



## SENTENCIA

<b>PROCESO</b>	Especial de fuero sindical
<b>DEMANDANTE</b>	Gastronomía Italiana en Colombia S.A.S.
<b>DEMANDADO</b>	WEPM
<b>VINCULADO</b>	UTIBAC
<b>RADICADO</b>	05-001-31-05-011-2021-00310-01
<b>TEMA</b>	Levantamiento de fuero sindical
<b>DECISIÓN</b>	Confirma sentencia

El trece (13) de enero del dos mil veintitrés (2023), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien funge como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el **ACTA 001** de discusión de proyectos, procede, de plano, a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso especial de fuero sindical promovido por **GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S.** contra **WEPM**, trámite al que se vinculó a **UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA - UTIBAC-**, proceso con radicado **05-001-31-05-011-2021-00310-01**.

- **PRETENSIONES:**

Aspira la empresa demandante se declare que el señor **WEPM** goza de fuero sindical y que desde el 23 de febrero de 2020 se encuentra inmerso en las causales legales de despido justificado señaladas en los numerales 4°, 5° y 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con los artículos 55, 56 y los numerales 1° y 5° del artículo 58, numeral 1 del artículo 60, todas normas del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 5 y 10 del artículo 43, el numeral 31 del artículo 60 y numeral 91. 8, 21 y 22 del artículo 62 en concordancia con el artículo 65 del Reglamento

Interno de Trabajo. Que las conductas desplegadas por el trabajador el 11 de septiembre de 2020 dan lugar para que su contrato finalice con justa causa. Como consecuencia, solicita se conceda el permiso para despedir al trabajador demandado.

• **HECHOS:**

Las anteriores pretensiones las fundamenta la empresa en los hechos siguientes, los cuales se transcribe de forma literal, incluidos posibles errores:

(...)

**A. DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

1. *WEPM está vinculado con GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S. mediante contrato de trabajo a término fijo, desde el 10 de marzo de 2018.*
2. *WEPM fue vinculado para cumplir las funciones de OUTSIDER MEDIO TIEMPO (domiciliario).*

**B. DE LA AFILIACIÓN A UTIBAC:**

3. *WEPM hace parte de la Organización Sindical de primer grado y de Industria denominada UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA "UTIBAC".*
4. *Dicho sindicato está inscrito en el Registro Sindical bajo el número 040 del 28 de septiembre de 2012.*
5. *El pasado 27 de julio de 2020 se creó la Subdirectiva de la UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA "UTIBAC" en la ciudad de Medellín.*
6. *La Junta Directiva de la SUBDIRECTIVA MEDELLÍN de UTIBAC fue registrada en la Dirección Territorial de Antioquia según constancia de depósito del 30 de julio de 2020 proferida por Ana Marcela Otero López, funcionaria adscrita a dicha Dirección Territorial.*
7. *Que, según lo informado por el UTIBAC SUBDIRECTIVA MEDELLÍN a la sociedad demandante, WEPM fue designado tercer suplente de la Junta Directiva.*
8. *En la actualidad el demandado ocupa el cargo de tercer suplente de la SUBDIRECTIVA de Medellín de UTIBAC.*

**C. DE LOS ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS DEL DEMANDANDO:**

9. *WEPM fue citado a diligencia de descargos el 28 de mayo de 2019 por presentar llegadas tardes los días 17, 19, 20, 22 y 23 de mayo de 2019.*

10. Por las anteriores faltas, el 9 de junio de 2019 WEPM fue sancionado con una suspensión al contrato de trabajo de ocho (8) días.

#### **D. DE LA SUSTRACCION DE LA PIZZA CON ORDEN NO. 157798**

11. El pasado 11 de septiembre de 2020 el señor WEPM prestó sus servicios en el turno nocturno en la Tienda Domino's Pizza La Estrella.
12. En los videos de seguridad de la Tienda Domino's Pizza La Estrella se observa que WEPM empaca un pizza sin estar registrada a élen el sistema.
13. La pizza era una borde de queso con adicional de la mesa y registrada con orden No. 157798 a cargo de otro domiciliario para entrega.
14. En los videos de seguridad de la Tienda Domino's Pizza La Estrella se observa que WEPM coge la caja de pizza de color azul con blanca y la junta con la caja negra para tapar esta última (pizza borde de queso) ylas guarda en la tula.
15. Al revisar las órdenes de servicio se evidencia que WEPM debía sacar una sola orden de producto y que la caja negra contentiva de la pizza borde de queso no le correspondía a él.
16. El señor WEPM sale de la tienda con dos órdenes deproducto.
17. El 11 de septiembre de 2020 al señor WEPM se le indagó por parte del Gerente en Entrenamiento sobre lo sucedido con la pizza registrada con orden No. 157798 y él manifestó que no tenía conocimiento de la misma.

#### **E. DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:**

18. Por los anteriores hechos, el señor WEPM fue citado en primera oportunidad el 18 de septiembre de 2020 a diligencia de descargos para el 21 de septiembre del mismo año.
19. WEPM se negó a recibir la citación a diligencia de descargos.
20. La citación a diligencia de descargos le fue notificada por correo electrónico a UTIBAC y SINALTRAINBEC, sindicatos a los que se encuentra afiliado el trabajador.
21. El trabajador no asistió a la primera citación a diligencia de descargos porque se encontraba incapacitado.
22. WEPM se citó en segunda oportunidad el 28 de septiembre de 2020 con el fin de llevar a cabo el procedimiento de descargos esemismo día.
23. Una vez más WEPM se negó a recibir la citación a diligencia de descargos.
24. WEPM se presentó al lugar, fecha y hora para atender la diligencia de descargos en compañía de SERGIO ANDRÉS CESPEDES LOAIZA (Presidente de SINALTRAINBEC SUBDIRECTIVA MEDELLIN y miembro de Junta Directiva de UTIBAC), sin embargo, el demandado informó que no rendiría los descargos porque no tenía copia de la citación, la misma que se negó a recibir en dos oportunidades anteriores.
25. Por lo anterior, GASTRONOMIA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S. en un acto de buena fe y de garantía del derecho al debido proceso, defensa y contradicción lo

*citó en tercera oportunidad el 29 de septiembre de 2020 con el fin de llevar a cabo el procedimiento de descargos el 30 de septiembre del mismo año.*

26. *WEPM no compareció a la tercera citación a diligencia de descargos motivo por el cual se levantó acta de no comparecencia.*
27. *WEPM no compareció a los descargos porque coincidentalmente sufrió de tránsito, situación que notificó a la Compañía con una foto por WhatsApp y al día siguiente remitió la incapacidad médica.*
28. *WEPM estuvo incapacitado durante tres (3) meses aproximadamente.*
29. *Una vez WEPM se reincorporó de su incapacidad fue citado en cuarta oportunidad a diligencia de descargos para el 15 de diciembre de 2020.*
30. *Una vez más WEPM se negó a recibir la citación a diligencia de descargos.*
31. *En la diligencia de descargos estuvo acompañado por miembros de SINALTRAINBEC y UTIBAC, estos son, CARLOS ALFONSO ORTIZ (Presidente Nacional de SINALTRAINBEC) y SERGIO ANDRÉS CESPEDES LOAIZA (Presidente de SINALTRAINBEC SUBDIRECTIVA MEDELLIN y miembro de Junta Directiva de UTIBAC).*
32. *En la diligencia de descargos el demandado negó su participación en las faltas imputadas, a pesar de que se le puso en conocimiento el video de seguridad de la Tienda en el que se observa la sustracción de la pizza (caja negra).*

