

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D. C.
SALA LABORAL**

Mag. Ponente: Dr. MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL (PERMISO PARA DESPEDIR)
DE BRITISH AMERICAN TOBACCO COLOMBIA S.A.S. CONTRA
JONATHAN ANDRÉS BARRERO PRIETO.**

Bogotá D.C., tres (3) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

Surtido el traslado a las partes para alegar de conclusión por escrito como lo dispone el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reúne la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia dictada el 17 de abril de 2024 por la Juez Veintisiete (27°) Laboral del Circuito de Bogotá. En ella se ORDENÓ el levantamiento del fuero sindical y se CONCEDIÓ a la empresa demandante autorización para finalizar el contrato de trabajo del demandado.

ANTECEDENTES

Por medio de apoderado, BRITISH AMERICAN TOBACCO S.A.S. presentó demanda que fue objeto de reforma contra JONATHAN ANDRÉS BARRERO PRIETO, para que, mediante los trámites de un proceso especial de fuero sindical – permiso para despedir-, se declare que el demandado incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo y se autorice el despido del trabajador. Como fundamento de sus pretensiones afirma que el demandado se vinculó a BRITISH AMERICAN TOBACCO COLOMBIA S.A.S. mediante contrato de trabajo a término indefinido el 2 de mayo de 2017, desempeña actualmente el cargo de vendedor bajo la modalidad de preventiva, y es miembro de la Junta Directiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DE

BRITISH AMERICAN TOBACCO COLOMBIA – SINTRABAT por ocupar el cargo de *secretario de solidaridad*.

Indicó que para los meses de abril y mayo de 2022 el demandado tenía asignada la ruta O8P la cual cubría la zona calle 72 hasta calle 63 y entre carrera 72 avenida Boyacá hasta la avenida ciudad de Cali calle 83 y su horario era de 7:00 am a 5:30 pm, en la cual debía visitar a los clientes asignados en el rutero y ofrecer productos, para lo cual tiene como obligación permanecer durante toda su jornada de trabajo en la zona de ruta asignada. El día 12 de mayo de 2022 se evidenciaron irregularidades pues para el 19 de abril, 3 y 6 de mayo de 2022 el demandado se ausentó de la ruta durante su jornada de trabajo, y el día 19 de abril de 2022 ingresó pedidos y novedades en ubicaciones geográficas distintas a la de los puntos de venta de los clientes asignados en el rutero, es decir no se presentó a laborar en sus sitios y horarios de trabajo previamente asignados. Se le citó a descargos el día 19 de mayo de 2022 junto a la Organización sindical SINTRABAT a la que pertenece, y se le notificó el día 24 de mayo de 2022 que su contrato de trabajo terminaría con justa causa una vez el juez laboral competente autorizara su desvinculación (Audiencia del 12 de septiembre de 2023 Min. 37:31 archivo 19 y 20 primera instancia).

Notificada la demanda y corrido el traslado legal, fue contestada por el demandado en audiencia celebrada el 12 de septiembre de 2023, y la reforma a la demanda en audiencia celebrada el día 26 de octubre de 2023. Aceptó los hechos relativos a la modalidad y fecha de vinculación del contrato de trabajo, al último cargo desempeñado, la fecha, hora y lugar de citación a la diligencia de descargos realizada, la calidad de miembro de la Junta Directiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DE BRITISH AMERICAN TOBACCO COLOMBIA – SINTRABAT, la asignación de la ruta O8P para abril y mayo de 2022, las funciones desempeñadas, la obligación de permanecer durante toda su jornada de trabajo en la zona de su ruta asignada. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones pues considera que no incurrió en una falta que constituya justa causa para dar por terminado el contrato laboral. En su

defensa propuso como excepciones de fondo: *inexistencia de la causal de la justa causa para terminar la relación laboral de manera unilateral, vulneración al debido proceso y desconocimiento del reglamento interno de trabajo, falta de causa de suspensión del contrato de trabajo, buena fe, genérica e innominada* (Audiencia del 12 de septiembre de 2023 archivo 20 y 13, Audiencia del 26 de octubre de 2023 archivo 26 y 28, Min. 5:52 y 8:36 primera instancia).

También se notificó la admisión de la demanda a la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE BRITISH AMERICAN TOBACCO COLOMBIA – SINTRABAT (archivo 12), quien compareció al proceso a través de su presidente y coadyuvó la contestación presentada por la parte demandada (Audiencia virtual del 26 de octubre de 2023, Min. 34:09 y Min. 38:06).

Terminó la primera instancia con sentencia del 17 de abril de 2024, mediante la cual el Juzgado 27 Laboral del Circuito de Bogotá ORDENÓ el levantamiento del fuero sindical y CONCEDIÓ la autorización para finalizar el contrato de trabajo. Para tomar su decisión, encontró probados los hechos que motivaron el despido, esto es, el incumplimiento por parte del demandado a su jornada de trabajo de acuerdo con los horarios señalados por la empresa y conforme a sus funciones. Concluyó que el demandado desconoció la obligación de permanecer de manera presencial en la zona asignada para el cumplimiento de sus funciones a lo largo de su jornada laboral, desconoció el trámite establecido en la empresa para la solicitud de permisos, faltó al trabajo, se ausentó de su sitio de trabajo, se ocupó en cosas distintas a sus labores durante las horas de trabajo, y terminó el trabajo en horas distintas a las ordenadas sin autorización ni permiso por parte de su superior, situaciones que se calificaron en el contrato de trabajo como una falta grave y que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Adicionalmente, advirtió que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción, y como quiera que el reglamento interno de trabajo solamente señala un procedimiento para la comprobación de faltas y la forma de aplicación de las

sanciones disciplinarias y no un procedimiento previo a la finalización del contrato de trabajo con justa causa, no había lugar a pronunciarse respecto al proceso adelantado en contra del trabajador demandado. Por último indicó que no ocurrió suspensión del contrato de trabajo solo que la demandante condicionó la ejecución de la decisión a la autorización judicial continuando el pago de salarios y aportes a seguridad social.

La parte resolutive de dicha sentencia es del siguiente tenor: *“PRIMERO: DECLARAR que el señor JONATHAN ANDRÉS BARRERO PRIETO está amparado por fuero sindical en su calidad de Secretario de Solidaridad de la Junta Directiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DE BRITISH AMERICAN TOBACCO COLOMBIA S.A.S - SINTRABAT conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO: CALIFICAR como justas causas para el despido del trabajador aforado JONATHAN ANDRÉS BARRERO PRIETO los hechos endilgados en la carta de terminación del contrato de trabajo que le fue comunicada el 24 de mayo de 2022, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. TERCERO: LEVANTAR el fuero sindical que ostenta el trabajador JONATHAN ANDRÉS BARRERO PRIETO y autorizar a la empresa BRITISH AMERICAN TOBACCO COLOMBIA S.A.S a dar por terminado su contrato de trabajo por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído. CUARTO: DECLARAR no probadas las excepciones formuladas por el demandado conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. QUINTO: CONDENAR en costas al demandado en la suma de \$800.000 como agencias en derecho a favor de la empresa demandada, la anterior decisión queda notificada en estrados.”* (Audiencia virtual 17 de abril de 2024, hora: 1:03:43 del archivo 34 primera instancia).

RECURSO DE APELACIÓN

En el recurso, la apoderada del demandado afirma que si bien las ausencias y faltas del demandado no se tramitaron a través de los debidos canales, sí se manifestaron directamente a las personas involucradas. Considera que se

debieron aplicar sanciones o suspensiones más no la terminación del contrato de trabajo máxime cuando se está frente a la protección a la familia y de menores¹ (Audiencia virtual 17 de abril de 2024, hora: 1:05:09 del archivo 34 primera instancia).

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

No fueron objeto de controversia que entre las partes se ejecuta contrato de trabajo a término indefinido desde el 2 de mayo de 2017, en el cual el demandado desempeña el cargo de vendedor, y que tiene fuero sindical por ser *secretario de solidaridad* de la Junta Directiva Nacional de la asociación sindical SINTRABAT.

En consonancia con el recurso de apelación (artículo 66-A del CPTSS), el Tribunal debe definir si se acreditó o no la justa causa referida por la sociedad demandante para poner fin al contrato de trabajo suscrito con JONATHAN ANDRÉS BARRERO PRIETO.

Previo a ello se debe advertir que el Fuero Sindical es una garantía otorgada a las organizaciones sindicales frente a tres acciones concretas del

¹ *Sí, conforme a lo expresado por el Despacho y siendo la oportunidad para presentar, me permito presentar recurso en contra de la sentencia proferida por el Despacho, teniendo en cuenta que así como se han manifestado los argumentos dentro de la contestación de la demanda y de la coadyuvante del sindicato de la Organización Sindical, pues se considera que más allá del establecimiento o no de la justa causa, que es lo que nos atañe en el presente proceso, se deja o se pone sobre la parte sustancial y los hechos presentados durante las situaciones de ausencia del trabajador, se sobrepone o se pone por encima la forma al fondo a qué me refiero con esto a que si bien lo manifiestan los testigos, el desconocimiento de la situación que les manifestó precisamente el señor Barrero, si no se surtió con los debidos canales, si se manifestaron directamente a las personas involucradas, lo cual se considera que se deja de lado un poco o se da prevalencia más bien al tema de la forma, y se deja de lado lo fundamental, como era la protección de la familia y de los menores en ese momento, estableciéndose así o pretendiéndose configurar unas justas causas que más allá de una suspensión o unas descuentos o no pagos de los días en que se debieron haber impuesto las suspensiones, pues simplemente se determina la terminación del contrato de trabajo, so pena de la situación que estuviera viviendo el trabajador, entonces siendo así las cosas, pues de manera más respetuosa, señora Juez, me permito presentar el recurso contra la sentencia proferida el día de hoy gracias.*

empleador en cuanto de ellas se pueda derivar una limitación o una afectación cierta al derecho de asociación sindical: el despido, la desmejora en las condiciones de trabajo y el traslado o cambio de lugar de trabajo.

Para hacer efectiva dicha garantía, nuestro ordenamiento jurídico obliga al empleador que quiera ejercer alguna de las prerrogativas referidas frente a un trabajador aforado (despido, desmejora, o traslado), a acudir al procedimiento especial que regula la Ley en el artículo 113 del CPTSS para que un juez del trabajo califique previamente la existencia de la causa legal de despido, o de una desmejora en las condiciones de trabajo, o de las razones que pueden habilitar el traslado del trabajador, respectivamente (artículo 405 del CST).

El ordenamiento jurídico protege así el derecho de asociación sindical dando estabilidad relativa a los trabajadores aforados, y al mismo tiempo permite al empleador la movilidad de su recurso humano cuando existan causas legales o razones válidas que lo autoricen.

Por ello, en los procesos iniciados por el empleador con base en el artículo 113 del CPTSS para el despido de un trabajador, la función del Juez se cumple verificando si la causa de terminación del contrato que se alega ocurrida es justa o no y si los hechos que la demanda estima constitutivos de ella ocurrieron.

Con este referente normativo se advierte en el asunto bajo estudio, que la sociedad demandante endilga al trabajador demandado como justa causa para terminar el contrato de trabajo el haber ingresado en los sistemas de la compañía el 19 de abril de 2022, 6 órdenes de compra y 2 novedades de no compra, el 3 de mayo de 2022 8 órdenes de compras, y el 6 de mayo de 2022 2 órdenes de compra y 1 novedad de no compra, desde ubicaciones geográficas distintas a las del punto de venta, así mismo que mediante las ubicaciones del GPS se constató que no se presentó a laborar en su sitio y horario de trabajo previamente asignados sin autorización ni justificación válida para las mencionadas fechas.

Tal conducta se enmarca en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST, norma que permite al empleador la terminación unilateral del contrato de trabajo cuando el trabajador incurre en una *falta grave* a las obligaciones que exponen los artículos 58 y 60 del CST, o a las obligaciones y deberes que se comprometió en forma específica a cumplir respecto de un empleador determinado.

Puestas así las cosas, para desatar la controversia debe el Tribunal verificar: i) si las conductas descritas en la carta de terminación ocurrieron o no, ii) si ellas constituyen una falta a las obligaciones del demandado; y en dado caso, iii) si revisten gravedad.

i) Sobre lo primero y (ii) lo segundo, tal como lo señaló la juez de primera instancia, se encuentra probado en el expediente que el demandado en efecto los días 19 de abril, 3 y 6 de mayo de 2022, ingresó al sistema de la Compañía demandante las órdenes y novedades de los clientes desde ubicaciones geográficas diferentes a las del punto de venta, y no se presentó a laborar en su sitio y horario de trabajo, pues los pedidos de los clientes los registró desde una zona distinta a la asignada. Asimismo se demostró que el demandado se ausentó sin justificación alguna de su puesto de trabajo en la jornada laboral.

Ello se acredita con el acta de descargos realizada el 20 de mayo de 2022, en la que al concedérsele el uso de la palabra al demandado indicó: *“Básicamente me evadí de la ruta o me fui temprano por la cuestión de mis hijas que requieren más de cuidado y creo que, con dos bebés hay que tener más cuidado y más atención, en algún momento se le comenté al gerente de que tuviera en cuenta esto y que es una calamidad que tengo, que me toca correr; mis bebés son canguro y requieren de más atención”* Agregó: *“Con toda esta situación, el gerente puede dar fe de mi buen trabajo y buen desempeño en la Compañía, básicamente yo sé que cometí un error al no expresarle al gerente de turno mi situación, también se cumplió con los objetivos, no lo hice con la intención de evadir mi responsabilidad de ventas o de enviar pedidos ficticios,*

todos los pedidos fueron reales y no fueron inventados”. (folios 9 a 11 del archivo 03 primera instancia).

Lo anterior fue corroborado por el demandado en su interrogatorio de parte al indicar que los días 19 de abril, 3 y 6 de mayo de 2022 ingresó los pedidos de los clientes desde un lugar diferente de los puntos de venta en donde estos están ubicados, y que no solicitó a su superior jerárquico permiso para retirarse de la zona asignada los días 19 de abril, 3 y 6 de mayo de 2022 porque tenían un acuerdo verbal confiando en su palabra el cual consistía en desplazarse de la ruta a la casa cuando las labores fueran terminadas, por la salud de sus hijas; reconoció que tenía la obligación de permanecer en la ruta asignada desde las 7:00 am a las 5:30 pm, que sus obligaciones como vendedor consistían en visitar a los clientes de manera presencial y visitar sus puntos de ventas, y que debía gestionar el cobro de carteras y buscar clientes potenciales en el sitio asignado (Audiencia del 15 de febrero de 2024 Min. 15:18 Min. 16:27 y Min. 18:19 archivo 31 primera instancia).

Como pruebas obran además los reportes de visitas por vendedor a las 10:24:19 am, 9:42:40 am generados el 12 de mayo de 2022 respecto del día 19 de abril de 2022 reportados por GABRIEL FERNANDO GRANADOS de los que se evidencia que el demandado no visitó algunos de los clientes asignados en su rutero como COLD BEER COFFE (Leonardo Mejía), BOLIVIA STORE 1 (Carlos Enrique Paucar López), LAVADERO (Edson Arrantes Donacimiento Gómez) entre otros, (carpeta 10Archivomasivo carpeta pruebas).

En el mismo sentido, declaró el testigo GABRIEL FERNANDO GRANADOS PUERTO (gerente de área de British American Tobacco Colombia S.A.S. y jefe del demandado) quien indicó que las causales por las cuales se dio por terminado el contrato de trabajo al demandado obedecieron a que durante días repetidos se ausentó de la ruta horas antes de finalizar su horario laboral, sin terminar la atención directa de sus clientes, que es una responsabilidad primordial que tenía como vendedor, afirmó que su territorio está dentro de los barrios de la localidad de Engativá, y los pedidos estaban siendo digitados

cerca al éxito de la 170 que era en ese momento su lugar de residencia, refirió que no tiene conocimiento de que el demandado haya tenido autorización por parte de otra persona de la Compañía para ausentarse más temprano esos días, y que a la persona que deben escalar cualquier inconveniente es su jefe inmediato, en este caso él, y nunca lo hizo; adicionalmente informó que existe la posibilidad de contactar el cliente telefónicamente en caso de no encontrarse en el punto entre 5:00 pm y 5:30 pm al finalizar su jornada laboral pero ello se debe realizar dentro del territorio asignado en el cual debe permanecer el vendedor durante todo su horario laboral, por temas de ARL y cubrimiento de accidentes laborales en caso de que sucedan; agregó que el horario laboral es innegociable porque aparte de las labores de atender los clientes el vendedor deben darle un desarrollo a la zona como la creación de clientes nuevos, validación de los clientes que ya se tienen, y si el trabajador termina su jornada antes del tiempo previsto tampoco se puede ausentar del sitio en su jornada laboral porque su obligación no es solamente atender sus 60 o 70 clientes del día si no generar un desarrollo de zona, el horario termina a las 5:30 pm (Audiencia del 15 de febrero de 2024 Min. 49:55 archivo 31 primera instancia).

Obra además como prueba un ejemplar del documento denominado *“PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENTA”*, el cual, para lo que interesa al proceso, regla que: *“(…) 1. OBJETIVO Establecer el procedimiento para garantizar los controles durante el proceso de preventa en torno al producto terminado y entregado bajo custodia del proveedor designado para realizar dicha actividad en cada una de las sucursales donde se establezca este mecanismo de venta. 6. NORMAS GENERALES PARA LA PREVENTA 6.1 Es responsabilidad del Representante de ventas ofrecer el portafolio de productos y las promociones vigentes a los clientes establecidos en su rutero diario y seleccionar la forma de pago respetando el límite de crédito y el plazo de pago que previamente se le haya asignado y parametrizado en sistema, de igual forma el representante de ventas debe acordar con el cliente el pago mínimo a realizar para que la entrega del pedido sea efectiva teniendo en cuenta la cartera vencida y el límite del cupo de crédito.*

ii) Según lo dicho la conducta aducida por el empleador en la carta efectivamente constituye una falta a obligaciones *contractuales* del trabajador, como se acreditó con los documentos y testimonios referidos antes.

Pero además, sobre el asunto el numeral 1 del artículo 42 del Reglamento Interno De Trabajo, estableció como una obligación especial del trabajador *“Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido”*. A su turno el numeral 11 estableció *“Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones*. Adicional a ello el numeral 1 del mismo artículo indica: *“Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido”*. Así mismo el numeral 34 estipuló *“Obedecer las instrucciones en cuanto a sitio y hora de trabajo”* (folio 32 del archivo 03 primera instancia).

Además, en la cláusula primera del contrato de trabajo se comprometió a *“prestarle sus servicios personales y exclusivos en el desempeño de todas las funciones inherentes al cargo arriba señalado y a poner en favor de LA EMPRESA, su capacidad normal de trabajo, eficiente y necesaria, para desempeñar el oficio aquí contratado, así como la ejecución de tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta LA EMPRESA y en especial cumpliendo todo aquello que se le indique por parte del Empleador; y en cláusula segunda se obligó a “La gestión encomendada AL TRABAJADOR la realizará en la zona o región que se le asigne para desempeñar sus funciones, la que inicialmente será comprendida para la ciudad de BOGOTÁ – MONTEVIDEO”* (folio 36 del archivo 19 primera instancia).

Adicional a lo anterior, en la cláusula cuarta numeral 6 del contrato de trabajo el trabajador se obligó a *“Dedicar la totalidad de la jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones”* (folios 17 y 18, archivo 12 primera instancia).

iii) Finalmente sobre el tercer aspecto necesario para definir la existencia de una justa causa para despedir por los hechos que se analizan (la gravedad de la conducta endilgada), la Sala también encuentra prueba suficiente de un acuerdo en ese sentido.

Así se definió en el contrato de trabajo al establecer como falta grave: a) *“la violación por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias”*; y e) *“ausentarse del lugar de trabajo sin previa autorización de la empresa”* (cláusulas 5, folio 38 archivo 19, primera instancia). Así mismo el numeral 10 del artículo 44 del Reglamento Interno de Trabajo, establece como prohibición de los trabajadores: *“Ausentarse o levantarse del sitio de trabajo cuando esté trabajando, salvo para cumplir necesidades fisiológicas o claras necesidades de trabajo, sin la autorización de los superiores”* (...) y el numeral 34 indicó también *“Obedecer las instrucciones en cuanto a sitio y hora de trabajo”* “Parágrafo: *“la violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave”* (folios 34, 37 y 39 carpeta 10 Archivo Masivo pdf. pruebas primera instancia).

Aunque el acuerdo de gravedad resulta suficiente para confirmar la decisión apelada, en todo caso, la Sala estima que la falta cometida por el demandado tiene gravedad intrínseca suficiente, pues ausentarse del sitio de trabajo en horarios laborales sin autorización por parte del jefe inmediato y realizar los pedidos u órdenes de clientes por fuera del área asignada, y no permanecer en la zona geográfica en el horario establecido, reducen ostensiblemente la confianza que debe existir en la relación laboral y puede afectar gravemente a la organización, dadas las funciones de vendedor que tenía el demandante y la prioridad que para este tipo de empresas tiene la planificación de sus ventas.

En punto a lo aquí debatido los testigos GABRIEL FERNANDO GRANADOS PUERTO y ÓSCAR FABIÁN GOYENECHE MOYANO coinciden en manifestar que los horarios de trabajo asignados al demandado son de estricto cumplimiento y deben estar en su zona o territorio geográfico asignado, que no pueden ausentarse antes de finalizar la jornada laboral, y que por las funciones e importancia del cargo para los fines de la empresa el tiempo de desarrollo de las mismas se encuentra parametrizado dentro del horario asignado, así mismo afirmaron que el demandado no contaba con autorización para ausentarse los días 19 de abril, 3 y 6 de mayo de 2022, lo que desvirtúa lo manifestado en su interrogatorio, y adujeron que no tuvieron conocimiento de que el demandado para dicha fecha hubiera tenido algún percance o calamidad familiar. El testigo GRANADOS PUERTO fue enfático en indicar que no tenía un acuerdo verbal con el demandado para salir más temprano de su horario laboral, y que cualquier tema particular, en caso de ser así, el trabajador debía comunicarlo directamente a la Compañía por su importancia, refirió que es diferente cuando hay una eventualidad esporádica y el trabajador requiere hacer un acompañamiento o diligencia es donde ellos como jefes inmediatos toman una acción inmediata, pero no un patrón de comportamiento durante varios días pues se afectan las funciones de ventas asignadas (Audiencia del 15 de febrero de 2024 Min. 45:55, Min. 47:01, Min. 51:56 hora 1:20:26 y 1:24:26 archivo 31 primera instancia).

Se configuró entonces una justa causa para terminar el contrato de trabajo del demandado, lo que obliga a CONFIRMAR la sentencia de primera instancia que llegó a igual conclusión.

SIN COSTAS en esta instancia.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

Exp. 27 2022 00250 01
British American Tobacco Colombia S.A.S. Vs. Jonathan Andrés Barrero Prieto.

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia.
2. **SIN COSTAS** en la apelación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO
Magistrado


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado


MARLENY RUEDA OLARTE
Magistrada