

TEMA: FUERO SINDICAL – constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado, para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón a su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización. /

HECHOS: Pretende la demandante que se declare que el señor JOVAN ESTEVEN LUJAN incurrió en causales legales y justas de terminación del contrato de trabajo, por lo cual se conceda permiso o autorización para despedir al trabajador, levantando su garantía de fuero sindical. (...) El problema jurídico a resolver en esta instancia será establecer si la empresa logró demostrar la configuración de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y, por tanto, debe autorizarse el levantamiento del fuero sindical del trabajador.

TESIS: En sentencia C-381 del 05 de abril de 2000, la Corte Constitucional tuvo oportunidad de referirse al tema de fuero sindical, expresando: ...el fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en 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. Por ello esta Corte ha señalado que este "fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado. Posteriormente esta Corporación reiteró que "para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón a su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización...(...) conforme a lo adoctrinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2049-2018 y reiterada en SL1469-2021, la formación del libre convencimiento de la mano con el principio de la sana crítica implica que el juez debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables. Así las cosas, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria. (...) Para el caso se considera que en efecto el trabajador aforado incurrió en una conducta que es violatoria a todas luces del reglamento interno de trabajo, la normatividad laboral y el código de ética de la Compañía demandante. La Sala encuentra que el actor cuando solicitó que se tramitara la entrega parcial de cesantías aportó un documento denominado promesa de compraventa CA21897364, con firma y sello de la Notaria Segunda de Bello, sin embargo, tras una investigación que se realizó internamente se solicitó a la Notaria que certificara si la promesa aportada había sido autenticada allí. El 8 de junio de 2023, se recibió respuesta desde el correo segundabello@supernotariado.gov.co, en la cual se informó al literal "Analizando el documento anexo a este email se concluye que: 1- Que el sello y forma plasmados en el escrito no son reales y están falseados. 2- El sello utilizado en esta notaria es diferente al que se utilizó en el documento por usted enviado. 3- La firma del Notario tampoco es real. es una burda falsificación. La anterior respuesta que se recibió desde el correo de la Notaria Segunda de Bello, se encuentra firmada por el señor Notario Carlos Eduardo Sevilla Cadavid. Para la Sala la falta cometida por el trabajador está debidamente probada en el proceso, como constitutiva de justa causa para

terminar el contrato de trabajo, por cuanto su actuar contravino las normas laborales, el reglamento interno de trabajo y el código de ética de la Compañía, lo que lleva a una pérdida de confianza por parte de su empleador.

MP. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 19/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



Medellín, diecinueve (19) de febrero de dos mil veinticuatro de 2024

En la fecha procede la Sala Segunda de decisión laboral a resolver el grado de consulta en favor del trabajador contra la sentencia proferida por la Juez Segunda Laboral del Circuito de Itagüí, el día 09 de febrero de 2024, dentro del proceso especial de Fuero Sindical (permiso para despedir), que interpuso la **Compañía BIMBO DE COLOMBIA S.A.** contra **JOVAN ESTEVEN LUJAN**, vinculado el “**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BIMBO “SANALTRABIMBO”**”.

Pretensiones

Pretende la Compañía demandante que se declare que el señor JOVAN ESTEVEN LUJAN incurrió en causales legales y justas de terminación del contrato de trabajo, por lo cual se conceda permiso o autorización para despedir al trabajador, levantando su garantía de fuero sindical.

Hechos

La parte demandante sostiene que el señor Jovan Esteven Lujan fue vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el 17 de julio de 2007, para desempeñarse en el cargo de operario de producción.

El lugar de prestación de servicios del señor Lujan es el Municipio de Itagüí, Antioquía.

El demandado fue nombrado como miembro principal en la Junta Directiva de la Subdirectiva Itagüí del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BIMBO-SINALTRABIMBO, de conformidad a la constancia de modificación de la Junta Directiva de la Organización Sindical expedida por el Ministerio de Trabajo del 31 de marzo de 2023.

Mediante comunicación del 18 de mayo de 2023 escrita a mano alzada y suscrita por el demandado solicitó a la compañía el retiro de sus cesantías por valor de \$2.193.000, arguyendo la compra de vivienda, aportó un documento denominado promesa de compraventa, el cual contaba con un sello y el nombre de Carlos Eduardo Sevilla Cadavid – Notario Segundo del Circuito de Bello.

En aras de tramitar la solicitud del demandado, la compañía hizo la correspondiente verificación de la documental arrimada, pero en informe del 8 de junio de 2023 del Grupo de Seguridad y Protección de la entidad, se concluyó que la promesa de compraventa CA21897364 aportada por el trabajador, en la

solicitud para pago parcial de cesantías, estaba adulterada en la firma y sello del Notario.

Lo anterior, pudo ser establecido por el Grupo de Seguridad y Protección de BIMBO DE COLOMBIA S.A., tras recibir correo electrónico del 8 de junio de 2023 del Notario Segundo de Bello (Carlos Eduardo Sevilla) en el que informó que la firma y sello que reposaba en el documento de compraventa no eran de su autoría, ni propias de la Notaría que dirige.

Con base en los hechos descritos, el 8 de junio de 2023, dentro de los términos establecidos en el laudo arbitral vigente entre BIMBO y SINALTRABIMBO, la entidad le informa al demandado la apertura de un proceso disciplinario en su contra, por lo que se le convoca a una diligencia de descargos para el día 9 de junio de 2023 a las 10:30 am; con el fin de garantizar sus derechos a la defensa y al debido proceso.

En la citación enviada al trabajador se le indicaron de manera clara y precisa las irregularidades advertidas por la compañía, las faltas imputadas y las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que podría presentar su defensa, aportándose las pruebas.

El día 9 de junio de 2023 se llevó a cabo diligencia de descargos con Jovan Esteven Luján, quien fue acompañado por los señores Cesar Alonso y Jaime Cañas, miembros de la organización sindical SINALTRABIMBO.

En la diligencia de descargos, el demandado no justificó con razones atendibles el grave incumplimiento en el que incurrió respecto de sus obligaciones legales y contractuales, y por el contrario, lo que quedó evidenciado fue que efectivamente presentó a la compañía, como soporte para que le fuera autorizado el pago parcial de sus cesantías, un documento que se encontraba adulterado en la firma y sello de la Notaría en la que presuntamente había sido protocolizada la compraventa del inmueble en la que él figura como comprador.

Con ocasión del hecho anterior, también se verificaron los antecedentes disciplinarios del demandado a lo largo de su relación laboral, encontrando varios procesos disciplinarios y algunas sanciones por distintas faltas en el trabajo, tal y como se acredita con la prueba documental que se aporta con la presente demanda.

Por lo anterior y dentro de los términos previstos en el artículo 8 del laudo arbitral, el día 15 de junio de 2023 BIMBO DE COLOMBIA S.A. le notificó al trabajador la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, con fundamento en lo establecido en los numerales 5º y 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del mismo cuerpo normativo, así como en los literales d), e) y g) del artículo 47, numerales 1 y 5 del artículo 51 y literal d) del artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética, la Regla de Oro, Política de Integridad y demás normas y procedimientos internos de la Compañía.

La decisión anterior le fue ratificada al demandado mediante comunicación del 22 de junio de 2023, informándole que la efectividad de la decisión adoptada está supeditada a la autorización del levantamiento del fuero sindical que conceda el Juez Laboral, al ser beneficiario de esta prerrogativa por ser miembro de la subdirectiva Itagüí de la organización sindical SINALTRABIMBO.

Respuesta de la demanda

El demandado no presentó respuesta a la demanda, como tampoco nombró apoderado, pese haber sido debidamente notificado de la misma el 2 de octubre de 2023.

Se programó audiencia para el 10 de noviembre de 2023 y se aplazó siendo fijada para el 5 de diciembre de 2023, fecha en la cual se aplazó nuevamente, se solicitando al demandado y al sindicato que nombran apoderado.

El 18 de enero de 2024 se requirió al demandado y se le advirtió que sería la última oportunidad para que nombrara su apoderado, sin embargo, a la audiencia este se presentó sólo y el sindicato no asistió.

Respuesta Sindicato

Respecto de la organización SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BIMBO-SINALTRABIMBO, pese a ser debidamente notificado, no se presentó a contestar la demanda y a coadyuvar a su miembro de la Junta Directiva.

Sentencia de primera instancia

Mediante sentencia del 09 de febrero de 2024, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí consideró que estaba probada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por lo tanto, levantó el fuero del trabajador y autorizó su despido, toda vez que las conductas realizadas enmarcan dentro de las justas causas invocadas por la empresa.

El proceso se remitió en el grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador.

Problema Jurídico

El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el grado de consulta será establecer: Si la empresa logró demostrar la configuración de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y, por tanto, debe autorizarse el levantamiento del fuero sindical del trabajador.

CONSIDERACIONES

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. El señor Jovan Estiven Lujan se encuentra vinculado a la Compañía BIMBO DE COLOMBIA S.A., mediante contrato, desde el 17 de julio 2007, desempeñándose en el cargo de operario de producción.
2. En la Compañía existe un SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BIMBO-SINALTRABIMBO, de conformidad a la constancia de modificación de la Junta Directiva de la Organización Sindical expedida por el Ministerio de Trabajo del 31 de marzo de 2023, siendo parte de la Junta Directiva, Subdirectiva de Itagüí.
3. El 18 de mayo de 2023 el demandado realizó a la empleadora solicitud de retiro parcial de cesantías, para lo que aportó una compraventa N°CA21897364.
4. Por medio de informe interno de investigación del Grupo Bimbo de Seguridad realizado por el señor Ronald Rodríguez, Coordinador de Seguridad y Protección se señaló alerta a los documentos aportados para el retiro de cesantías.
5. El 8 de junio de 2023 fue citado a descargos el trabajador demandado.
6. El 9 de junio de 2023 se llevaron a cabo los descargos al trabajador.
7. La empresa por medio de carta del 15 de julio de 2023 terminó el contrato de trabajo con justa causa, decisión que fue ratificada el 22 de junio de 2023, toda vez que no se interpuso recurso por el trabajador.
8. El trabajador pese a que fue debidamente notificado de la demanda no constituyó apoderado que lo representara en el proceso, tampoco el sindicato se presentó a coadyuvar.

En el proceso especial de fuero sindical que se revisa en consulta no es tema de discusión la calidad de trabajador aforado del demandado como parte de la Junta Directiva, Subdirectiva de Itagüí.

El fuero sindical y su alcance

La figura del fuero sindical, consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, dice textualmente:

(...) se reconoce a los representantes sindicales el fuero y demás garantías para dar cumplimiento a su gestión.

Ahora bien, el **artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado por el artículo 1o del Decreto Legislativo 204 de 1957, señala: “FUERO SINDICAL. 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 del trabajo”

Por su parte, el literal c) del **artículo 406 del mismo estatuto**, contiene TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Subrogado Ley 50 de 1990. Modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. Están amparados por el fuero sindical: 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.

Así mismo en Convenios **87 y 98 de la OIT**, ratificados por Colombia y que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto dicen, textual y respectivamente.

1. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
2. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo...

En sentencia **C-381 del 05 de abril de 2000**, la Corte Constitucional tuvo oportunidad de referirse al tema de fuero sindical, expresando:

...el fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en 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. Por ello esta Corte ha señalado que este "fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado. Posteriormente esta Corporación reiteró que "para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón a su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización...

A su paso el artículo **410 del Código Sustantivo del Trabajo** de manera taxativa contempla las justas causas para que el juez laboral autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero: **i.** liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; **ii.** suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y **iii.** las causales para dar por terminado el contrato. En el presente asunto solo incumbe el estudio de esta última.

De la ocurrencia de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

La empresa demandante considera debe concederse permiso o autorización para despedir al demandado por justa causa, al señalar que este se encuentra inmerso en las causales legales de despido justificado, con fundamento en lo establecido en los numerales 5° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1° y 5° del artículo 58 del mismo cuerpo normativo, así como en los literales d), e) y g) del artículo 47, numerales 1 y 5 del artículo 51 y literal d) del artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética, la Regla de Oro, Política de Integridad y demás normas y procedimientos internos de la Compañía.

La Juez de instancia consideró que la conducta del trabajador era constitutiva de una justa causa, para levantar el fuero sindical.

Para proceder al análisis del caso y contextualizar lo ocurrido se encuentra en el proceso que el día 18 de mayo de 2023 el demandado solicitó a empresa mediante escrito el retiro parcial de sus cesantías, con el fin de compra de vivienda, para lo que aportó una promesa de compraventa CA21897364, con firma y sello de la Notaria Segunda de Bello.

Por medio de informe de investigación del 8 de junio de 2023 del grupo de investigación de la empresa liderado por el señor Ronald Rodríguez Hoyos su Coordinador, se llamó la alerta de una eventualidad en los documentos presentado por el trabajador.

En la misma fecha 8 de junio de 2023 el señor Lujan fue llamado a descargos para el 9 de junio de 2023, en los cuales señaló en los que interesa al caso.

¿Conoce el reglamento interno de trabajo? R/ SI

¿Conoce el código de ética de la empresa? R/SI

¿Conoce la política global de integridad de la compañía? R/NO

¿Indique si el 18 de mayo de 2023 le solicitó a la compañía autorización para el retiro parcial de cesantías por valor de \$2.193.000, bajo causal de compra de vivienda? R/SI.

¿Indíquenos si con la solicitud de autorización de retiro de cesantías usted allegó la promesa de la compraventa CA21897364? SI.

¿Durante la validación documental de retiro de cesantías, se encontró que la promesa de compraventa CA21897364 que usted aportó contiene información que no corresponde a la realidad, toda vez que la firma y el sello que aparece no corresponde a la del señor Carlos Eduardo Sevilla Cadavid, Notario de la Notaria Segunda de Bello, esto fue certificado por el mismo Notario, por medio de correo electrónico? R/ No quiero contestar la pregunta.