**F. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA CONDICIONADA A LA CALIFICACIÓN JUDICIAL:**

33. *Debido a las faltas graves presentadas por WEPM, mi representada notificó la terminación del contrato de trabajo por justa causa el 23 de diciembre de 2020 condicionada al levantamiento de fuero sindical.*
34. *WEPM se rehusó a firmar el recibido de la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, por tanto, se dejó constancia de ello ante testigos.*
35. *WEPM presentó recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la decisión de mi representada de dar por terminado el contrato de trabajo de forma condicionada al levantamiento del fuero sindical.*
36. *Mi representada resolvió el recurso de reposición y en subsidio de apelación presentado por WEPM ratificando integralmente la decisión adoptada por cuanto se había configurado un evidente y grave incumplimiento de sus obligaciones laborales.*
37. *La terminación del contrato de trabajo con justa causa está condicionada a la calificación de la autoridad judicial, por ende, a la fecha el contrato continúa vigente.*
38. *Con la conducta de WEPM del 11 de septiembre de 2020, él incumple con la obligación especial de todo trabajador de que trata el numeral 1° del artículo 58 del C.S.T la de "acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico".*
39. *Con la conducta de WEPM del 11 de septiembre de 2020, él incumple con la obligación especial de todo trabajador, cual es según el numeral 5° del artículo 58 del C.S.T la de "Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.*

40. Con la conducta de WEPM del 11 de septiembre de 2020, él incurrió en la prohibición legal para el trabajador de que trata el numeral 1 del artículo 60 del C.S.T. "Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}".  
(...)

- **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

**WEPM:** Se opuso a la prosperidad de las pretensiones al señalar que frente a la conducta que se le endilga del 11 de septiembre de 2020 se carece de sustento jurídico y probatorio, ya que no es cierto que en el video se observe el nombre de la persona a quien está registrada la pizza o que esta haya sido empacada sin registrarla. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: prescripción, falta de configuración de la justa causa invocada, inexistencia de los hechos alegados, mala fe de la demandante Gastronomía Italiana SAS, innominada o genérica.

**UTIBAC:** No hizo pronunciamiento alguno.

- **SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA:**

Mediante sentencia del 17 de junio de 2022, el Juzgado Decimoprimer Laboral del Circuito de Medellín negó la autorización para despedir al trabajador demandado al no demostrarse que el trabajador hurtó una pizza. Además de que el procedimiento disciplinario adelantado a este último contaba con algunas irregularidades. Las costas procesales se impusieron a cargo de la empresa demandante.

- **APELACIÓN:**

La anterior decisión fue recurrida en apelación por la empresa demandante, quien a través de su mandatario judicial la sustentó en los términos siguientes: que se cumplió con la carga probatoria de que trata el artículo 167 del Código General del Proceso, demostrándose que el 11 de septiembre de 2020 el trabajador sustrajo una pizza borde de queso con adicionales y registrada bajo

la orden 157798. Hizo relación de los interrogatorios de parte del trabajador demandado y de la representante legal de la demandante, así como a los testimonios de los señores Clemente Bedoya, Fabian Mauricio Vargas Gómez, José Alejandro Ramírez Martínez. Indicó que si bien el trabajador manifestó que la pizza que se llevó fue con ocasión de las políticas de garantía de producto, advirtió que estas garantías fueron suspendidas desde que inició la pandemia en marzo de 2020. Que se evidencian múltiples contradicciones en el interrogatorio rendido por el demandado. Aclaró que *“En lo que corresponde a la investigación disciplinaria, es importante manifestar al Despacho que la Convención Colectiva de Trabajo 2020 – 2021 fue suscrita con la organización sindical SINALTRAINBEC SUBDIRECTIVA MEDELLIN y no UTIBAC SUBDIRECTIVA MEDELLIN, siendo este último sindicato del que hace parte el demandado y del que se beneficia del fuero sindical de miembro de junta directiva. Entretanto, el procedimiento disciplinario de que trata el artículo 17 de la Convención Colectiva 2020 – 2021 solo es aplicable para la imposición de medidas disciplinarias no para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, por tal motivo, este artículo se denomina expresamente “procedimiento disciplinario”, pues tal y como lo ha señalado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para terminar el contrato de trabajo con justa causa no se debe agotar previamente un proceso disciplinario, bastará con justificar en la comunicación las razones que conllevaron a la terminación del vínculo laboral, como efectivamente ocurrió en el presente caso. No obstante, en virtud de las garantías constitucionales, mi representada citó en tres (3) oportunidades al demandado para escucharlo en descargos, citaciones que se hicieron por parte de Yamile Sepulveda y Mayerlin Viloria, quien también al ser Gerente de Distrito cumple funciones de recursos humanos y es jefe directa de varias Tiendas Domino’s Pizza en Medellín”* Que atendiendo a que se demostró que el trabajador incumplió con sus obligaciones laborales, hay lugar a que se le dé por terminado el contrato de trabajo. Como consecuencia solicitó se revoque la sentencia y se autorice el despido.

### **CONSIDERACIONES:**

Reconocen las partes que el señor WEPM se encuentra vinculado a la empresa demandante desde el 10 de marzo de 2018, desempeñando el cargo de domiciliario.

El artículo 39 de la Carta Política otorga derecho a trabajadores y empleadores para constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. El artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo en desarrollo de la disposición constitucional anterior advierte que empleadores y trabajadores tienen

derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos últimos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

Asimismo, el artículo 405 del aludido Código define el fuero sindical como 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 laboral.

La mencionada garantía es propia entonces de trabajadores sindicalizados y cubre a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, hasta el número de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, (dos) 2 miembros de la comisión estatutaria de reclamos, por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, al tenor de los artículos 406 y 407 del Código del Trabajo.

También reconocen las partes que el demandado WEPM se encuentra amparado por fuero sindical, por haber sido designado como tercer suplente de la junta directiva de la subdirectiva Medellín de UTIBAC.

Pretende la empresa demandante se le conceda permiso o autorización para despedir al demandado por justa causa, al señalar que este se encuentra inmerso en la causal legal de despido justificado de que tratan los numerales 4°, 5° y 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con los artículos 55, 56 y los numerales 1° y 5° del artículo 58, numeral 1 del artículo 60, todas normas del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 5 y 10 del artículo 43, el numeral 31 del artículo 60 y numeral 91. 8, 21 y 22 del artículo 62 en concordancia con el artículo 65 del Reglamento Interno de Trabajo.

El problema jurídico para resolver por esta Sala se centrará en determinar si hay lugar o no a levantar el fuero sindical de que goza el trabajador con el fin de ser despedido con justa causa, en atención a las faltas endilgadas por la empresa como graves.

El juzgado del conocimiento no accedió a las súplicas de la demanda, por lo que negó la autorizando del levantamiento del fuero sindical del trabajador al considerar que no se demostró que este hurtó o sustrajo sin autorización una pizza de las instalaciones de Domino's Pizza sede la Estrella, el 11 de septiembre de 2020.

Este proceso especial fue promovido por la demandante en atención a hechos ocurrido el 11 de septiembre de 2020, señalando que dicho día el trabajador prestó sus servicios en el turno nocturno en la Tienda Domino's Pizza La Estrella. Que en los videos de seguridad de tal establecimiento se observa que el señor WEPM empaqueta una pizza sin estar registrada a él en el sistema. La pizza era una borde de queso con adicional de la mesa y registrada con orden No. 157798 a cargo de otro domiciliario para entrega. Que en los videos de seguridad se observa que coge la caja de pizza de color azul con blanca y la junta con la caja negra para tapar esta última y las guarda en la tula. Que al revisar las órdenes de servicio se evidencia que el demandado debía sacar una sola orden de producto y que la caja negra contentiva de la pizza borde de queso no le correspondía a él. Que salió de la tienda con dos órdenes de producto.

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. Estas son: *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.

Ahora bien, atendiendo a los principios que conforman la carga de la prueba, según lo señalado en el artículo 167 del Código General del Proceso, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen; asimismo, de conformidad con lo señalado en el artículo 164 de la misma codificación, toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Los postulados anteriores aplicados a este proceso significan que la empresa demandante es la obligada a demostrar la conducta reprochable que se le atribuye al trabajador demandado.



Descendiendo al caso concreto se tiene que la empresa basó en gran parte los argumentos de la apelación en la prueba testimonial y los interrogatorios de parte del demandado y la representante legal de la accionante. Con relación a esta última, enfatizó en la respuesta presentada de que la política de garantías de producto de la empresa se encuentra suspendida desde que inició la pandemia; sin embargo, se debe destacar que el interrogatorio de parte es procedente en la medida en que sea idóneo para provocar confesión, por lo que no pueden tenerse probadas, por sí solas, las afirmaciones realizadas por las partes, salvo las que por confesión pueden advertir alguna situación desfavorable para esta, conforme lo dispuesto por el artículo 191 del Código General del Proceso. Por ello, las manifestaciones realizadas por la representante legal de la demandante en su interrogatorio no sirven como medio probatorio, sino en la medida en que se provoquen confesión, hecho que no ocurrió.

Respecto de la prueba documental, se resalta el video digital visible en el archivo "013 WhatsApp Video 2021-10-27 at 15.40.42" del expediente. En este se evidencia lo siguiente. Se lee la fecha 2020-09-11; tiene una duración de 2 minutos y 51 segundos; la hora reflejada en el video se muestra entre las 21:30:02 y 21:32:51; se observan varias personas que ingresan y salen de la tienda; el demandante toma dos cajas y las deposita en una tula; no se puede determinar qué producto contenía cada caja, ni a nombre de quién se encontraban registradas; debido a la corta duración del video no se puede determinar quién dejó la caja negra de pizza en ese lugar y hace cuánto tiempo. Se tiene entonces que esta prueba no permite concluir que el demandante sustrajo una pizza sin autorización.

En la página 101 del PDF "016AnexosRespuestaDemanda" se observa un comunicado realizado por el señor Fabián Mauricio Vargas Gómez, el cual dice lo siguiente: *"De manera libre declaro que recibí una pizza gratis de Dominos Pizza. La pizza se pidió el 11 de sept de 2020 a eso de las 7 pm. la pizza nunca llegó, pasadas 2 horas llamé al punto de venta y me dicen que me mandarían una gratis por la demora. Pedí una pizza borde de queso de 8 porciones. Efectivamente media hora más tarde me llegó la pizza en la plazoleta de la unidad la recibí. Al mensajero le doy unas moneras que tenía en el bolsillo como propina voluntaria"*.

No se observa en el expediente alguna otra prueba documental con relación a los hechos ocurridos el 11 de septiembre de 2020 en la tienda de la demandada ubicada en el municipio de la Estrella, pues los demás documentos están relacionados con la citación a descargos y su diligencia, reglamento interno de trabajo y convención colectiva de trabajo.

Con relación a la prueba testimonial, es necesario advertir que en el presente asunto se torna irrelevante generar una discusión acerca de si al interior de la empresa demandante hay o no desorden administrativo. El presente caso se enfoca únicamente en los hechos que rodearon la acusación formulada por la empresa relacionadas con sustraer de la tienda una pizza sin autorización.

El demandado reconoce haberle entregado el producto al cliente Fabián Mauricio Vargas Gómez, por haber sido autorizado para ello. Por su parte, este último afirmó haber recibido una pizza de cortesía con ocasión a una demora que tuvo con su pedido. Ahora, con relación a la autorización para tomar el producto de la tienda y repartirlo, señaló el demandado que la autorización era dada por el gerente en compañía de un domiciliario.

Frente a la autorización para tomar el producto, el señor José Alejandro Ramírez Martínez, domiciliario, manifestó que tal orden la dio el gerente en entrenamiento Clemente Bedoya Jiménez; sin embargo, este último advierte que no fue él quien dio tal autorización.

Lo anterior pone en evidencia ciertas contradicciones en los testimonios rendidos por los testigos; no obstante, 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 y SL2262-2022, 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, esta Sala concluye que no se encuentra demostrado que el señor WEPM incurrió en las conductas alegadas por la empresa como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, previa levantamiento del fuero sindical. Lo dicho se soporta en la falta de prueba, ya que no hay cómo establecer que específicamente el producto que tomó el demandado del mostrador no

contaba con orden alguna para su entrega, ya que ninguna prueba documental permite demostrar lo contrario. Es de resaltar que no se incorporó como prueba recibos, facturas o algún otro documento que tengan relación con el producto que se encontraba en la caja negra, por lo que no hay forma de establecer cuáles fueron los productos a cargo del demandado para su entrega.

Es claro que el señor WEPM le entregó un producto al cliente Fabián Mauricio Vargas Gómez con ocasión de la demora de un pedido que este había realizado horas atrás. Con relación a quién fue la persona que autorizó la entrega se presenta una contradicción entre lo narrado por José Alejandro Ramírez Martínez, domiciliario y Clemente Bedoya Jiménez, gerente en entrenamiento; no obstante, el hecho que el trabajador demandado tuviera conocimiento del pedido del cliente Fabián Mauricio Vargas Gómez y su efectiva entrega, permiten a esta Sala concluir que sí fue autorizado para entregarlo.

Corolario de todo lo dicho, al no demostrarse que el señor WEPM incurrió en las causales consagradas en los numerales 4°, 5° y 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con los artículos 55, 56 y los numerales 1° y 5° del artículo 58, numeral 1 del artículo 60, todas normas del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 5 y 10 del artículo 43, el numeral 31 del artículo 60 y numeral 91. 8, 21 y 22 del artículo 62 en concordancia con el artículo 65 del Reglamento Interno de Trabajo, no hay lugar a autorizar el levantamiento del fuero sindical, tornándose irrelevante pronunciarse frente a los demás puntos objeto de apelación relacionados con el procedimiento disciplinario. Como consecuencia, la sentencia merece ser **CONFIRMADA**.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. Las de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir avante la apelación formulada por la empresa demandante, son de su cargo y en favor del trabajador demandado. De conformidad con lo establecido en el acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$1.160.000.

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,

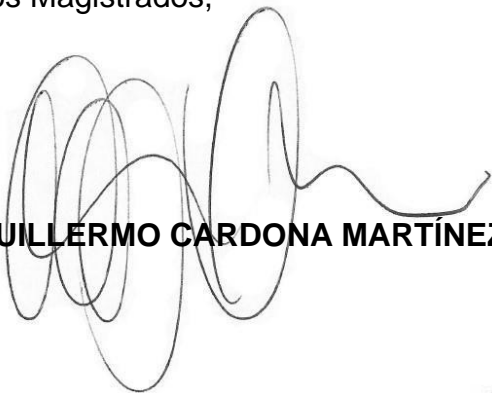
**RESUELVE:**

Se **CONFIRMA** la sentencia que se revisa por vía de apelación, de fecha y procedencia conocida.

Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

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

Los Magistrados,



**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ**



**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:

<b>PROCESO</b>	Especial de fuero sindical
<b>DEMANDANTE</b>	Gastronomía Italiana en Colombia S.A.S.
<b>DEMANDADO</b>	WEPM
<b>VINCULADO</b>	UTIBAC
<b>RADICADO</b>	05-001-31-05-011-2021-00310-01
<b>DECISIÓN</b>	Confirma sentencia
<b>MAGISTRADO PONENTE</b>	Guillermo Cardona Martínez

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/131> 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 16 de enero de 2023 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 16 de enero de 2023 a la 5:00pm



**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO