TEMA: FUERO SINDICAL - Los trabajadores amparados por fuero sindical, no pueden ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de labor, a menos de que exista una justa causa, que previamente debe ser calificada por un juez de la república. / **JUSTA CAUSA DE DESPIDO** / **PERMISO PARA DESPEDIR –** El artículo 410 del CST, contiene las causas de autorización judicial de despido de un aforado, entre las que se aprecian las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 ibídem, para dar por terminado un contrato laboral. /

HECHOS: Pretende la activa se declare que para el caso del trabajador se configuró una justa causa de despido, y en consecuencia se ordene el levantamiento de la garantía foral de la que es titular, y se autorice la terminación de dicho vínculo. Por su parte, el demandado se pronunció aduciendo que los actos imputados no se constituyen en faltas para dar fin al contrato de trabajo, además, señaló que desde agosto de 2022 padece "dorsalgia crónica" estando incapacitado en varias ocasiones que dieron paso a un acoso laboral y persecución en su contra. Por otro lado, la organización colectiva SINABALT, aun cuando fue notificada del trámite, se abstuvo de emitir pronunciamiento frente a la demanda. Finalmente, surtido el trámite de rigor, el Juzgado de Conocimiento declaró la existencia de las justas causas invocadas por la empresa demandante; autorizó el levantamiento del fuero sindical y concedió la autorización para despedir. La pasiva se apartó de la decisión, aduciendo que los hechos ocurrieron entre agosto y diciembre por lo que "si están los seis meses para la ocurrencia de los hechos". Además, insistió en que dentro de la compañía no estaba estipulado un horario o jornada de trabajo, agregando que el empleado siempre cumplió su jornada y funciones asignadas. Bajo tales condiciones, corresponde a la Sala determinar, si para el caso del demandado se configuraron las justas causas de despido en el marco del cumplimiento de la jornada de trabajo y la satisfacción de las funciones asignadas y, por consiguiente, si es viable disponer el levantamiento del fuero sindical y la orden de la posibilidad de terminación de su contrato de trabajo.

TESIS: (…) Para dilucidar lo que nos convoca es prudente memorar que el derecho de asociación sindical se ha reconocido en la legislación interna como una prerrogativa de las personas que ejercen una actividad productiva y a la par desean abanderar causas y propósitos de organizaciones colectivas de trabajadores. Y para garantizar que se ejerza sin ninguna discriminación o talanquera, el propio legislador, ha consagrado protecciones como el denominado fuero sindical. (…) Esa protección cuyo origen es la propia Constitución Política (artículo 39 Superior), y el denominado bloque de constitucionalidad (artículo 11 del Convenio 87 de la OIT, ratificado por Colombia), es definida por el artículo 405 del CST, disposición de la que se colige que los trabajadores amparados por fuero sindical, no pueden ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de labor, a menos de que exista una justa causa, que previamente debe ser calificada por un juez de la república, precisamente a través del procedimiento que regulan los artículos 113 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (…) Es el contexto de las normas citadas, el que permite aseverar que la garantía foral es un derecho con doble dimensión: de un lado es exigible por el trabajador que cumpla las condiciones del artículo 406, como una forma de estabilidad reforzada en el empleo, pero de otro, siendo este el más importante, protege a las organizaciones sindicales, pues al depender el despido de aforados de una calificación previa de la jurisdicción sobre el asunto, se logra verificar si la decisión del empleador ocurre o no con miras a debilitar la unión colectiva o a discriminar a quienes son sindicalizados, lo que a todas luces se encuentra prohibido (Ver sentencias C-381 de 2000, T-606 de 2017 y T-338 de 2019). (…) En ese orden, siendo indiscutida

la determinación del despido de parte de la empresa demandante, se refleja que tal decisión tiene sustento probatorio, toda vez que el trabajador aforado incumplió gravemente con las obligaciones a su cargo, en relación con la satisfacción de sus funciones en su jornada de trabajo y el recaudo de dinero a clientes prohibido por la organización para su labor, acciones contrarias a lo establecido en el contrato de trabajo y el compendio reglamentario de la compañía. (...) (…) Es de importancia aclarar dada la aseveración del apelante en cuanto a que entre los hechos ocurridos y la acción foral transcurrieron seis meses, que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos 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 - artículo 118 A CPTSS-, encontrando que en el asunto si bien se endilgan conductas ocurridas por casi todo el mes de agosto, se dejó evidencia que continuaron ocurriendo incluso con posterioridad a la decisión de despido, además que esos dos meses deben contabilizarse desde el conocimiento de las causas que originan el finiquito o desde la finalización del respectivo procedimiento reglamentario o protector del derecho de defensa del empleado (Ver SU449 de 2020), que para el caso ocurrió con la diligencia de descargos que se realizó el 20 de diciembre de 2022, sin que se dejaran transcurrir desde esa data el término dual dispuesto por la ley en tanto la radicación de la demanda especial ocurrió el 06 de febrero de 2023.

M.P. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
FECHA: 09/04/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
Medellín, nueve (9) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala Cuarta de Decisión Laboral a revisar en apelación la sentencia de primera instancia proferida en este proceso especial de fuero sindical -permiso para despedir- que inició **BRITISH AMERICAN TOBACCO COLOMBIA S.A.S.** en contra de **JOHAN ALEXANDER PÉREZ RAMÍREZ,** con la intervención de la organización sindical "**SINABALT"** (Archivo 04) (Radicado 05001-31-05-009-2023-00042-01).

ANTECEDENTES

Pretende la activa se declare que para el caso del trabajador se configuró una justa causa de despido, y en consecuencia se ordene el levantamiento de la garantía foral de la que es titular, y se autorice la terminación de dicho vínculo.

Tales aspiraciones las basó en que el señor Johan Alexander Pérez Ramírez se vinculó a la compañía mediante contrato de trabajo a término indefinido el 18 de junio de 2018, desempeñándose en la actualidad como vendedor en la modalidad de preventa. Que el empleado es actualmente integrante de la Junta Directiva del Sindicato - Sinabalt- subdirectiva Itagüí en calidad de vocal, encontrándose amparado por la garantía de fuero sindical. Explica que el horario del vendedor era de 7:00 a.m. a 5:30 p.m., asignado a la ruta O5N, estando dentro de sus funciones la visita a clientes para el ofrecimiento y venta de los productos del portafolio de la empresa, siendo asignados para el ejercicio de esa actividad las motocicletas de placas WJP28F y MJZ15F, las que cuentan con un localizador GPS que se activa cuando el vehículo está encendido y tiene la capacidad de detectar las ubicaciones en tiempo real. El 05 de diciembre de 2022 la compañía tuvo conocimiento por reporte del gerente de área de la existencia de

presuntas conductas irregulares, constatándose de un reporte de investigación que los vehículos realizaron movimientos irregulares durante la jornada laboral sin autorización ni conocimiento de su empleador como el estacionamiento por largos períodos en direcciones que no se encuentran dentro de la ruta asignada. El 30 de noviembre de 2022 su jefe directo Germán Toro realizó visita a dos puntos de venta donde se manifestó que entregaron al vendedor la suma de $4.550.000 y de $3.000.000 por transferencia a su cuenta personal como abono a su cartera, sobre lo que se diligenció unos formatos consignándose el testimonio de los clientes. Luego de unas incapacidades generadas al trabajador, el 19 de diciembre de 2022 se remitió citación a descargos con citación del Sindicato, los que fueron llevados a cabo el 20 de diciembre, de donde se encontró que había incurrido en faltas graves del RIT, el procedimiento para la preventa, la política de uso de vehículos y el contrato de trabajo. El 27 de noviembre de 2022 se comunicó la terminación del contrato de trabajo supeditada a la autorización judicial.

JOHAN ALEXANDER PÉREZ se pronunció aduciendo que los actos imputados no se constituyen en faltas para dar fin al contrato de trabajo, quien ha dado cumplimiento pleno a las normas internas, enfatizando en que ningún pacto regula la jornada de trabajo dispuesta, siendo laboradas las 48 horas semanales que dispone la ley, explicando que se abstiene de tomar su hora de almuerzo para ese efecto por lo que una vez finaliza sus tareas en camino a su residencia visitaba a su hija o acudía al Éxito de Colombia que queda cerca a la empresa para diligenciar documentos. Sobre el dinero recaudado de dos clientes, relata que esa conducta se desplegó de buena fe y bajo el conocimiento de su supervisor indicando que nunca comprometió los automotores o dineros de la sociedad, contando con permiso para la custodia del vehículo. Señaló que desde agosto de 2022 padece “dorsalgia crónica” estando incapacitado en varias ocasiones que dieron paso a un acoso laboral y persecución en su contra. Como excepciones de mérito formuló las de inexistencia de justa causa para dar por terminado el contrato, persecución laboral por parte de la empresa demandante, desmejoramiento de las condiciones laborales, temeridad y mala fe y prescripción.

La organización colectiva SINABALT, aun cuando fue notificada del trámite, se abstuvo de emitir pronunciamiento frente a la demanda.

Surtido el trámite de rigor, el Juzgado de Conocimiento que lo es el Noveno Laboral del Circuito de Medellín emitió sentencia el 20 de marzo de 2024, en la que DECLARÓ la existencia de las justas causas invocadas por la empresa demandante. AUTORIZÓ el levantamiento del fuero sindical y CONCEDIÓ la autorización para despedir a JOHAN ALEXANDER PÉREZ RAMÍREZ. CONDENÓ en costas al demandado, fijando las agencias en derecho en la suma de $100.000.

La pasiva se apartó de la decisión, aduciendo que los hechos ocurrieron entre agosto y diciembre por lo que "si están los seis meses para la ocurrencia de los hechos". Además, insistió en que dentro de la compañía no estaba estipulado un horario o jornada de trabajo, agregando que el empleado siempre cumplió su jornada y funciones asignadas.

CONSIDERACIONES:

Previo a resolver lo que corresponde, importa poner de presente que se encuentran por fuera de discusión en esta instancia, los siguientes presupuestos fácticos: i) Johan Alexander Pérez Ramírez fue vinculado al servicio de British American Tobacco Colombia S.A.S a partir del 18 de junio de 2018 desempeñándose a la fecha en el cargo de "*vendedor*" (Págs. 36-42 Archivo 02); ii) el convocado es beneficiario del fuero sindical previsto en el literal c) del artículo 406 del CST, en tanto funge como vocal de la Junta Directiva seccional Itagüí de Sinalbat (Pág. 152 Archivo 02); y iii) Por escrito que data del 27 de diciembre de 2022 se decidió dar por terminado el contrato de trabajo del demandado aduciendo unas justas causas por virtud de unas ausencias injustificadas a su puesto de trabajo, la desatención de las obligaciones propias de su cargo de vendedor y el desconocimiento a sus obligaciones y prohibiciones contractuales y reglamentarias y de los protocolos y directrices de la organización (Págs. 66-71 Archivo 02).

Bajo tales condiciones, corresponde a la Sala determinar, si para el caso del demandado se configuraron las justas causas de despido en el marco

del cumplimiento de la jornada de trabajo y la satisfacción de las funciones asignadas y, por consiguiente, si es viable disponer el levantamiento del fuero sindical y la orden de la posibilidad de terminación de su contrato de trabajo.

Para dilucidar lo que nos convoca es prudente memorar que el derecho de asociación sindical se ha reconocido en la legislación interna como una prerrogativa de las personas que ejercen una actividad productiva y a la par desean abanderar causas y propósitos de organizaciones colectivas de trabajadores. Y para garantizar que se ejerza sin ninguna discriminación o talanquera, el propio legislador, ha consagrado protecciones como el denominado fuero sindical.

Esa protección cuyo origen es la propia Constitución Política (artículo 39 Superior), y el denominado bloque de constitucionalidad (artículo 11 del Convenio 87 de la OIT, ratificado por Colombia), es definida por el artículo 405 del CST, disposición de la que se colige que los trabajadores amparados por fuero sindical, no pueden ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de labor, a menos de que exista una justa causa, que previamente debe ser calificada por un juez de la república, precisamente a través del procedimiento que regulan los artículos 113 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Es el contexto de las normas citadas, el que permite aseverar que la garantía foral es un derecho con doble dimensión: de un lado es exigible por el trabajador que cumpla las condiciones del artículo 406, como una forma de estabilidad reforzada en el empleo, pero de otro, siendo este el más importante, protege a las organizaciones sindicales, pues al depender el despido de aforados de una calificación previa de la jurisdicción sobre el asunto, se logra verificar si la decisión del empleador ocurre o no con miras a debilitar la unión colectiva o a discriminar a quienes son sindicalizados, lo que a todas luces se encuentra prohibido (Ver sentencias C-381 de 2000, T-606 de 2017 y T-338 de 2019).

Es el propio artículo 410 del CST, el que contiene las causas de autorización judicial de despido de un aforado, entre las que se aprecian

las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 ibídem, para dar por terminado un contrato laboral.

La demandada en la misiva a través de la cual decide dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, pero que deja en suspenso hasta que se surta la ejecutoria de la sentencia que se profiera dentro de este trámite judicial (Págs. 66-71 Archivo 02), acude al numeral 6° literal a) del artículo 62 del CST en concordancia con el artículo 58 numeral 1° y artículo 60 numeral 4°; a los literales d), e), i) del artículo 37 del compendió reglamentario, así como a los numerales 1,5,9,10,11,12,20,34,37,40,42 y 51 del artículo 42, los numerales 6,11,19,20,26,27 y 52 del artículo 44 y los literales b) y d) del artículo 47; y a lo previsto en el procedimiento de Autoventa y demás políticas y procedimientos aplicables al cargo, para dar justificación a su decisión, atribuyendo un grave incumplimiento a las obligaciones a su cargo, en relación con la satisfacción de sus funciones en su jornada de trabajo y el recaudo de dinero a clientes prohibido por la organización para su labor.

En ese orden, siendo indiscutida la determinación del despido de parte de la empresa demandante, se refleja que tal decisión no se ha hecho efectiva materialmente, a partir de lo cual la activa tenía el deber de acreditar la justa causa alegada, a fin de dar o no razón a esa disposición que se adoptó desde el 27 de diciembre de 2022.

Al respecto, y teniendo en cuenta el disentimiento expresado por el mandatario del trabajador aforado, se tiene que contrario a su manifestación, el Reglamento Interno de Trabajo del que obra constancia de su entrega y entendimiento de su aplicación al empleado (Pág. 213 Archivo 02), tiene estipulado en su artículo 8° las horas de entrada y salida de los trabajadores, estipulándose para las sucursales un horario de 7:00 a.m a 5:00 p.m con un tiempo de almuerzo de 12:00 m a 2:00 p.m., disponiéndose que la empresa podrá establecer turnos de trabajo ajustados a la ley según las necesidades de producción y operación (Págs. 87-110 Archivo 02), estando corroborado por los testigos GERMÁN DAVID TORO y GIOVANNY GUANUMEN MARTA que en efecto los vendedores en la modalidad de preventa cumplían un horario de 7:00 a.m a 5:30 p.m., afirmando el mismo demandado que tenían asignada una hora de almuerzo

que empleaba para seguir ejecutando sus labores y compensar la jornada de la tarde para tener una salida más temprana, afirmación que resulta ser incomprensible porque de un lado, se manifiesta una ausencia de estipulación horaria, pero por otro, se señala contar con hora de almuerzo y una compensación a un tiempo que se supone nadie atribuyó, denotándose un argumento carente de lógica y soporte, que por demás derruye la compañía, dejándose claro que aun cuando no existe una documental específica para dar imposición de un itinerario a los vendedores en la modalidad de preventa, en la empresa si se tiene establecido un horario para su operación y la ejecución de las funciones de los vendedores, al que el demandado estuvo sujeto y sometido en toda la evolución de su contratación.

Adicionalmente, es patente que en razón a la labor ejecutada por el señor Pérez y la entrega de unos automotores para su cabal desempeño, se tiene establecida por la organización una "Política de Uso de Vehículos" (Págs. 122-129 Archivo 02), la que en su numeral 5 expone como obligaciones del trabajador en relación con lo que es objeto de este debate: "*movilizarse por las zonas, áreas y perímetros establecidos por su jefe directo, en caso de desplazamiento a zonas diferentes, deberá solicitar las autorizaciones correspondientes a su jefe directo*", "*…no está permitido el uso de vehículos asignados para fines personales y/o por fuera de la jornada laboral salvo autorización previa, escrita y expresa del gerente de Flota…*", "*los vehículos asociados a la fuerza de ventas, podrán pernoctar fuera de la sucursal siempre y cuando exista la autorización escrita y expresa por parte del Head of Trade solicitada por el Gerente Regional correspondiente…*".

En ese sentido, a partir de la investigación que se desplegó desde una trazabilidad del GPS con el que cuentan los automotores entregados, se encontró acorde a la explicación dada sobre el mismo rendida por el testigo Giovanny Guanumen como Coordinador de Seguridad de la Regional Medellín, y lo relatado por el deponente Germán David Toro como solicitante de la investigación, que para diferentes fechas del mes de agosto de 2022 entre los días 01 y 26, desde la validación de la plataforma y los movimientos de las motos de placas WJP28F y MJZ15F que coincide con las entregadas al demandado conforme a los formatos diligenciados (Págs. 120-121 Archivo 02), hubo detección dentro del horario de trabajo

de interrupción en los movimientos por períodos prolongados por fuera de la ruta asignada, en direcciones que el demandado referenció como el domicilio de su hija y el éxito de Colombia, observando además un arribo al lugar de llegada autorizado por la empresa que correspondía a su residencia, en horarios que se extendían mucho más allá del tiempo de finalización de la jornada, sin que obre probanza de la aquiescencia de la parte empleadora para proceder con esas salidas recurrentes de su zona o ruta hacia el sitio de pernocte final, o de la presencia de una fuerza mayor o justificación que obligara al colaborador a desatender de forma reiterada la directriz que por demás se halla plasmada en la política de uso de vehículos, relativa a la prohibición de la movilización en diferentes zonas a las asignadas, y mucho menos, sin la autorización respectiva, escrito en el que se dejó fijado de manera expresa en el acápite de las "*generalidades*", que "*la inobservancia de las obligaciones y prohibiciones contenidas en esta política se consideran falta grave, por lo que dará lugar a imposición de sanciones disciplinarias o incluso al despido con justa causa"*.

Adicionalmente, quedó demostrado en el trámite que el actor recibió de dos clientes - *Autoservicio Betel San Fernando y Fruver la 83*- sumas de dinero destinadas al cubrimiento de cartera vencida con el propósito de ser ingresados en el cierre de mes y de ese modo dar incremento a sus comisiones, quedando plenamente demostrado que con ese recaudo el señor Pérez excedió sus competencias y facultades dentro de la empresa, en tanto se cuenta con un tercero encargado de esa tarea - Imbocar- cuyo conocimiento de parte del empleado se dejó ver desde la diligencia de descargos, y eran los entregadores quienes se hallaban autorizados para recaudar dineros, pero de ninguna manera lo estaba el actor como vendedor -preventa-, no siendo viable bajo ninguna óptica que se acepte el irrespeto a los protocolos dispuestos y conocidos para eventos en los que interviene dinero o títulos de valor en favor de la empresa, ni el empleo de estrategias bajo arbitrio del empleado sin aviso ni autorización, porque se trata de conductas que ponen en riesgo no solo al colaborador, sino los activos de los clientes cuyo recaudo cuenta con un método definido, y de la compañía que al final, deberá hacerse responsable de las consecuencias que deriven de estas conductas como ocurrió según el dicho del testigo Germán David Toro frente a varios clientes donde ese comportamiento redundó, resultando inadmisible que desde intenciones económicas

propias, se desprendan actos absolutamente contrarios a las políticas empresariales que buscan encaminar el objetivo de la compañía en el marco de un máximo consenso, alineados con sus valores y propósitos imprescindibles para su efectivo funcionamiento.

Todo lo anterior muestra que en efecto está sustentado probatoriamente el despido definido por la organización demandante, bajo el amparo de incurrir el trabajador aforado en el incumplimiento grave de sus deberes conforme lo establecido en el contrato de trabajo y el compendio reglamentario de la compañía que dispone específicamente en su artículo 42 las siguientes obligaciones que fueron desconocidas por el empleado: 10. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su atención, capacidad normal de trabajo, 11. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones, 20. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente reglamento, así como a los estatutos, políticas, reglamentos y demás normas que la empresa dicte o de las que resulten de la naturaleza del contrato y las previstas en las diversas disposiciones, 23. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la Empresa para la solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes, 35. Cumplir estrictamente con los procedimientos establecidos en cada área para el normal desarrollo de las funciones y especialmente para el manejo de dineros, pagarés, letras, cheques y en general cualquier tipo de título valor o documento que represente valores, y 36. Usar el vehículo que le pueda asignar la Compañía, única y exclusivamente para fines relacionados con las funciones propias de su labor, cuando este sea entregado como herramienta de trabajo. Y en todos los casos utilizar el vehículo de la Compañía cumpliendo estrictamente las normas y condiciones bajo las cuales le sea entregado; llevando lo previo también a incurrir en las prohibiciones referidas a la ausencia del sitio de trabajo sin autorización - Numeral 10 Artículo 44 RIT- el incumplimiento de órdenes e instrucciones de los superiores - Numeral 11 Artículo 44 RIT-, realizar diligencias de tipo personal o distintas a su labor en horas de trabajo - Numerales 19 y 20 Artículo 44 RIT-, siendo todo ello encuadrado en la conducta del empleado que en este escenario resultó evidenciado, sin méritos para justificar la

desatención a los distintos protocolos y políticas a partir de los que se da todo un despliegue de la operación desde parámetros de seguridad tanto para el cliente, como para el empleado y la compañía cuya sujeción contractual obligaba al demandado a su acatamiento.

Es de importancia aclarar dada la aseveración del apelante en cuanto a que entre los hechos ocurridos y la acción foral transcurrieron seis meses, que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos 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 - artículo 118 A CPTSS-, encontrando que en el asunto si bien se endilgan conductas ocurridas por casi todo el mes de agosto, se dejó evidencia que continuaron ocurriendo incluso con posterioridad a la decisión de despido, además que esos dos meses deben contabilizarse desde el conocimiento de las causas que originan el finiquito o desde la finalización del respectivo procedimiento reglamentario o protector del derecho de defensa del empleado (Ver SU449 de 2020), que para el caso ocurrió con la diligencia de descargos que se realizó el 20 de diciembre de 2022 (Págs. 53-63 Archivo 02), sin que se dejaran transcurrir desde esa data el término dual dispuesto por la ley en tanto la radicación de la demanda especial ocurrió el 06 de febrero de 2023 (Archivo 01).

Todo ello, muestra que la providencia revisada merece ser confirmada, lo que da lugar a que deba autorizarse el levantamiento del fuero sindical que indiscutiblemente ostenta el trabajador, con la correlativa posibilidad de extinguir el vínculo que se ha venido ejecutando al servicio de British American Tobacco Colombia S.A.S, amén de haberse probado con suficiencia las causales alegadas, que releva la posibilidad de cualquier actuar arbitrario de la compañía, enmarcado en la denominada persecución sindical, o discriminación de los trabajadores sindicalizados.

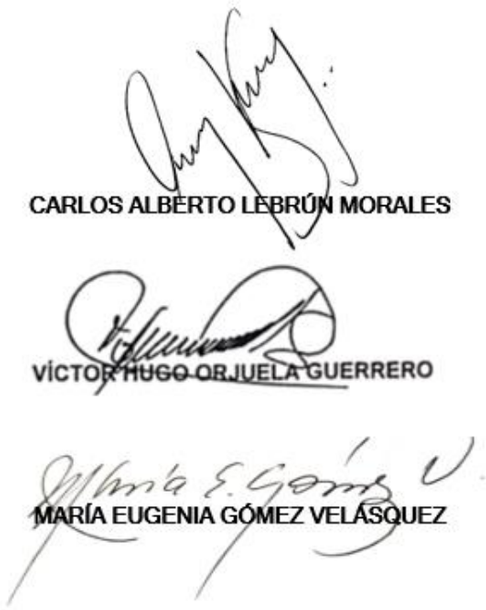
Las costas en esta instancia estarán a cargo del demandado, se fijan las agencias en derecho en la suma de $100.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA**, la sentencia objeto de apelación, de fecha y procedencia conocidas. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por Edicto.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL

TRIBUNAL SUPERIOR
Medellín

SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	**05001310500920230004201**
Proceso:	**FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR-**
Demandante:	**BRITISH AMERICA TABACCO COLOMBIA S.A.S.**
Demandado:	**JOHAN ALEXANDER PÉREZ RAMÍREZ**
M. P.	**CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES**
Fecha de fallo:	**09/04/2024**
Decisión:	**CONFIRMA**

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem.* La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 9/04/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario