

TEMA: FUERO SINDICAL- Si bien la protección foral establecida en el artículo 406 del CST busca proteger a cierta categoría de trabajadores, tampoco puede emplearse como una herramienta para favorecer intereses personales que no atienden a la teleología del derecho asociativo que surge del artículo 39 superior.

HECHOS: Solicitó el señor GILBERTO DE JESÚS ARANGO HOLGUÍN se declare que la entidad demandada desmejoró sus condiciones laborales como conductor, actividad que viene desempeñando desde el año 2023; que en consecuencia, se le reconozcan las diferencias salariales dejadas de percibir desde enero de 2024, en comparación con su promedio salarial devengado en el año 2023; se le reconozcan los días compensatorios otorgados por la entidad con base en dicho promedio salarial y se le reliquiden sus prestaciones sociales. El Juzgado 29 Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia proferida el 25 de junio de 2024 resolvió declarar probada la excepción de ausencia de desmejora en las condiciones laborales del demandante y absolver al DISTRITO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor GILBERTO DE JESÚS ARANGO HOLGUÍN. Como problema jurídico, se examinará si hay lugar al amparo sindical deprecado por la parte actora, en relación con los argumentos expuestos en el recurso de alzada.

TESIS: El fuero sindical está previsto como una garantía constitucional de la cual gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones laborales sin una justa causa y previa autorización judicial. Tiene su fuente en el artículo 39 de la Constitución a partir del derecho de asociación, y el artículo 405 del CST lo define de la siguiente manera: 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.(...)No todos los trabajadores vinculados a un sindicato se encuentran amparados por fuero sindical. Si bien se respeta el derecho de asociación sindical, la ley ha determinado un grupo de ellos que, por sus calidades al interior de la organización merecen ser destinatarios de esta especial protección. El artículo 406 del estatuto sustantivo laboral dispone: Están amparados por el fuero sindical: a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses; b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores; 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; d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores. PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración. PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.(...)Bajo los lineamientos de la norma en cita, se examinará si hay lugar al amparo sindical deprecado por la parte actora, en relación con los argumentos expuestos en el recurso de alzada.(...)De este modo, solo la categoría de miembros sindicales indicados en la

norma y en la cantidad allí señalada gozan del privilegio sindical de ser protegido contra cualquier afrenta del empleador tendiente a despedirlos o desmejorar sus condiciones laborales, debiendo en tal caso, solicitar la correspondiente autorización judicial.(...)No es entonces motivo de discusión la calidad de aforado que ostenta el actor pues así se demuestra con la documental, la contestación y las pruebas testimoniales recaudadas, de tal manera que la controversia gira en torno a resolver si al demandante le desmejoraron sus condiciones laborales y, correlativamente, si esto afectó su remuneración mensual.(...)El cierto que los postulados del artículo 25 de la Constitución imponen el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. La dignidad no siempre está relacionada con la remuneración, sino también con las condiciones materiales en que este se desarrolla. Someter a un trabajador a condiciones infrahumanas, al exceso de carga laboral, a una remuneración inferior al mínimo legal, a actividades riesgosas o que atenten contra su salud, vida, integridad física o sus creencias religiosas son unas de las tantas formas que pueden configurar la indignidad o injusticia en el trabajo.(...)Igualmente, cuando a un trabajador intencionalmente, por cuenta del empleador o el superior jerárquico, se le asignan funciones o se le imponen obligaciones que riñen con el objeto contractual se puede configurar una conducta contraria a la dignidad del trabajador y de la persona como sujeto de derechos. Cada situación habrá de ser analizada con sus respectivas particularidades.(...)Del recaudo probatorio sale a relucir que el demandante en la actualidad no se encuentra desempeñando en la práctica la función propia del empleo de conductor para el cual fue designado, sin embargo, percibe la remuneración básica establecida normativamente para dicho cargo.(...)Desde este punto de vista, no puede afirmarse que se ha afectado la dignidad humana del demandante, pues se insiste que se trata de un evento contingente cuya regulación se encuentra a cargo de la entidad, por consiguiente, no puede impartirse la protección foral reclamada para que se modifiquen los horarios asignados o la cantidad de trabajo al empleado.(...)Resultan válidas las reflexiones de la juzgadora al poner de presente que, en primer lugar, el hecho que el demandante se encuentre en disfrute de un descanso compensatorio obedece a que el nivel de horas extras y de labores asignadas desbordaban el tiempo habitual para un empleado, correspondiendo tal descanso a una decisión consciente de la entidad en razón al total de horas semanales que venía laborando.(...)Cabe anotar que, si bien la protección foral establecida en el artículo 406 del CST busca proteger a cierta categoría de trabajadores, tampoco puede emplearse como una herramienta para favorecer intereses personales que no atienden a la teleología del derecho asociativo que surge del artículo 39 superior.

MP:JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

FECHA:23/07/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA LABORAL

M.P. JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

SENTENCIA

PROCESO	ESPECIAL – FUERO SINDICAL.
RADICADO	05001310502920240001301.
DEMANDANTE	GILBERTO DE JESÚS ARANGO HOLGUÍN.
PARTE SINDICAL	ASECONCEDMED.
DEMANDADA	CONCEJO DISTRITAL DE MEDELLÍN DISTRITO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN.
DECISIÓN	CONFIRMA

Medellín, 23 de julio de 2024.

I.- ASUNTO

La Sala Séptima de Decisión Laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, desata de plano el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 25 de junio de 2024 por el Juzgado 29 Laboral del Circuito de Medellín dentro del asunto referenciado, previa deliberación de los magistrados integrantes se acordó la siguiente sentencia:

II.- PRETENSIONES

Solicitó el señor GILBERTO DE JESÚS ARANGO HOLGUÍN se declare que la entidad demandada desmejoró sus condiciones laborales como conductor, actividad que viene desempeñando desde el año 2023; que en consecuencia, se le reconozcan las diferencias salariales dejadas de percibir desde enero de 2024, en comparación con su promedio salarial devengado en el año 2023; se le reconozcan los días compensatorios otorgados por la entidad con base en dicho promedio salarial y se le reliquiden sus prestaciones sociales.

III.- HECHOS

Como fundamento de sus pretensiones, expuso las razones fácticas que se resumen a continuación:

3.1. El 11 de junio de 2007 se vinculó en carrera al Concejo de Medellín, desempeñando el hg.

3.2. Ocupa el cargo de presidente de la organización sindical ASECONCEDMED.

3.3. Para el año 2023 su promedio salarial quincenal era de \$3.500.000.

3.4. Dentro de sus funciones estaban: *“transportar el vehículo asignado con las personas o elementos establecidos a los sitios requeridos, mantener el vehículo en estado óptimo, requerir a las autoridades pertinentes en caso de accidentes y ejercer las demás funciones que se le asignen por la entidad”*.

3.5. Algunas de esas funciones se le dejaron de asignar para el año 2024, lo que repercutió en una desmejora del salario devengado,

el cual, pasó a ser de \$1.724.700 quincenal.

3.6. El 13 de febrero de 2024, la entidad, a través de resolución 20247000237, le reconoció 97 días compensatorios por el tiempo de 779 horas extras laboradas desde el 15 de febrero de 2024 hasta el 10 de julio de la misma anualidad, con base en el salario mencionado en el hecho anterior.

3.7. La entidad no solicitó permiso ante un Juez Laboral para adoptar las decisiones que implicaron la desmejora en sus condiciones laborales.

3.8. El 12 de abril de 2024 presentó, ante el Concejo de Medellín, reclamación administrativa solicitando la reasignación de las actividades laborales, reconocimiento de las diferencias salariales dejadas de percibir, el reconocimiento de los días compensatorios con base en el promedio salarial devengado hasta diciembre de 2023 y la reliquidación de sus prestaciones, petición que fue negada por la entidad a través de comunicado del 24 de abril de 2024.

IV.- CONTESTACION

Admitido el proceso, se notificó y dio traslado tanto a la demandada como a la organización sindical a la cual se encuentra vinculado el actor, la cual allegó la respuesta que se resume de la siguiente manera:

4.1. CONCEJO DISTRITAL DE MEDELLÍN

La entidad territorial acepta lo relacionado con la vinculación laboral, el salario devengado, el cargo desempeñado y la calidad de aforado del actor;

sobre la remuneración devengada niega que haya un salario promedio, dado que por ser empleado público este se encuentra determinado por la Constitución y la Ley; que en todo caso se le han reconocido las horas extras laboradas hasta enero de 2024 de acuerdo con la normatividad y cuando se ha requerido por necesidad del servicio trabajo en tiempo suplementario, precisando que la entidad no está en la obligación de explicar por qué no asigna horas extras, por lo tanto, no se ha generado ninguna desmejora de las condiciones salariales y por ello tampoco requería pedir permiso judicial.

4.2. ASECONCEDMED.

A pesar de haber sido notificada y vinculada al proceso guardó silencio respecto del traslado concedido.

V.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 29 Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia proferida el 25 de junio de 2024 resolvió:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de ausencia de desmejora en las condiciones laborales del demandante.

SEGUNDO: ABSOLVER al DISTRITO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor GILBERTO DE JESÚS ARNAGO HOLGUÍN, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia

TERCERO: CONDENAR en costas al señor GILBERTO DE JESÚS ARNAGO HOLGUÍN y a favor del DISTRITO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN. Fíjese las agencias en derecho en la suma de \$300.000.

CUARTO: De no ser apelada la presente providencia se remitirá el

proceso a la honorable SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, para que se surta el grado jurisdiccional de CONSULTA por aplicación del artículo 69 del CPTSS al ser esta una sentencia adversa a los intereses del trabajador.

La Juez de instancia, como base de su decisión, señala que no se evidencia dentro del proceso que a la parte actora se le hayan desmejorado sus condiciones laborales y salariales pues si bien para el año 2023 su salario era mayor al devengado en el año 2024, sin embargo, esto obedeció a la eliminación de su trabajo extra, sin que ello suponga un capricho de la entidad, pues al trabajador se le está garantizando la realización de sus labores como lo estipula la Ley.

A juicio de la sentenciadora el empleador del sector público está amparado por el *ius variandi* para variar las condiciones laborales sin que ello implique una desmejora, cuestión que en la presente causa no ocurre porque puede realizar los ajustes que considere necesarios como horarios o labores sin afectar el salario del trabajador. Estima que el trabajo suplementario siempre es excepcional, por consiguiente, su supresión no es una desmejora dado que se le está garantizando la prestación del servicio en su jornada habitual y con el tiempo de descanso legal lo que es una garantía y respeto de sus derechos, motivo por el cual, no era necesario solicitar el permiso judicial.

VI.- RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado judicial de la parte demandante presentó recurso de apelación contra la sentencia de primer grado solicitando su revocatoria, argumentando lo siguiente:

- i) Que existió un relevo absoluto e injustificado de las funciones del actor, situación que es la que configura la

desmejora de las condiciones laborales.

- ii) Según la declaración de John Alexander Atehortúa Granados, que es el superior jerárquico del demandante, dichas funciones fueron relevadas sin ninguna justificación y actualmente hay contratistas ejecutándolas.
- iii) Todo lo anterior constituye desmejora porque se le deja al trabajador sin función, lo que va en contra de su dignidad humana, siendo que la cuestión no es solo económica, ya que es una conducta antisindical y un acoso laboral.
- iv) Estima que el juez también es competente para resolver las cuestiones económicas de la desmejora de las condiciones laborales al estar relacionado con los puntos que son materia de debate.

VII.- CONSIDERACIONES.

7.1. Fuero Sindical.

El fuero sindical está previsto como una garantía constitucional de la cual gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones laborales sin una justa causa y previa autorización judicial. Tiene su fuente en el artículo 39 de la Constitución a partir del derecho de asociación, y el artículo 405 del CST lo define de la siguiente manera:

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.

No todos los trabajadores vinculados a un sindicato se encuentran amparados por fuero sindical. Si bien se respeta el derecho de asocial sindical, la ley ha determinado un grupo de ellos que, por sus calidades al interior de la organización merecen ser destinatarios de esta especial protección. El artículo 406 del estatuto sustantivo laboral dispone:

Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- 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;
- d) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. ~~**Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de**~~

trabajadores.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

Bajo los lineamientos de la norma en cita, se examinará si hay lugar al amparo sindical deprecado por la parte actora, en relación con los argumentos expuestos en el recurso de alzada.

De este modo, solo la categoría de miembros sindicales indicados en la norma y en la cantidad allí señalada gozan del privilegio sindical de ser protegido contra cualquier afrenta del empleador tendiente a despedirlos o desmejorar sus condiciones laborales, debiendo en tal caso, solicitar la correspondiente autorización judicial.

7.2. Caso en concreto.

Examinadas la demanda, las contestaciones y las pruebas arrojadas al plenario, así como los puntos materia del recurso de apelación, se observa plena conformidad en torno a los siguientes supuestos fácticos:

- i) El señor GILBERTO DE JESÚS ARANGO HOLGUÍN labora desde el 11 de junio de 2007 en el Concejo de Medellín.

ii) Desempeña el cargo de conductor en carrera.

iii) Ocupa el cargo de presidente de la organización sindical ASECONCEDMED y goza de fuero sindical.

Dentro de las pruebas declarativas recaudadas se encuentran las siguientes:

- a) Interrogatorio de parte al actor, quien en síntesis expresó que se encuentra en descanso compensatorio desde el 15 de febrero y que estos descansos se otorgan en la misma forma a los demás empleados de la entidad. Manifestó que desde el 2 de enero no cumple ninguna función para la entidad.
- b) Declaración de JOHN ALEXANDER ATEHORTÚA GRANADOS, quien tiene entre sus funciones la asignación de los conductores que integran el Concejo de Medellín, señalando que, para la presente vigencia el demandante no tiene asignación de conducción, pues algunos concejales no solicitaron el servicio, por manera que algunos conductores están como supernumerarios. Aclaró que la remuneración del demandante no se ha visto afectada pues, aunque en el momento no tenga asignación de función su salario no ha sido modificado.
- c) Declaración de JULIAN CANO ÁLZATE quien trabaja como conductor en el Concejo de Medellín, y para el efecto manifestó que la entidad le programó descanso compensatorio desde el mes de febrero de la presente anualidad, reincorporándose a sus labores en el mes de mayo; que no pertenece a ninguna asociación sindical y que, antes y después de su descanso compensatorio, ha

tenido asignación de conducción.

- d) Declaración de JAIME ALBERTO ROLDÁN, sub Secretario del Concejo de Medellín, quien señaló que, actualmente, el demandante se encuentra en descanso compensatorio, recibiendo una remuneración básica; que es posible que algunos conductores se queden sin asignación puntual de personas para transportar y, por necesidad del servicio, se dejan algunos conductores en calidad de supernumerarios o en plan de relevo, los cuales son de rotación permanente, como es el caso del actor en la actualidad; que los conductores en calidad de contratistas tienen los mismos derechos que los que ingresan a la entidad en carrera administrativa como conductores.

No es entonces motivo de discusión la calidad de aforado que ostenta el actor pues así se demuestra con la documental, la contestación y las pruebas testimoniales recaudadas, de tal manera que la controversia gira en torno a resolver si al demandante le desmejoraron sus condiciones laborales y, correlativamente, si esto afectó su remuneración mensual.

El cierto que los postulados del artículo 25 de la Constitución imponen el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. La dignidad no siempre está relacionada con la remuneración, sino también con las condiciones materiales en que este se desarrolla. Someter a un trabajador a condiciones infrahumanas, al exceso de carga laboral, a una remuneración inferior al mínimo legal, a actividades riesgosas o que atenten contra su salud, vida, integridad física o sus creencias religiosas son unas de las tantas formas que pueden configurar la indignidad o injusticia en el trabajo.

Igualmente, cuando a un trabajador intencionalmente, por cuenta del empleador o el superior jerárquico, se le asignan funciones o se le imponen obligaciones que riñen con el objeto contractual se puede configurar una conducta contraria a la dignidad del trabajador y de la persona como sujeto de derechos. Cada situación habrá de ser analizada con sus respectivas particularidades.

Del recaudo probatorio sale a relucir que el demandante en la actualidad no se encuentra desempeñando en la práctica la función propia del empleo de conductor para el cual fue designado, sin embargo, percibe la remuneración básica establecida normativamente para dicho cargo.

Ahora bien, lo que sale a relucir de la versión rendida en la contestación es que no le han asignado horas extras al accionante en la medida en que estas no se han generado según la necesidad del servicio. El testigo JOHN ALEXANDER explica que algunos concejales no solicitaron el servicio de conductor, sumado a que existen otros contratados como supernumerarios.

Prima facie, no se observa un acto tendencioso de la entidad territorial destinado a reducir la carga laboral del actor o a impedir que este pueda desempeñar adecuadamente sus actividades, o incluso, a abstenerse de asignarle funciones. Se trata de una situación contingente que depende de la necesidad del servicio de cada concejal.

Es comprensible que, si la necesidad del servicio conlleva a una reducción de las tareas a cargo del actor y, esta situación, a su vez, repercute en una disminución del salario por la disminución de la carga laboral en tiempo suplementario, no puede colegirse que la

entidad demanda se encuentre desmejorando las condiciones laborales del empleado.

Adicionalmente, se observa que también existe otros conductores vinculados como supernumerarios, entendiéndose que no hacen parte de la planta de personal a quienes se les asignan las mismas funciones que tienen los empleados adscritos. Se evidencia, entonces, una circunstancia adicional relativa a la forma de contratación de la entidad, aspecto sobre el cual goza de plena autonomía y no puede ser alterado sin una razón justificable.

En otras palabras, el juicio de protección foral incoado por esta senda procesal no puede imponerle al empleador la obligación de asignarle al empleado tareas que impliquen trabajo de horas extras, dominicales o festivos de cara a recomponer el mayor valor pagado por dicho concepto, desconociendo otro tipo de vinculaciones que son legalmente válidas y que ha establecido la administración según la necesidad del servicio.

Grosso modo no se advierte que el comportamiento de la entidad enjuiciada sea el producto de una persecución sindical, por cuanto se han demostrado razones valederas apegadas a la necesidad del servicio según los requerimientos del concejal. De suyo, aun cuando el servicio de transporte se encuentre disponible para tales funcionarios, tampoco existe prueba de que sea obligatorio hacer uso de este.

Lo trascendental en lo que al asunto de marras concierne, es que se ha respetado el salario básico, el cargo y las actividades que desempeña el demandante, desde luego, sujeto a los requerimientos del servicio de conducción por parte de los funcionarios que gozan de este beneficio, y sin desconocer que existen otros conductores contratados como supernumerarios

quienes tienen asignada la misma tarea.

Desde este punto de vista, no puede afirmarse que se ha afectado la dignidad humana del demandante, pues se insiste que se trata de un evento contingente cuya regulación se encuentra a cargo de la entidad, por consiguiente, no puede impartirse la protección foral reclamada para que se modifiquen los horarios asignados o la cantidad de trabajo al empleado.

Resultan válidas las reflexiones de la juzgadora al poner de presente que, en primer lugar, el hecho que el demandante se encuentre en disfrute de un descanso compensatorio obedece a que el nivel de horas extras y de labores asignadas desbordaban el tiempo habitual para un empleado, correspondiendo tal descanso a una decisión consciente de la entidad en razón al total de horas semanales que venía laborando.

Es cierto, como lo dice el recurrente que, a través del proceso foral se pueden tomar determinaciones de carácter económico, no obstante, para ello es menester la protección del empleado, cuestión que no se avizora en la presente causa. Por demás, lo corriente es que el empleado cumpla con sus actividades dentro del horario habitual y con una carga razonable, de manera que el trabajo en tiempo suplementario debe ser excepcional y opcional según la necesidad del servicio.

Cabe anotar que, si bien la protección foral establecida en el artículo 406 del CST busca proteger a cierta categoría de trabajadores, tampoco puede emplearse como una herramienta para favorecer intereses personales que no atienden a la teleología del derecho asociativo que surge del artículo 39 superior.

Se reitera, no encuentra esta Corporación motivos para considerar

que al accionante se le han desmejorado sus condiciones laborales, razón por la cual, se confirma la sentencia recurrida. Las costas en esta instancia están a cargo de la parte demandante por la improsperidad del recurso, de acuerdo con el artículo 365 del CGP se fijan agencias en derecho en suma equivalente al 50% de un (1) SMLMV.

X.- DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Séptima de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley,

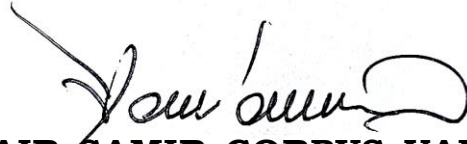
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia de fecha 29 de junio de 2024 emitida por el Juzgado 29 Laboral del Circuito de Itagüí.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandante. Se fijan agencias en derecho en suma equivalente al 50% de un (1) SMLMV.

TERCERO: Ejecutoriada esta sentencia se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

Magistrado



ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

Magistrado

MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

Magistrado



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 – FUERO SINDICAL.
RADICADO	05001310502920240001301.
DEMANDANTE	GILBERTO DE JESÚS ARANGO HOLGUÍN.
PARTE SINDICAL	ASECONCEDMED.
DEMANDADA	CONCEJO DISTRITAL DE MEDELLÍN DISTRITO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN.
DECISIÓN	CONFIRMA

El presente edicto se publica 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 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 26 de julio de 2024 desde las 08:00 a.m. y se desfija a las 05:00 p.m.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO