



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, diez (10) de agosto de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE:	INTERCOLOMBIA S.A ESP
DEMANDADO:	GERARDO ANTONIO ARANGO LALINDE, y
INDICATO:	de TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
	ENERGÉTICA “SINTRAE”.
TIPO DE PROCESO:	ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
DECISIÓN:	CONFIRMA

En la fecha, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, se reunió para resolver el Recurso de apelación presentado por el apoderado de la Parte demandada, en el Proceso Especial de Fuero Sindical adelantado por la empleadora **INTERCOLOMBIA S.A ESP** en contra de **GERARDO ANTONIO ARANGO LALINDE**, frente a la decisión adoptada por el Juzgado de Instancia.

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por la Ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.

ANTECEDENTES:

PRETENSIONES:

Que se Declare que el demandado es trabajador de la demandante en virtud de la sustitución patronal que operó con Interconexión Eléctrica S.A ESP el 01/01/2014. Que el trabajador pertenece a la Junta Directiva de la Subdirectiva de SINTRAE, en el cargo de Fiscal, encontrándose amparado por la garantía foral desde el 23/07/2018; y que se encuentra inmerso en la causal de terminación del contrato laboral por justa causa contenida en el numeral 14 del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351/1965, en concordancia con el numeral 19 del RIT. Y que como consecuencia de tal declaración, se ordene el levantamiento del fuero sindical que lo acompaña por justa causa.

HECHOS:

- Que el trabajador celebró contrato de trabajo con Interconexión Eléctrica S.A el 05/10/1981; operando la sustitución patronal con Intercolombia S.A ESP el 01/01/2014, la cual fue comunicada al demandado el 20/12/2013.

- Que mediante comunicación del 23/07/2018 la organización sindical SINTRAE informó al empleador que el trabajador demandado fue designado como miembro de la Junta Directiva Seccional Medellín en el cargo de Fiscal.
- Que mediante Acto Administrativo SUB 213266 del 10/08/2018, Colpensiones le reconoció al trabajador la pensión de vejez; situación que fue puesta en conocimiento del empleador mediante comunicación del 12/12/2018.
- Que dado que al trabajador ya fue ingresado en nómina de pensionados, se configura la causal prevista en el numeral 14 del artículo 62 del CST, en concordancia con el párrafo 3 del artículo 33 de la ley 100/1993 y con el numeral 19 del artículo 101 del RIT.
- Y que Intercolombia S.A ESP es una empresa de servicios públicos mixta, siendo aplicable lo contenido en la ley 142 de 1994, por ende el régimen de sus trabajadores lo es de carácter particular.

2

SENTENCIA.

DECLARÓ que el reconocimiento de la pensión de vejez al trabajador y su inclusión en nómina por parte de la entidad de Seguridad Social, constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del aquí demandado. **AUTORIZÓ** a la Sociedad demandante para tomar tal decisión; y **CONDENÓ** en Costas procesales a la Parte demandada y a favor de la demandante.

RECURSO DE APELACIÓN:

PARTE DEMANDADA: Manifiesta que la presente demanda se encuentra prescrita, en la medida que la Sociedad demandante dejó de efectuar cotizaciones al SGP desde el mes de abril/2018, fecha para la cual conoció la intención de pensionarse del trabajador, pero solo vino a presentar demanda especial de permiso para despedir en el mes de febrero/2019, transcurriendo entre estos dos eventos más de 2 meses, término dentro del cual debió impetrar dicha demanda.

Que al trabajador demandado no le es aplicable la normatividad para empleados particulares, ya que éste labora para una entidad pública, teniendo así la calidad de servidor público, razón suficiente para dar aplicación a la edad de retiro forzoso que es a los 70 años, no siendo posible entonces autorizarse la terminación del contrato laboral por el reconocimiento de su pensión de vejez.

Que además, en el presente caso ocurrió una real sustitución patronal entre ISA e Intercolombia S.A ESP, pues lo surgido entre ellas corresponde a una simulación que impide tener a la Sociedad demandante como la verdadera empleadora, sin que sea de recibo tener en cuenta la Res. emitida por el Ministerio del trabajo, pues la misma no se encuentra en firme, existiendo un pleito pendiente al respecto.

Y que al revocarse la sentencia impuesta, la condena impuesta por Costas procesales debe correr la misma suerte, máxime que el presente Proceso no generó un desgaste a la administración de justicia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

- Competencia: Principio Consonancia art. 66A del C.P.T. y S.S, adicionado, art 35 de la L. 712 de 2001.
- Objeto: Determinar si en el presente caso se configura o no el término de prescripción previsto en el artículo 118 A del C. P. del T. y de la S. S. en Conc. con el Art. 94 del CGP. Y en caso negativo, si es procedente o no autorizar la terminación del contrato laboral del demandado quien se encuentra amparado por el fuero sindical, por el reconocimiento de su pensión de vejez; y lo relativo a las Costas del proceso. Veamos:

3

No se discute en este Proceso la calidad de aforado del demandado señor **GERARDO ANTONIO ARANGO LALINDE**, quien hace parte del Sindicato “**SINTRAE**”, ocupando el cargo de Fiscal (anexo 01 y 45 del medio digital), así como tampoco que Colpensiones le reconoció pensión de vejez mediante Resolución 213266 del 10/08/2018 con ingreso a nómina del ciclo 2018/08 (folios 230 y 231 anexo 1).

El art. 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la ley 50 de 1990, modificado por la ley 584 de 2000 art. 1°, consagra el Derecho de Asociación en los siguientes términos:

“ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACIÓN.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí”.

El FUERO SINDICAL es un derecho de raigambre constitucional definido así por la CPN y por el C.S. del T, así:

“ARTICULO 39 CPN. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.

(...)

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

(...)”.

“ARTICULO 405 CST. 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”.

Este amparo propio de trabajadores sindicalizados, procede al tenor de lo dispuesto en los artículos 406 y 407 del C. S. del T. Lit. C), modificado por el art. 12 de la Ley 584 de 2000, entre otros, para los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, hasta el número de cinco (05) principales y cinco (05) suplentes, por el tiempo que dure el mandato y seis (06) meses (6) más:

“**TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.** <Artículo 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;

(...)

PARÁGRAFO 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”.

4

“MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.
2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al {empleador} en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.
3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice”.

Ahora, en cuanto al término para instaurar la demanda tendiente a obtener el permiso para despedir a un trabajador aforado, el Art 118 A CPT y de la SS preceptúa:

ARTÍCULO 118-A. PRESCRIPCIÓN. <Artículo adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> ***Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses.*** Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. **Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.**

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses”.

En el presente asunto, se tiene que Colpensiones le envió comunicación de fecha 12/12/2018 al empleador demandante informándole la existencia de la Res. 213266 del 10/08/2018 mediante la cual se le reconoció la pensión de vejez al trabajador demandado, la cual fue debidamente recibida con sello del empleador el **17/12/2018** -folio 230 anexo 01-, presentándose la demanda según el sello de la Oficina Judicial de esta ciudad, el **11/02/2019** (folio 19 anexo 01); admitiéndose la misma mediante Auto del 22/02/2019 (anexo 04), el cual fue notificado personalmente al demandado el **15/05/2019** (anexo 09).

Ello significa que la demanda fue presentada dentro de los dos meses siguientes a la fecha en la cual el empleador tuvo conocimiento cierto del reconocimiento pensional al trabajador demandado por parte de Colpensiones, es decir, de la existencia de la causal, pero para que la misma pudiera surtir el efecto de interrumpir la prescripción, era necesario que el Auto admisorio de la misma se notificara al demandado dentro del

término de un año contado a partir de la fecha del Auto Admisorio de la demanda conforme al artículo 94 del CGP, lo cual ocurrió en este caso, dado que como ya se dijo el A quo admitió la demanda especial de fuero sindical mediante Auto del 22/02/2019 (anexo 04), notificándose personalmente al demandado el 15/05/2019 (anexo 09).

Y sobre el momento a partir del cual se debe comenzar a contabilizar el término prescriptivo, considera la Sala que no es de recibo hacerlo desde la fecha en la que la Sociedad demandante dejó de efectuar cotizaciones al SGP, esto es, desde el mes de abril/2018, en la medida que para esta data no se había configurado aún el derecho pensional. **CONFIRMA.**

5

NATURALEZA DEL VÍNCULO LABORAL.

El artículo 17 de la Ley 142 de 1994, “por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones”, señala:

“ARTÍCULO 17. Naturaleza. Las empresas de servicios públicos son sociedades por acciones cuyo objeto es la prestación de los servicios públicos de que trata esta Ley.

PARÁGRAFO 1. Las entidades descentralizadas de cualquier orden territorial o nacional, cuyos propietarios no deseen que su capital esté representado en acciones, deberán adoptar la forma de empresa industrial y comercial del estado...”.

En relación con el régimen laboral de las personas que prestan sus servicios a las empresas de servicios públicos, el Art 41 de la referida ley, establece:

“Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley. Las personas que presten sus servicios a aquellas empresas que a partir de la vigencia de esta Ley se acojan a lo establecido en el parágrafo del artículo 17, se regirán por las normas establecidas en el artículo 5 del Decreto-Ley 3135 de 1968”.

En el caso de autos, según se desprende del Certificado de existencia de existencia y representación legal de la Sociedad demandante -folios 22 a 54 anexo 01-, esta se constituyó como “una empresa de servicios públicos, mixta, sociedad por acciones de la especie de las anónimas mercantiles”, en cumplimiento de lo dispuesto en el referido Art. 17, y tiene por objeto social, la prestación del servicio público de transmisión de energía eléctrica, así como la prestación de servicios conexos, complementarios y los relacionados con tales actividades, entre otros.

Así las cosas, sus trabajadores -entre ellos el demandado-, tienen el carácter de **trabajadores particulares** y están sometidos a las normas del Código Sustantivo del Trabajo, según lo dispone el transcrito artículo 41; sin haberse demostrado en el Proceso que la Sociedad demandante esté incurso en la excepción a la que se refiere esta última norma, ya que no ha mutado a una Empresa Industrial y Comercial del Estado -E.I.C.E. o al menos ello no se demostró en el Proceso-, que permita asignarle al demandado una calidad diferente a la de su vinculación laboral.

Definido entonces que al demandado no le es aplicable lo dispuesto en la ley 1821 de 2016 –que regula la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas-, pasa esta Sala a hacer el estudio de la procedencia de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del mismo.

Veamos la justa causa de terminación del contrato laboral consagrada en el numeral 14 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y el parágrafo 3º del artículo 9 de la Ley 797 de 2003. Normas que en su orden son del siguiente tenor literal:

6

“Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: ...

14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa...”

“Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones...”.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en SL3146-2020, hizo alusión a lo manifestado por la Corte Constitucional en la SC–1037 de 2003, relativo a que para efectos de considerarse el reconocimiento de la pensión de vejez como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador particular, no debe haber solución de continuidad entre el salario y la obtención de la mesada pensional. Al respecto dijo la Corte:

“(…)

3.- Comprensión de la no solución de continuidad entre la percepción del último salario y la primera mesada pensional.

Para una adecuada interpretación de la causal consagrada en el Parágrafo 3.º del art. 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el art. 9 de la Ley 797 de 2003, que admite como justa causa para terminar el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria del trabajador, **que cumpliendo con los requisitos para acceder al derecho pensional, le haya sido reconocido y notificado el respectivo derecho, debe tenerse en cuenta la modulación que, de la citada causal, hizo la H. Corte Constitucional en la sentencia C–1037 de 2003**, cuando señaló que «**no puede existir solución de continuidad entre la terminación de la relación laboral y la iniciación del pago efectivo de la mesada pensional, precisamente para asegurar al trabajador y a su familia los ingresos mínimos vitales, así como la efectividad y primacía de sus derechos**». En ese orden de ideas, este alto tribunal emitió una sentencia aditiva disponiendo, para deparar la constitucionalidad de la norma contentiva de la causal sub-examine, «que el trabajador particular o servidor público sea retirado sólo cuando se le garantice el pago de su mesada pensional, con la inclusión en la correspondiente nómina, una vez se haya reconocido su pensión», lo anterior, a fin de garantizar la continuidad de los ingresos del trabajador por la pérdida de esa condición y la adquisición del status de pensionado.

Ahora bien, a efectos de acompasar el contenido de la previsión normativa -Parágrafo 3º. del art. 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el art. 9 de la Ley 797 de 2003- con lo dispuesto, de manera aditiva, en la sentencia constitucional aludida -C–1037 de 2003-, debe decirse que, **cuando el empleador disponga terminar el contrato de trabajo o la relación legal y reglamentaria con fundamento en la justa causa establecida en la citada norma del Estatuto de Seguridad Social, deberá garantizarse que no exista solución de continuidad entre la fecha de retiro y la fecha de la inclusión en la nómina**

de pensionados. Esto último con el fin de que no se vea afectado el ingreso mínimo vital del trabajador. (...)"

PRUEBAS:

-Historia laboral de cotizaciones certificada por Colpensiones (folios 245 anexo 1), con los diferentes correos enviados por el trabajador demandado a la Sociedad demandante denominados: a) correo electrónico del 09/04/2018 y del 24/04/2018 dirigidos a la Dirección de Talento Humano (folios 198 y 217) denominados trámite pensional; b) comunicación dirigida a la Dra. Liliana María Jaramillo Delgado como Directora de Talento Humano Intercolombia el 10/04/2018, denominado respuesta- trámite pensional (folios 202 a 203); y c) Solicitud dirigida a la Dra. Liliana María Jaramillo Delgado como Directora de Talento Humano Intercolombia el 16/04/2018, en la cual solicitó dejar de realizar cotizaciones al SGP administrado por Colpensiones para realizar el trámite pensional (folio 206).

En el caso pues, está demostrado que el demandado pasó de ser trabajador activo a pensionado sin solución de continuidad, ya que a este se le reconoció la pensión de vejez por parte de Colpensiones mediante Resolución 213266 del 10/08/2018, siendo incluido en nómina de pensionados por parte de esta última entidad a partir de 08/2018 -folios 230 y 231 anexo 1-, solicitando la Sociedad demandante autorización para dar por finalizado el contrato laboral del trabajador pensionado, mediante el presente Proceso, lo que le garantiza la continuidad de sus ingresos en la proporción natural que significó el cambio de estatus, y en todo caso, sin sufrir afectación alguna en su mínimo vital.

Por las anteriores razones, se **CONFIRMARÁ** la decisión de instancia al respecto.

SUSTITUCIÓN PATRONAL

Pretende la parte demandada discutir mediante el presente Proceso especial de fuero sindical, la validez o no de una supuesta sustitución patronal acaecida entre ISA e Intercolombia S.A ESP.

Olvida el recurrente la naturaleza propia del presente Proceso -Especial de Fuero Sindical-.

Al respecto, traemos a colación providencia de la Corte Constitucional sobre la imposibilidad de pronunciarse en este tipo de Procesos sobre otros aspectos diferentes a lo relacionado con la desmejora del trabajador aforado. Así lo dijo en ST-731 de 2001:

"En esa medida, el desconocimiento del objeto de cada uno de los procedimientos implica una vulneración del derecho al debido proceso. En efecto, conforme lo establece el artículo 29 de la Constitución, "[n]adie podrá ser juzgado sino ... con observancia de las formalidades propias de cada juicio" Así, si en la sentencia que finaliza el procedimiento especial de acción de reintegro, el juez se pronuncia acerca de la legalidad del despido o el retiro del servicio, se produce un desfase entre la decisión adoptada y el procedimiento surtido. Un ejemplo de dicha situación se ve claramente cuando el trabajador, a pesar de creerlo, no está realmente cobijado por el fuero sindical, pero ha sido despedido de manera ilegal. Si el juez se pronuncia acerca de la legalidad del despido en la acción de reintegro, estaría profiriendo una decisión que puede desmejorar la situación procesal del demandante, en la medida en que el demandado puede alegar la existencia de una cosa

juzgada cuando intente nuevamente la demanda para obtener un pronunciamiento sobre la ilegalidad del despido. En ese caso, el procedimiento mediante el cual se debe establecer la ilegalidad del despido o del retiro no es el procedimiento especial y expedito de diez (10) días de la acción de reintegro, sino un proceso ordinario laboral o, en otros casos, una acción ante la jurisdicción contencioso administrativa.”

Y el Tribunal Superior de Medellín en sus Salas de decisión Laboral en dos casos similares al presente, ha tenido la oportunidad de pronunciarse en los siguientes términos:

8

- Sala Segunda de Decisión Laboral sentencia rad. 006-2021-00103 del 24 de junio de 2022 M.P HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ:

“Al respecto la sala precisa que un proceso especial de fuero sindical, se instaura para protección de la asociación sindical en la medida que protege la garantía de que gozan alguno de sus asociados para que no pueda ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos, sin justa causa calificada por el juez laboral (art. 406 CST), **en cambio las pretensiones (2 y 3) y los presupuestos fácticos arriba explicados, no son objeto de este proceso especial, sino de una acción distinta y por ello existiría una incompatibilidad en las solicitudes demandatorias para un proceso especial y bien delimitado como es el juicio por fuero sindical, al mantener la parte demandante unas pretensiones de que se declare quien es el verdadero empleador, si existe o no la intermediación laboral, si se produjo realmente una sustitución patronal en el año 2014 y por ello la pretensión 2 solicita el reintegro frente a las dos demandadas.**

...

Observa la sala que este argumento, no ataca el fondo de la providencia, pues se echa de menos la consideración de si **las pretensiones indefinidas 2 y 3 fundamentadas en los hechos de la demanda y su reforma en cuanto a quien es el verdadero empleador, si existe un simple intermediario, si existió o no una sustitución patronal, son propias de un proceso especial de fuero sindical o más bien son declaraciones que se debieron realizar con otro tipo de acción ordinaria o contencioso administrativa”.**

- Sala Segunda de Decisión Laboral sentencia rad. 016-2020-00351 del 15 de octubre de 2021 M.P GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ indicó:

“iv) en el proceso de fuero sindical solo se tiene la facultad de verificar si el demandante gozaba de la garantía foral al momento de la supuesta desmejora, sin que sea posible controvertir lo relacionado a la sustitución patronal o unidad de empresa, toda vez que estos son aspectos que debe discutir el actor o la organización sindical en un proceso diferente al de fuero sindical, pues se insiste, el juez debe limitarse al aspecto concreto de verificar si el actor gozaba de dicha garantía al momento de la mencionada desmejora”.

Con base en lo expuesto, no le es dable al trabajador demandado controvertir eficazmente al interior del presente Proceso lo relacionado con la pretendida sustitución patronal, por no ser el escenario propicio para ello.

COSTAS P. DE 1ª I.: Art 365 C.G.P. Se trata de una condena objetiva que opera por el solo hecho de resultar vencida la Parte en el Proceso o en el Recurso interpuesto (CSJ SCL, Rad 40993 del (22) de enero de (2013), M. P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO). Por ende, al confirmarse la decisión principal, las Costas procesales de primera instancia seguirán la misma suerte. **CONFIRMA.**

Las Costas Procesales de 2ª Instancia, estarán a cargo del trabajador demandado, al no salir avante el recurso interpuesto, y a favor de la Sociedad demandante. Agencias en derecho: 1 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

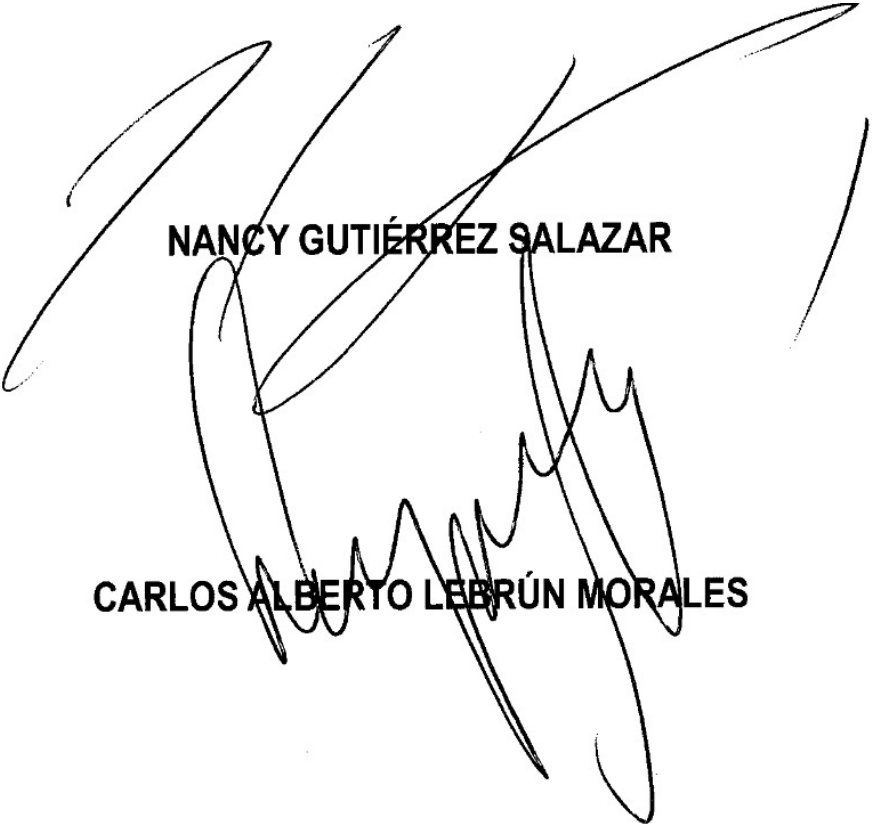
DECIDE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín el 19 de julio de 2022, dentro del Proceso Especial de Fuero Sindical promovido por la empleadora **INTERCOLOMBIA S.A ESP** en contra de **GERARDO ANTONIO ARANGO LALINDE** y del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA “SINTRAE”**, según lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: COSTAS PROCESALES de 2da Instancia, a cargo de la Parte demandada, y a favor de la demandante. Agencias en derecho: 1 SMLMV.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Los Magistrados,



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR

CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

EN AUSENCIA JUSTIFICADA
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELASQUEZ