fuero sindical iniciado por éste para que el juez permita despedir o desmejorar las condiciones de dicho trabajador, en los términos de los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo, y el artículo 406 del CST, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, el cual establece las personas que se encuentran amparadas por el fuero sindical.

Ahora bien, en el caso de marras, se tienen como probados los siguientes hechos: (i) Que WALBERTO MARRUGO FERNÁNDEZ, labora para la entidad TENARIS TUBOCARIBE a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 1° de noviembre de 2007. (ii) Que ocupa el cargo de presidente de la junta directiva en la asociación sindical SINTRATUCAR, es decir, se encuentra amparado por fuero sindical. (iii) Que la entidad demandante entregó al trabajador carta de despido con fecha tres (3) de diciembre de 2017, el cual se haría efectivo, una vez se autorizara por parte de la autoridad judicial.

Conforme a la misiva visible a folios 169-177, ciertamente al demandado se le imputa la conducta de abuso del derecho sindical, violación grave a la buena fe e incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones laborales. Imputación que sustenta en los siguientes hechos: (i) fundar el sindicato SINALTRATENARIS como un sindicato de base por empleados de TUBOCARIBE que se encuentran multi-afiliados a las organizaciones sindicales tradicionales SINTRATUCAR Y SINALTRAMETAL; ii) crear SINALTRATENARIS como fuente indebida de fueros sindicales, pues sus afiliados ejercen el derecho de asociación y negociación colectiva en los otros dos sindicatos ya existentes; iii) el sindicato SINALTRATENARIS cuenta con igual domicilio al de SINTRATUCAR; iv) aprobar un pliego de peticiones por parte de SINALTRATENARIS, cuando también fueron presentados pliegos de peticiones sucesivos por parte de las asociaciones, SINTRATUCAR y SINALTRAMETAL, con tan solo 15 días de diferencia, situación que se encuentra prohibida; v) haber consignado en el acta de fundación hechos no veraces, en lo relacionado a la participación de miembros que no estuvieron presentes; iv) hacer parte de la comisión negociadora de SINALTRATENARIS y SINTRATUCAR para representar los intereses de los mismos trabajadores en dos conflictos colectivos en apariencia distintos.

Tempranamente se observa que la entidad accionante aportó copia de demanda formulada por ésta en contra del Sindicato SINALTRATENARIS, en fecha 19 de diciembre de 2017, con el fin de lograr su disolución y cancelación; dentro de los hechos que se plantearon en dicho libelo demandador, se expuso similares situaciones fácticas a las presentadas en esta demanda, en lo relativo a la existencia

de abuso del derecho de asociación sindical con la creación del nuevo sindicato, pues a criterio del entidad demandante la totalidad de sus trabajadores, pertenecían de antemano a los sindicatos SINTRATUCAR y SINALTRAMETAL, buscando con la nueva organización sindical generar más fueros sindicales, protección laboral, diferentes conflictos y convenciones colectivas.

Al respecto, esta Corporación considera que, los hechos referentes a la forma en que se constituyó el sindicato SINALTRATENARIS y la identidad de afiliados en los tres sindicatos existentes, no son del resorte del presente proceso, pues, para ello se inició la demanda de disolución y cancelación de la organización sindical, escenario bajo el cual, se debe advertir tal situación, pues en el presente trámite de levantamiento de fuero corresponde probar una justa causa de terminación del contrato, que autorice dicho levantamiento y que sea imputable al trabajador demandado.

En claridad de los hechos imputados al demandante, tal como se explicó líneas arriba, esta Sala definirá si los mismos, primeramente, se encuentran probados y si estos constituyen justas causas para dar por terminado el vínculo empleaticio.

Pues bien, de las pruebas documentales arrimadas al plenario, la Sala observa que, no está probado que en el acta de fundación se consignaran hechos no veraces, pues fueron recibidas las testimoniales de FRANCISCO JAVIER RUIZ MACIA (Director comercial de la demandante y previamente director de recurso humanos), SILVIA JULIANA DÍAZ URIBE (directora legal), y ARELIS ARRIETA ALANDETE (gerente de relaciones industriales), quienes manifestaron que no estuvieron presentes en la asamblea de creación, así como también que ningún funcionario directivo participó de la misma, y no hay en el expediente prueba alguna tendiente a comprobar la falta de veracidad de las anotaciones fijadas en el acta de fundación en lo relacionado a la participación de miembros que no estuvieron presentes.

Por el contrario, se demuestra contundentemente que el demandado WALBERTO MARRUGO FERNÁNDEZ es afiliado a los sindicatos SINTRATUCAR desde el 15 de mayo de 2009 (fol. 410), SINALTRAMETAL desde el 13 de diciembre de 2009 (fol. 408) y SINALTRATENARIS a partir de su fundación en fecha 20 de octubre de 2017, ocupando el cargo de presidente en la junta directiva del primero de ellos.

Está probado con las documentales aportadas que el demandante participó en la fundación del sindicato SINTRATENARIS (fol. 115), organización sindical que comparte igual domicilio social con SINTRATUCAR,; la presentación del pliego de peticiones por parte de SINTRATENARIS el 20 de octubre de 2017, donde el demandado fue postulado como negociador (fol. 132), así como también que los sindicatos SINTRATUCAR Y SINALTRAMETAL presentaron pliegos el 5 de noviembre de 2017, siendo negociador también el demandado y que varios trabajadores afiliados a SINTRATENARIS, ya estaban afiliados a los otros dos sindicatos de base.

Pese a estar demostrados varios de los hechos imputados por la entidad demandante, estima esta Corporación, que las razones dadas por la demandante

para dar por terminado el contrato, no constituyen justas causas para finiquitar el mismo.

De acuerdo con lo planteado por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la CSJ en sentencia SL 415/2021 de acuerdo al principio de libertad sindical, está permitido: *“la multifiliación sindical, que traduce la posibilidad que los trabajadores puedan estar vinculados a varias asociaciones sindicales de manera simultánea; (ii) la pluralidad sindical, esto es, que en una empresa pueden coexistir diferentes sindicatos, sin importar su naturaleza o clase; (iii) la autonomía de cada organización sindical para proponer y desarrollar la negociación colectiva sin que estén atadas a lo logrado por otros sindicatos, y (iv) la coexistencia de convenciones colectivas del trabajo cuya aplicación está mediada por la favorabilidad al trabajador, desde que se aplique en su integridad.”*

Bajo ese entendimiento, según el artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como la prerrogativa de afiliarse a estas con la sola condición de observar sus estatutos internos. En ello, hay un deber imperativo de las autoridades públicas de abstenerse de intervenir en la formación de las organizaciones sindicales y en el ejercicio de sus funciones desde que estas actúen en el marco de la legalidad.

En la anterior medida, no puede decirse que existe incumplimiento de obligaciones y deberes contractuales porque el demandado participó en la constitución de un tercer sindicato en la empresa demandante; se encuentra afiliado a otros dos sindicatos y goza de la garantía de fuero sindical en uno de ellos, dado que, tal como se explicó tales situaciones se encuentran permitidas por la legislación interna, inclusive los convenios internacionales así lo establecen, luego entonces, no pueden avalarse tales hechos como justas causas de despido.

Tampoco constituye una justa causa, la presentación simultánea de diferentes pliegos de peticiones, pues, ello obedeció a que, perdían vigencias las convenciones colectivas suscritas con los sindicatos SINTRATUCAR y SINALTRAMETAL, lo cual obligaba a renegociarlas, y el pliego de peticiones presentado por SINALTRATENARIS, presentado días después de haberse constituido el sindicato, actuar que, no se encuentra prohibido, por el contrario respaldado en la legislación y jurisprudencia, donde se expresa que, pueden constituirse varios sindicatos en la misma empresa, teniendo cada uno de ellos la legitimidad para proponer conflictos de trabajo.

Recuérdese, la Corte Constitucional excluyó del ordenamiento jurídico la prohibición del artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, relativa a que un trabajador sea miembro de manera simultánea de varios sindicatos de la misma clase o actividad, pues estimó que esta es contraria a la libertad sindical (C-797-2000).

La misma Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la sentencia anteriormente referenciada, explicó que los varios sindicatos conformados pueden suscribir diferentes convenciones colectivas, pero al momento de su

aplicación, el trabajador podrá elegir la que más le favorezca a sus intereses, a fin de que sea aplicada íntegramente.

Bajo todas estas premisas, se observa con mucha claridad, que los hechos imputados como causales de terminación del contrato y probados en el proceso no son justas, a lo luz de lo estipulado en el artículo 62 del CST. Así mismo, de la lectura del reglamento interno del trabajo de la entidad demandante, nada de lo que se planteó en este debate reposa dentro de las causales graves de terminación del contrato, por ende, no puede decirse que, el demandado haya incumplido con sus obligaciones contractuales, que haya faltado a la buena fe, y que se haya configurado un abuso del derecho de asociación sindical.

Apunta la representante legal de la entidad demandante en su interrogatorio de parte, en que el abuso del derecho no aparece en el reglamento interno, por cuanto es un desarrollo jurisprudencial el cual es plenamente aplicado por los despachos judiciales, razón por la cual fue invocada, sin embargo, las pruebas en su conjunto no hacen desprender el abuso alegado.

Frente a este último tópico, la jurisprudencia que igualmente señala la recurrente, SL 1983/2020, también ha indicado que, para poder configurarse un abuso del derecho de asociación sindical, debe probarse que los fines para los cuales se constituye un sindicato o se presenta un pliego de peticiones es distinto al que ésta permitido, es decir, que no tenga la real intención de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus afiliados, sino simplemente la de otorgarles estabilidad laboral o prolongar injustificadamente la existente, aspectos que, pese a que fueron planteados por la entidad demandante, no pudieron probarse, contrario a ello, salta a la vista la participación del actor en asambleas, presentación de pliegos de peticiones y participación como negociador en los distintos conflictos colectivos generados, conductas propias del ejercicio de asociación sindical, de donde no es dable desprender un actuar defraudatorio que desemboque en el incumplimiento de obligaciones.

No es cierto que el demandado buscara generar una garantía foral, por cuanto, desde antes de la creación del sindicato SINTRATENARIS, el demandado ya contaba con fuero sindical por ser presidente de la junta directiva del sindicato SINTRATUCAR desde el año 2012, tal como afirmó el testigo FRANCISCO JAVIER RUIZ MACIA, que se mantuvo a lo largo del tiempo, conforme a acta de asamblea de nombramiento, de fechas 13 de agosto de 2016 y del 1° de abril de 2018, (fol. 102 y 312).

La recurrente indicó que, si existe un carrusel sindical de pliegos, no puede haber fuero circunstancial, pero este tipo de garantía no es objeto de debate, por ser propia de un proceso de diferente naturaleza.

Así las cosas, al no probarse que los hechos endilgados fueran una violación grave las obligaciones del trabajador, se procederá a confirmar la sentencia apelada que no autorizó el levantamiento del fuero sindical del demandado WALBERTO MARRUGO FERNÁNDEZ.

Costas a cargo de la parte demandante, se tasan como agencias en derecho en la suma equivalente a un (1) SMLMV en favor del demandado.

9. DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Cuarta Laboral de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia, en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR, la sentencia de fecha 24 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Turbaco-Bolívar, dentro del proceso de fuero sindical iniciado por TENARIS TUBOCARIBE LTDA contra WALBERTO MARRUGO CERVANTES, conforme a lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante se tasan como agencias en derecho en favor del demandado, en la suma equivalente a un (1) SMLMV

TERCERO: Una vez ejecutoriada esta decisión devuélvase oportunamente el proceso al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA
Magistrado Ponente

JOHNNESY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS
Magistrada

MARGARITA ISABEL MÁRQUEZ DE VIVERO
Magistrada

Firmado Por:

Francisco Alberto Gonzalez Medina Magistrado
Tribunal O Consejo Seccional Sala 004 Civil
Laboral Tribunal Superior De Cartagena -
Bolivar

Margarita Isabel Marquez De Vivero
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

Johnnessy Del Carmen Lara Manjarres
Magistrado
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

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:

557dcd61f79c27f7389845e196b495abceabe775e30f8dba1bcdedb9d2f2bde

Documento generado en 19/08/2021 02:05:09 PM