



República de Colombia
Tribunal Superior de Distrito Judicial de Yopal
Secretaría General

Yopal, miércoles 19 de octubre de 2022

EDICTO

El suscrito secretario del Tribunal Superior – Distrito Judicial de Yopal

HACE SABER:

Que el **martes 18 de octubre de 2022**, este Tribunal profirió decisión dentro del proceso de **Fuero sindical** adelantado por **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE YOPAL EAAAY** en contra de **WILFREDO VIANCHÁ CORREDOR** radicado con el número 85001-3105001-2022-00158-01 con ponencia del Dr. Álvaro Vincos Urueña.

Para notificar legalmente a las partes del contenido de la anterior sentencia, se fija el presente **edicto** en el sitio web de la Secretaría del Tribunal por el término de tres (3) días, hoy miércoles 19 de octubre de 2022 siendo las siete de la mañana (7:00 a.m.), los cuales vencen el día viernes 21 de octubre de 2022 a las cinco de la tarde (5:00 p.m.).

Anexo providencia en 10 folios.

Cordialmente,

CÉSAR ARMANDO RAMÍREZ LÓPEZ
SECRETARIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL
SALA ÚNICA DE DECISIÓN

Yopal-Casanare, Dieciocho (18) de octubre dos mil veintidós (2022)

ALVARO VINCOS URUEÑA
Magistrado Ponente

Proceso: Especial de Levantamiento de Fuero Sindical
Demandante: EMPRESA DE ACUEDUCTO, ASEO Y ALCANTARILLADO DE YOPAL
Demandado: WILFREDO VIANCHA CORREDOR y OTROS
Radicación: 85001310500120220015801

(Aprobada según acta No. 103)

I. MATERIA DE DECISIÓN

Procede esta Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el extremo demandado y terceros convocados contra la sentencia proferida en audiencia pública el pasado cuatro (04) de octubre hogaño por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de este municipio.

ANTECEDENTES

1. LA DEMANDA Y SU REFORMA

Se solicitó levantar el fuero sindical que cobija al demandado Wilfredo Vianchá Corredor derivado en su calidad de miembro de la junta directiva del sindicato "SINTRAOFICOL-SUBDIRECTIVA DE YOPAL" por existir justa causa de terminación del contrato de trabajo, conforme lo establecido en el numeral 8º del artículo 2.2.30.6.12 del Decreto 1083 de 2015.

Consecuencia de lo anterior, autorizar a la demandante para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido que existe entre esta y el demandado, conforme con lo establecido en dicha disposición legal, condenando en costas y agencias en derecho al demandado.

Como supuestos fácticos relevantes para resolver el asunto, refiere que el trabajador se vinculó a la empresa el día 21 de enero de 2011 a través del contrato de trabajo a término fijo No. 112.04.14.02.0050.11, en el cargo de TÉCNICO ADSCRITO A LA OFICINA JURÍDICA, adquiriendo a partir de ese momento la calidad de trabajador oficial – servidor público, adicionándose posteriormente la cláusula No. 112.04.14.02.001.11 del 24 de diciembre de 2011 modificatoria de la denominación del cargo a TECNOLOGO y de la duración del contrato, pactándose a término indefinido, desempeñado actualmente sus funciones en la oficina de control interno de gestión.

Agrega que, desde su creación, el trabajador se encuentra afiliado al sindicato nacional de trabajadores subdirectiva Yopal, SINTRAOFICOL integrando su junta directiva en calidad de suplente del cargo de comisión de reclamos. Asimismo, conforme con la contestación a la demanda, aquél se encuentra registrado en otro cargo; que el 07 de junio de 2021 se ofició al empleador informando que el trabajador se encuentra registrado como suplente en la secretaría de asuntos jurídicos.

Que el día 25 de octubre de 2016, la demandante y el referido sindicato suscribieron convención colectiva que se encuentra vigente, integrando a su vez el trabajador la junta directiva de la organización sindical SINTRAEAAAY como suplente en el cargo de comisión de reclamos, sin que exista convención colectiva vigente con dicha organización sindical y el 07 de junio de 2022 se recibió oficio con nueva junta directiva en donde aquél ya no hace parte del mismo.

Respecto de la causa de terminación del contrato, señala que el día 05 de mayo de 2022 recibió por parte de la Personería Municipal de Yopal comunicación de ejecución de sanción, dando cuenta del proceso disciplinario adelantado contra el trabajador No. 2018-012, profiriendo fallo sancionatorio de segunda instancia con destitución del cargo e inhabilidad de 10 años para ejercer cargos públicos, probándose allí que aquél, vinculado como trabajador oficial de la empresa demandante y en ejercicio de su profesión de abogado, radicó 5 solicitudes de conciliación extrajudicial en contra del IDURY, hoy INDEV, reclamando la existencia de un contrato realidad con el consecuente reconocimiento prestacional y de seguridad social, siendo servidor público.

En consecuencia, refiere, la sanción se configura al incurrir en falta gravísima contenida en el numeral 17 artículo 48 de la ley 734 de 2002 por infringir el numeral 1º del artículo 29 de la ley 1123 de 2007, encontrándose ejecutoriada la sanción desde el día 04 de mayo de 2022, ordenando a la demandante ejecutar la sanción dentro de los 10 días hábiles siguientes a la comunicación.

2. POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA.

La demanda fue contestada verbalmente por quien representó sus intereses, indicando ser parcialmente el hecho 1º y 5º, no cierto el 7º y ciertos los demás, oponiéndose a las pretensiones incoadas.

Propuso como medios exceptivos i) ausencia de notificación del auto de apertura de indagación preliminar, ii) falta de vinculación al sindicato Sintraoficol al proceso disciplinario, iii) falta de proporcionalidad entre la conducta y la sanción impuesta y iv) ausencia de auto de apertura de investigación.

TERCEROS VINCULADO SINTRAOFICOL y SINTRAEAAAY

Manifestaron ser parcialmente ciertos los hechos 1º y 5º, los hechos 2º, 3º, 4º, 7º, 8º ciertos, no constándole los demás.

En consecuencia, se opusieron a las pretensiones suplicadas, proponiendo como excepción de mérito la prescripción de la acción.

3. EL FALLO APELADO

El juez de instancia, en audiencia celebrada el día 04 de octubre de 2022, resolvió i) declarar que el trabajador demandado es trabajador de la empresa aquí demandante; ii) declarar que el trabajador pertenece a LA COMISIÓN PQR de la organización sindical SINTRAOFICOL y a la COMISIÓN DE RECLAMOS de la organización sindical SINTRAEAAAY, que aún se le extendió a pesar de haber renunciado a ella y por tanto goza de fuero sindical; iii) declaró la existencia de la justa causa alegada por la accionante para acceder a conceder el permiso para despedir al trabajador; iv) en consecuencia, dispuso levantar el fuero sindical del trabajador y concedió el permiso a la entidad demandante para despedirlo; v) declaró no probadas las excepciones incoadas y vi) condenó en costas procesales a los llamados a juicio, en un 60% de las causadas fijando como agencias en derecho la suma equivalente a 1 smlmv a cargo de cada uno de aquellos.

Para ello, luego de hacer un recuento de lo actuado y encontrar acreditados los presupuestos procesales, encontró que como lo afirmó el demandado trabajador, es empleado de la empresa demandante, lo cual se encuentra corroborado con las pruebas documentales allegadas por esta última.

Respecto a si el demandado se encuentra aforado, con las probanzas arrimadas coligió que se aportaron constancias de registro de junta directiva expedidas por el ministerio del trabajo de las organizaciones sindicales vinculadas, habiendo sido aportadas por el mismo presidente de aquellas, logrando recaudar aquello con la actividad oficiosa del despacho. En ese orden, descartó la procedencia de la caducidad de la acción por cuanto cuando la empresa tuvo conocimiento de la sanción disciplinaria, los 2 meses se empezaron a contabilizar a partir de ese momento para prescribir la acción, luego la

acción fue impetrada dentro de ese término, no siendo necesario que con la demanda se aporte la prueba contentiva del fuero del trabajador.

Trayendo a cuenta el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, señaló que conforme con las referidas certificaciones, el trabajador demandado es miembro de la comisión PQR en el sindicato SINTRAOFICOL y a su vez, miembro de la comisión de reclamos del sindicato SINTRAEAAAY y por tanto goza de fuero sindical emanado de ambas asociaciones. Además, si bien como lo señaló el trabajador y el presidente de los sindicatos, en julio de 2022 aquél dejó de pertenecer a la junta de SINTRAEAAAY como miembro de la comisión, tal calidad se extiende por 6 meses más, persistiendo tal calidad frente al otro sindicato.

Memorando la garantía establecida en el artículo 39 de la constitución nacional, frente a la justa causa para acceder al levantamiento del fuero suplicado, encontró que edificada la misma en la sanción disciplinaria emitida en segunda instancia por la personería municipal de Yopal y remitida por esta a la empresa demandante, no es de recibo la resistencia planteada por el trabajador por cuanto existiendo el principio de inescindibilidad de las normas, demostrado que este último es servidor público y por tanto no le es aplicable el artículo 115 del código sustantivo del trabajo por cuanto el mismo solo se aplica a los particulares en materia disciplinaria, sometidos por tanto aquellos al régimen disciplinario del código único disciplinario, luego de existir alguna inconformidad con lo resuelto en actuación disciplinaria, son otras vías procesales las llamadas a dirimir el asunto.

Alegando la presunción de legalidad de las decisiones que impusieron sanción al disciplinado y su firmeza, encontró acreditada la justa causa para el despido, reiterando no ser competencia del despacho indagar por las razones, causas, circunstancias, debido proceso, etc., pues es el juez contencioso administrativo el llamado a dirimir tales controversias, concretada aquella en la causal contemplada en el artículo 61 literal g) ibidem al existir sentencia disciplinaria ejecutoriada.

Así, descartó las excepciones planteadas al no estar demostradas, descartando la prescripción alegada la ser interpuesta la demanda dentro de los 2 meses siguientes al conocimiento que tuvo de la sanción disciplinaria.

RECURSO DE APELACION

TRABAJADOR WILFREDO VIANCHÁ CORREDOR

Sostiene que es trabajador oficial, luego conforme con la ley 6ª de 1945, decreto 1083 de 2015 y 1919 de 2002 aquél se rige por el código sustantivo del trabajo, siendo el régimen legal de la empresa demandante el derecho privado, conforme los artículos 31 y 32 de la ley 142 de 1994, artículo 76 de la ley 144 y demás normas concordantes, conforme el

decreto ley 1333 de 1986 que estableció que las personas que prestan servicios a las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales, salvo expresas excepciones, luego tal falencia generó no dar aplicación al artículo 115 del código sustantivo del trabajo. Todo ello, agrega, conforme los estatutos que rigen a la empresa demandante y un pronunciamiento judicial.

Muestra igualmente inconformidad con la condena en costas procesales al plantearse una defensa con sustento jurídico, descartando un actuar caprichoso en su proceder.

TERCEROS VINCULADO SINTRAOFICOL y SINTRAEAAAY

Representadas por el mismo apoderado judicial, sostiene que i) en momento alguno ha cuestionado el poder oficioso del juzgador para decretar pruebas sino que se ha prescrito la acción, luego conforme lo establecido en el artículo 113 del código procesal laboral, la prueba del fuero debió allegarse por la empresa demandante junto con la demanda, lo que no sucedió en este caso pues se allegó una prueba que no demostraba la certificación de la junta directiva de que emanaba el fuero del trabajador, siendo ello un requisito *sine quanon*; ii) se allegó dicha prueba cuando ya se había superado el término que establece el artículo 18A ibidem, luego en el fallo no se contabilizó el término en debida forma, en concordancia con su artículo 61; iii) dijo insistir en la prejudicialidad ya planteada por cuanto estima, hasta que no se resuelva por la Procuraduría General de la Nación la acción de revocatoria directa, en vilo quedaría la decisión judicial aquí ventilada.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 66 del C.P.T. es competente esta Sala para pronunciarse sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, en tanto se trata de una sentencia de primera instancia susceptible del recurso de alzada.

En ese orden, visto el expediente no se vislumbra vicio alguno generador de nulidad que permita invalidar lo actuado, significando ello que se encuentran reunidos cabalmente los presupuestos procesales que aparecen debidamente demostrados en el proceso.

Conviene precisar igualmente que, en aplicación del principio de consonancia dispuesto en el artículo 66A del Código del Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, esta Sala de decisión se limitará a desatar los reparos formulados por el extremo demandado y terceros vinculados.

Referente a la acción especial de levantamiento de fuero sindical, bien se sabe, que dicha garantía se encuentra establecida por la ley no para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que corresponde a un mecanismo, con rango constitucional, para amparar el derecho de asociación, valga decir, de interés colectivo no así particular. Es por ello que el Tribunal Constitucional tiene establecido que: *“el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido*

primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos”¹.

Como se adelantó, la actuación de los sindicatos demanda necesariamente la protección de los trabajadores para la efectividad del derecho de asociación sindical, de ahí que en el ordenamiento jurídico se encuentren diferentes maneras de atender tal propósito, siempre garantizando a los trabajadores la estabilidad laboral, *para no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones laborales, tampoco trasladados a otros sitios o lugares de trabajo, salvo que medie justa causa previamente calificada por el juez del trabajo.*

Agréguese igualmente que la institución del fuero sindical tiene como fin que los representantes sindicales puedan cumplir cabalmente con sus gestiones y consiste, como ya se ha dicho, en la garantía de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo. Así pues, el empleador debe solicitar un permiso al juez del trabajo para adoptar una de tales decisiones, a través de la acción de levantamiento de fuero, solicitud que debe ser negada por este último en caso de no comprobar la existencia de una justa causa, de conformidad con el inciso primero del artículo 408 del C.S.T.

A su vez, para garantizar la efectividad de dicha institución, el trabajador aforado y el sindicato al que pertenece cuentan con un mecanismo de defensa -la acción de reintegro- a través del cual pueden acudir ante el juez del trabajo para que éste se pronuncie sobre la legalidad del despido y, en caso que se demuestre que éste fue realizado sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, ordenará el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios dejados de percibir durante ese lapso, esto último a título de indemnización.

A partir de ese breve marco de referencia de la acción de levantamiento de fuero sindical, procede la Sala a desatar los motivos de alzada promovidos, a partir del orden lógico que ellos imponen, en la medida en que de prohijarse alguno de ellos de manera metódica, se quebraría el sentido de la decisión fustigada y, por tanto, abordar los restantes reparos sería labor innecesaria.

Se tiene entonces como puntos no objeto de embate y que por tanto lucen indemnes ante la alzada promovida, hacen relación con el sustento fáctico contenido en el libelo introductor y su posterior reforma, en los numerales 2, 3, 4 y 5, la calidad de aforado del trabajador demandado Wilfredo Vianchá Corredor en los sindicatos SINTRAOFICOL y SINTRAEAAAY y la acreditación por parte de la empresa demandante, de la justa causa de despido.

Reclaman entonces los sindicatos llamados a juicio que se ha prescrito la acción de levantamiento del fuero sindical, por cuanto en su entender, conforme el artículo 113 del código procesal laboral, la prueba de aquél debió allegarse junto con la demanda, lo que no sucedió en este caso pues, estiman, se allegó una prueba que no demostraba la certificación de la junta directiva de que emanaba el fuero del trabajador, siendo ello un requisito *sine quanon*, no obstante ser recaudada en el transcurso procesal.

Menester se hace precisar lo que la mentada disposición establece y que es del siguiente tenor *“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, deberá expresar la justa causa invocada.*

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

A su vez, el artículo 118A de dicha codificación establece que *“Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. **Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa** o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.”* (...) (negrilla de la Sala)

Siendo entonces que conforme con las probanzas recaudadas, la autoridad sancionadora- Personería Municipal de Yopal- comunicó a la empresa demandante el día 05 de mayo de 2022 la ejecución de la sanción y por contera esta tuvo conocimiento de la justa causa invocada en la demanda, fácil es advertir para la Sala que el término preclusivo de los 2 meses no transcurrió en su totalidad, ello si se tiene en cuenta que la demanda fue presentada por el empleador el día 24 de mayo de 2022. Ahora, predicar lo contrario con soporte en que con el libelo introductor no se allegó la prueba documental idónea a partir de la cual se presume la existencia del fuero sindical, es situación que el legislador en parte alguna previó como condición para la interrupción del término preclusivo en comento, limitándose allí simplemente a establecer los documentos a partir de los cuales es viable presumir la existencia de ese fuero sindical, siendo viable inferir igualmente que contrario a lo esgrimido, no existe tarifa legal para probar aquello sino que se trata de una mera presunción que admite prueba en contrario. Agréguese a lo anterior, que con las pruebas recaudadas durante la actuación se llegó a la plena certeza de que el trabajador demandado si ostenta la calidad de aforado, al ser parte de los dos sindicatos llamados a juicio, luego tal reproche debe desecharse.

Ahora bien, entendida la prejudicialidad como aquella figura que se presenta cuando la decisión que debe tomarse en un determinado asunto depende de la que debe adoptarse en otro, por lo que la toma de la decisión se suspende hasta que se resuelva ese otro aspecto con incidencia directa y necesaria sobre el fallo que se va a dictar, su regulación se encuentra consagrada en el artículo 161 del código general del proceso, aplicable por analogía a la

justicia laboral, como una de las causales de suspensión del proceso, condicionando su aplicación a que la solicitud sea efectuada antes de proferir la sentencia de rigor.

A partir de esto último se avizora el fracaso de tal pedimento, en la medida en que no procede siquiera su análisis cuando se pregona su configuración como herramienta para deruir la sentencia de primer grado, olvidando el censor que el principal requisito de procedencia se contrae a que esa precisa circunstancia sea alegada por el interesado antes de proferirse aquella.

Ya en cuanto hace relación con la resistencia planteada por el trabajador demandado, endilga este en primer lugar error en la negativa del fallador a aplicar la garantía consagrada en el artículo 115 del código sustantivo del trabajo, a partir de pregonar que este último lo calificó como empleado público, desconociendo que se trata realmente de un trabajador oficial, a partir de lo cual, esgrime, se sustentó dicha negativa.

Al respecto, advierte la Sala que revisado el contenido de la audiencia virtual contentiva de la lectura de fallo, si bien el juzgador, al reiterar su negativa hizo referencia a los términos servidor público, trabajador público y empleado público, no hay duda que le endilgó la primera calidad al recurrente con sustento en que es trabajador de la demandante, siendo esta una empresa industrial y comercial del estado encargada de la prestación de servicios públicos y por tanto, concluyó, sus trabajadores están sometidos al régimen único disciplinario y es bajo esa norma que se rigen las investigaciones disciplinarias iniciadas en su contra; por contera, finiquitó ser inaplicable el artículo traído a cuento por cuanto este gobierna relaciones laborales de los trabajadores particulares.

Sabido es entonces que el término servidor público comprende a todos los trabajadores que laboran para el Estado por cuanto el artículo 123 de la Constitución Política señala: *“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”*.

Siendo que los servidores públicos son el género y los empleados públicos y trabajadores oficiales especies de aquél, el artículo 5º del decreto ley 3135 de 1968 reza: *“Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”*.

Conforme lo expuesto, no hay duda que el recurrente es un trabajador oficial al prestar sus servicios para la empresa demandante en el cargo de tecnólogo en la oficina de control

interno de gestión, siendo esta una empresa industrial y comercial del Estado, sin que se trate de una actividad de dirección o confianza.

Empero, tal distinción luce intrascendente para el fin buscado, en la medida en que si a voces del artículo 3º del código sustantivo del trabajo, este “... regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.”, a su turno el artículo 4º establece que “Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.” y según el artículo 25 de la ley 734 de 2002, aplicable para el momento de los hechos constitutivos de la investigación disciplinaria, “Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de este código...” fluye con colmada claridad que el procedimiento para impartir sanción establecido en el artículo 115 del código sustantivo del trabajo no es aplicable a la relación laboral existente con el trabajador demandado, pues para ello existe el código disciplinario único, luego ello basta para desechar igualmente el dislate endilgado.

Finalmente, en cuanto hace relación con la procedencia de la condena en costas procesales impartida, sea lo primero señalar que conforme lo establecido en el artículo 361 del CGP - aplicable por analogía al proceso laboral- “Las costas están integradas por la totalidad de las expensas y gastos sufragados durante el curso del proceso y por las agencias en derecho”; a su vez, según el artículo 365 ibidem, “En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia la condena en costas se sujetará a las siguientes reglas:

1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica, anulación o revisión que haya propuesto. Además, en los casos especiales previstos en este código.

(...) 8. Solo habrá lugar a costas cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación.”

Al amparo de esas disposiciones traídas a colación, viable es colegir en primera medida, que la imposición de la condena en costas procesales obedecen a un criterio netamente objetivo, habida cuenta que para su procedencia se requiere i) la existencia de un perdedor en la contienda y ii) que en el expediente se refleje su causación, por manera que no es dable acudir a un criterio subjetivo como lo pretende el recurrente, pregonando el que en el decurso procesal no actuó caprichosamente, pues ello es cuestión irrelevante para la aplicación de la condena resistida.

Certeza existe en cuanto a que en el sub lite, el demandado aquí inconforme junto con los sindicatos convocados al pleito conforman la parte vencida en el juicio, en la medida en que se opusieron a las pretensiones, pretendiendo enervarlas a través de excepciones de mérito que fueron desechadas por el juez de primer grado, generando condena parcial a quienes

se opusieron a las pretensiones al pago del 60% de las costas causadas y en favor de la empresa demandante, luego ninguna irregularidad se advierte para quebrar esa decisión.

Con todo, los dislates enrostrados ninguna vocación de éxito ostentan y en ese orden, impera confirmar integralmente la sentencia fustigada.

Sin condena en costas de segunda instancia al no causarse.

En mérito de lo brevemente expuesto, la SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida en audiencia pública y virtual el pasado 04 de octubre de 2022 por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Yopal, conforme lo dicho *ut supra*.

SEGUNDO: Abstenerse de impartir condena en costas procesales de segundo grado.

TERCERO: Retornar las diligencias al Juzgado de origen, previo las anotaciones de rigor.

Notifíquese y Cúmplase

Los Magistrados,


ALVARO VINCOS URUEÑA
Magistrado


JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ
Magistrado

(En uso de compensatorio)
GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA
Magistrada