¿Indíquenos si usted se acercó personalmente a la Notaria Segunda del Circulo de Bello a autenticar la compraventa? R/NO, No sé cómo firma el notario, no soy quien revisa la firma de los notarios, no me compete, no era de mi conocimiento que la firma y sello no eran auténticos, hasta el día de ayer, yo dispuse de mi recurso como son las cesantías tomando los pasos que se deben seguir, como revisar el inmueble y redactando la promesa de compraventa.

El 15 de junio de 2023 el actor fue despedido por la parte empleadora alegando una justa causa, en la misiva se expusieron los argumentos referentes al engaño presentando un documento con una firma y sello de una Notaria que no corresponde al Notario y al Sello usado en la misma.

Además, con fundamento en lo establecido en los numerales 5° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1° y 5° del artículo 58 del mismo cuerpo normativo, así como en los literales d), e) y g) del artículo 47, numerales 1 y 5 del artículo 51 y literal d) del artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética, la Regla de Oro, Política de Integridad y demás normas y procedimientos internos de la Compañía, despido

que ratificó por documento del 22 de junio de 2023, al no interponerse recurso alguno.

Al revisar el Reglamento interno de trabajo en efecto se encuentra en el art. 47 que se señaló: *Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu leal de colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa*

En el art. 51 del mismo se expresó: Son obligaciones especiales del trabajador, realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes que se impongan.

A su paso el art. 56 Constituyen faltas graves, literal d, toda violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y del reglamento.

Art 62 CST que reza en los pertinente: *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

Art. 58 CST son obligaciones especiales del trabajador.

1a. *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

5a. *Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.*

Caso concreto:

Pasando al caso concreto al realizar una valoración probatoria conforme a lo adoctrinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2049-2018 y reiterada en SL1469-2021, la formación del libre convencimiento de la mano con el principio de la sana crítica implica que el juez debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables. Así las cosas, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria.

Para el caso se considera que en efecto el trabajador aforado incurrió en una conducta que es violatoria a todas luces del reglamento interno de trabajo, la normatividad laboral y el código de ética de la Compañía demandante.

La Sala encuentra que el actor cuando solicitó que se tramitara la entrega parcial de cesantías aportó un documento denominado promesa de compraventa CA21897364, con firma y sello de la Notaria Segunda de Bello, sin embargo, tras una investigación que se realizó internamente se solicitó a la Notaria que certificara si la promesa aportada había sido autenticada allí.

El 8 de junio de 2023, se recibió respuesta desde el correo segundabello@supernotariado.gov.co, en la cual se informó al literal “Analizando el documento anexo a este email se concluye que:

- 1- Que el sello y forma plasmados en el escrito no son reales y están falseados.
- 2- El sello utilizado en esta notaria es diferente al que se utilizó en el documento por usted enviado.
- 3- La firma del Notario tampoco es real. es una burda falsificación.

La anterior respuesta que se recibió desde el correo de la Notaria Segunda de Bello, se encuentra firmada por el señor Notario Carlos Eduardo Sevilla Cadavid.

Para la Sala la falta cometida por el trabajador está debidamente probada en el proceso, como constitutiva de justa causa para terminar el contrato de trabajo, por cuanto su actuar contravino las normas laborales, el reglamento interno de trabajo y el código de ética de la Compañía, lo que lleva a una pérdida de confianza por parte de su empleador.

Corolario de lo dicho, la sentencia conocida en consulta merece ser **CONFIRMADA** en su integridad.

Costas de instancia

Sin costas en esta instancia.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

CONFIRMA la sentencia que se revisa por vía de CONSULTA dictada el 09 de febrero de 2024, por la Juez Segunda Laboral de Itagüí en el proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir), **Compañía BIMBO DE COLOMBIA S.A.** contra **JOVAN ESTEVEN LUJAN**, vinculado al “**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BIMBO “SANALTRABIMBO”**”.

Sin costas en esta instancia.

Rdo. 05360-31-05-002-2023-00243-01
Rad Interno: P03824
Confirma Providencia

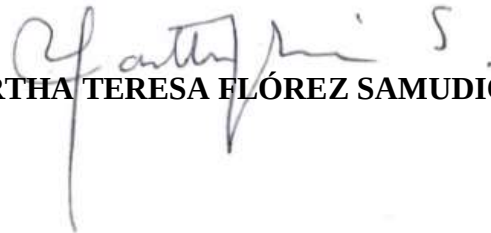
Se notifica lo resuelto por **EDICTO** y se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Especial de fuero sindical
DEMANDANTE	BIMBO DE COLOMBIA S.A.
DEMANDADO	JOVAN ESTEVEN LUJAN
VINCULADO	SANALTRABIMBO
RADICADO	05360-31-05-002-2023-00243-01
DECISIÓN	Confirma sentencia
MAGISTRADO PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN
Fijado el 20 de febrero de 2024 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN
Se desfija el 20 de febrero de 2024 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO