



República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pamplona  
Sala Única de Decisión

ÁREA LABORAL

**NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS**

Magistrado Ponente

Acta No 38

Pamplona, 24 noviembre de 2023

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
RADICADO	54518-3112-001-2022-00021-01
DEMANDANTE	KARIN JOHANNA FAJARDO MARTINEZ
DEMANDADO	EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P.

Resuelve la Sala el recurso de apelación interpuesto por la demandante KARIN JOHANNA FAJARDO MARTÍNEZ contra la sentencia proferida el 22 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales, dentro del proceso ordinario laboral seguido contra la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PAMPLONA, EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.

### **ANTECEDENTES RELEVANTES**

Por conducto de apoderado judicial KARIN JOHANNA FAJARDO MARTÍNEZ promovió demanda ordinaria laboral contra EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.”<sup>1</sup> para que: *i*).- se declare nulo el despido sin justa causa efectuado; *ii*).- se ordene el reintegro de la actora al cargo que venía desempeñando como asesora jurídica; *iii*).- se ordene el reconocimiento y pago de las acreencias salariales dejadas de percibir; *iv*).- se reconozcan intereses moratorios a la tasa máxima legal sobre todos los emolumentos dejados de percibir; *v*).- Las demás condenas que se desprendan de los hechos probados en desarrollo del presente litigio, de conformidad con las facultades *extra* y *ultra petita* de las cuales se encuentran investidos los señores jueces laborales.

<sup>1</sup> Archivo pdf 08 expediente electrónico carpeta de primera instancia “*subsanción demanda*”.

Como fundamento fáctico, adujo la demandante que prestó sus servicios a “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” como “asesora jurídica” desde el 1 de febrero de 2019 hasta el 27 de noviembre de 2020 bajo la modalidad de contrato a término indefinido.

Precisó que devengaba una suma promedio de \$3.655.800.00 y que el 27 de noviembre de 2020 “se da por terminado SIN JUSTA CAUSA el contrato de trabajo a término indefinido que la vincula con la empresa”.

Refirió la demandante que era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita entre “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” y “SINTRAEMSDES”.

### ACTUACIÓN PROCESAL

Por cumplir los requisitos legales, mediante proveído del 22 de marzo de 2022 la señora Juez Primero Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de esta ciudad admitió la demanda, ordenando notificar y correr traslado a las demandadas<sup>2</sup>.

EMPOPAMPLONA contestó la demanda<sup>3</sup> oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, “teniendo en cuenta que en el caso que nos ocupa no se cumplen los presupuestos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo que invoca la demandante para declararse la nulidad de la terminación de su contrato de trabajo”.

Respecto a la convención colectiva invocada por la demandante, enfatizó que “solo aplican en el caso de la imposición de sanciones y el despido por justa causa como sanción al trabajador. En el caso que nos ocupa, la terminación del contrato de la demandante no se dio como resultado de la aplicación del despido como sanción”.

Argumentó que la desvinculación de la actora no obedeció a un despido con justa causa, que para ello tuviera que practicarse el procedimiento establecido en los estatutos de la Convención Colectiva, y agregó que “la terminación del contrato de trabajo a la actora se dio conforme a la facultad que tiene la empleadora de dar por terminada la relación como potestad y facultad unilateral y sin mediar justa causa, respecto de la cual la convención colectiva establece la respectiva consecuencia jurídica la cual consiste en el pago de una indemnización contemplada en el parágrafo tercero del artículo 7°”.

<sup>2</sup> Expediente electrónico carpeta de primera instancia “11AutoAdmitidedemanda”.

<sup>3</sup> Expediente electrónico carpeta de primera instancia “12contestaciondemanda”

Concluyó destacando que *“en el caso que nos ocupa, no existe ni en la ley ni en la convención colectiva suscrita entre SINTRAEMSDES y EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P., la nulidad y consecuente reintegro, como consecuencia jurídica por la terminación del contrato de trabajo como sanción producto de una justa causa, con la terminación unilateral del contrato de trabajo como potestad del empleador cuando no media una justa causa de despido y en tal sentido se procede a reconocer y pagar la indemnización correspondiente”*.

Planteó como excepciones de mérito la que denominó *“i).- Inexistencia de las obligaciones que la accionante endilga a EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. ; ii).- Cobro de lo no debido; iii).- Improcedencia del reintegro; iv). - buena fe de mi procurada; y, v).- prescripción de la acción respecto de cada una de las vinculaciones que en distintos lapsos de tiempo tuvo la actora con EMPOPAMPLONA S. E.S.P”*.

El 13 de julio de 2022 se llevó a cabo audiencia de conciliación<sup>4</sup> y no existiendo ánimo de ello, se declaró fracasada la etapa, ratificándose las partes en los hechos y en la contestación de la demanda, procediendo en seguida el Juzgado al decreto de las pruebas pedidas por las partes.

En audiencia de trámite celebrada el 22 de noviembre de 2022<sup>5</sup> se recaudó el testimonio de la actora KARIN JOHANNA FAJARDO MARTÍNEZ, con el vertimiento de su prueba testimonial, se declaró cerrada la etapa probatoria, se efectuaron los alegatos de conclusión de las partes y se emitió el fallo adverso a los intereses de la Demandante, donde el apoderado del actor apeló la aludida sentencia, por lo cual la *A quo* concedió el recurso de apelación.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Inicialmente dio a conocer el problema jurídico a solucionar, el que acotó en *“establecer si la terminación del contrato de trabajo de la actora por parte de la empresa demandada quebrantó el artículo 7 parágrafo 3 de la Convención Colectiva y en caso tal, si es viable el reintegro”*.

Resaltó el marco normativo que envuelve la negociación Colectiva en parámetros internacionales y nacionales, trayendo a colación la definición establecida en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 467 *“la convención colectiva de trabajo*

<sup>4</sup> Expediente electrónico carpeta de primera instancia *“25VideoAudienciaArt77CPL”*.

<sup>5</sup> Expediente electrónico carpeta de primera instancia *“29VideoAudienciaArt80CPL”*

*como aquella que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”, y cerró el argumento señalando lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL7030 de 2016, SL6811 y SL934 de 2017 y SL4485 de 2018.*

Señaló que no son materia de discusión, la existencia de un contrato laboral a término indefinido que se extendió desde el 1 de febrero de 2019 hasta el 27 de noviembre de 2020, al igual que se encuentra vigente la convención colectiva suscrita entre “*SINTRAEMSDES y EMPOPAMPLONA*” firmada el 29 de agosto de 2011, prorrogada en virtud del artículo 478 del C.S.T., como también se da por sentado su depósito en la Oficina de Inspección de Trabajo de Pamplona y la certificación de su existencia en la base de datos del Ministerio de Trabajo, precisando que la Actora es beneficiaria de tal acuerdo colectivo.

Referenció el marco normativo establecido en la convención colectiva en discusión, trayendo a colación los artículos “*7 estabilidad*” y “*artículo 18 procedimiento para sanciones y despidos por justa causa*”.

Consideró que “*del estudio de estas normas a la luz de una interpretación integral objetiva, sistemática y finalista, se concluye que el único entendimiento lógico posible de estas normas, especialmente de las que se debaten como sustento de la petición de reintegro, es el siguiente: el artículo séptimo que está en el capítulo primero de generalidades, si bien regula la estabilidad en el empleo, hace una clara distinción entre el despido con justa causa y sin justa causa. Puesto que el primero se condiciona a que ocurra alguna de las situaciones contempladas en el artículo 7, Decreto 2351 de 1965 con excepción del numeral 9, y que se aplique el debido proceso, mientras que, respecto del segundo, es decir, del despido sin justa causa, solamente se exige para su operancia el pago de la indemnización de 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada año y proporcional por fracción*”.

Expresó la primera instancia que “*para dar mayor claridad a este artículo 7, encontramos que el artículo 18, que está en el capítulo Comité de Coordinación, reclamos, ascensos y procedimientos precisamente regula el trámite para aplicar las sanciones y despidos por justa causa donde se hace un desarrollo del trámite que se le debe dar a las faltas cometidas por el trabajador hasta llegar a la decisión de sancionarlo o no, y se define lo que es la reincidencia, se destaca que el literal del*

*artículo 18 no se puede interpretar o aplicar de manera aislada, puesto que claramente regula la ineficacia del despido o de la sanción cuando se afecte el debido proceso regulado en los literales anteriores entonces es ilógico, irracional y desproporcionado pretender hacer valer esta norma cuando el despido es injustificado, porque si el despido no se basa en una falta, cómo es que se van a exigir descargos o las demás etapas del proceso disciplinario o sancionatorio, de igual manera, no se puede perder de vista que en el párrafo tercero del artículo 7 de la convención, se fijó una indemnización especial por la terminación del contrato sin justa causa, situación que permite concluir con toda claridad que la Empresa se reservó la facultad de dar por terminados los contratos sin justa causa sin necesidad de agotar ningún procedimiento”.*

Señaló que con base en la sentencia SL4485 de 2018 *“la interpretación que da ahí en la Corte recoge estos criterios anteriores porque dice que en casos como este realmente la única interpretación lógica que podría darse es ésta, que es imposible que ante un despido sin justa causa se vayan a exigir trámites disciplinarios, ¿porque es que realmente qué es lo que se va a investigar? ¿qué descargos se pueden dar? ¿Qué pruebas se pueden practicar? si el sustento del despido no es una falta, sino la potestad del empleador de terminar el contrato precisamente sin justa causa, entonces básicamente este último precedente recoge todas estas divergencias que pudiera haber en materia jurisprudencial, sobre este tema reitero diciendo que la única interpretación lógica de las convenciones colectivas en casos similares, sería ésta, de que el despido sin justa causa no requiere agotar ningún trámite disciplinario.*

Concluyó declarando probada la excepción de mérito *“inexistencia de la obligación”* ya que, expuso, *“Es evidente que la ineficacia del despido y el reintegro solo se hacen viables cuando se quebranta el procedimiento previsto para el despido con justa causa, Por ello prospera la excepción de inexistencia de la obligación y como esto conduce al rechazo de todas las pretensiones de la demanda”.*

## **RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado judicial de la parte demandante interpuso el recurso de apelación solicitando se revoque la sentencia de primera instancia, toda vez que no comparte el criterio expuesto por la *A quo* en la argumentación esbozada en la sentencia<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> 47mm40ss, archivo 29, primera instancia.

Sostuvo la existencia de una violación de una norma convencional aplicable al caso concreto, la que se interpretó erróneamente, dijo que la norma es clara en señalar las consecuencias del despido de un trabajador *“pretermitiendo el trámite consagrado en el artículo 18 de la convención colectiva”*.

Expresó *“que no se deben olvidar así se hayan establecido cláusulas convencionales en las que se establece el monto de las indemnizaciones a pagar por concepto de despido sin justa causa, existen normas de carácter convencional, y por ende, de forzoso acatamiento para las partes firmantes, que establecen que la empresa solo podrá hacer despidos por las causas contempladas en los artículo 7 del decreto 2351 de 1965 con excepción del numeral 9, esto es, despidos con justa causa”*.

Refirió que es cierto que dos normas aparentemente son contradictorias entre sí, y que por ello es obligación del juez aplicar la norma más favorable al trabajador, haciendo alusión al artículo 21 del C.S.T.

Finalizó manifestando que existe un *“yerro”* al momento de dictar la sentencia por parte del *A quo*, solicitando revocar la sentencia y acceder a las suplicas de la demanda.

## **INTERVENCION EN SEGUNDA INSTANCIA<sup>7</sup>**

### **Karin Johanna Fajardo.-**

Se complementó la apelación centrando los reparos en la indebida valoración jurisprudencial.

Expresó el Recurrente que *“la señora juez de primera instancia, erró al aseverar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en casos similares al presente, varió su criterio jurisprudencial desde el 5 de septiembre de 2018”*, y adujo que la *A quo* desconoció los postulados jurisprudenciales sobre temas similares al presente caso, manifestando que es *“ajeno a la verdad”* que se haya modificado la postura jurisprudencial por la Corte Suprema de Justicia, dándole relevancia a las sentencias SL5077-2018, SL752, SL1343 y SL4221-2019, entre otras.

---

<sup>7</sup> Visibles a folio N°47 a 59 expediente electrónico carpeta de segunda instancia.

También se expuso que *“las jurisprudencias citadas como sustento de la decisión de primera instancia, no guardan relación directa con el tema objeto de debate”*, lo que achacó a la sentencia SL4485 de 2018, dado que *“Cómo se puede apreciar, la sentencia en la que señora juez de instancia basa su argumentación para dictar sentencia desfavorable a las pretensiones de mi poderdante, analiza el contenido y alcance de una convención colectiva de trabajo, que no establece de manera clara e inequívoca que la capacidad del empleador de despedir a los trabajadores, se encuentra limitada a “las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965...”; circunstancia que sí se encuentra contemplada en la convención colectiva de trabajo suscrita entre “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” y “SINTRAEMSDDES”*.

En punto titulado *“La interpretación y aplicación normativa de la juez de primera instancia, contraría los postulados del art. 21 del C.S.T., así como los criterios de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en relación al tema”*, acudió a varios pronunciamientos jurisprudenciales que a su juicio protegen la estabilidad laboral del trabajador, en cuanto sobrepasa el acuerdo convencional suscrito entre las partes y reconoce la estabilidad laboral, aun así se haya pagado debidamente la indemnización por despido sin justa causa.

En consecuencia, solicitó que se revoque en su integridad la sentencia apelada y se acceda a las pretensiones de la demanda.

## **RÉPLICA FRENTE AL RECURSO**

### **Empopamplona S.A. E.S.P.”<sup>8</sup>.-**

Reiteró lo argumentado por la *A quo* y citó nuevamente todo el escrito de contestación de la demanda, describiendo que el despido de la actora *“no fue producto de un despido como sanción producto de la ocurrencia de aplicación de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, y éste se dio conforme a la facultad que tiene la empleadora de dar por terminada la relación como potestad y facultad unilateral y sin mediar justa causa alguna, y en la cual obrando de buena fe, la Empresa realizó el pago de una indemnización contemplada en el párrafo tercero del artículo 7° de la Convención Colectiva vigente en ese momento”*.

---

<sup>8</sup> Visible a folio N°75 a 81 expediente electrónico carpeta de segunda instancia.

## CONSIDERACIONES

### Competencia. -

El artículo 15 numeral 1 del literal B y párrafo del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social otorga competencia a esta Corporación para desatar el recurso de Apelación.

### Problemas jurídicos. -

Corresponde a esta Sala definir: *i).*- Si el despido sin justa causa efectuado por “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” es violatorio a las garantías laborales consagradas en la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre las partes; si resulta avante dicho problema se procederá a estudiar: *ii).*- si hay lugar a conceder el reintegro de su sitio de trabajo a la demandante, con el debido pago de los emolumentos laborales dejados de percibir y su correspondiente indexación.

En el presente caso, no son materia de discusión los siguientes supuestos facticos, *i).*- la prestación personal realizada entre la actora y “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” entre el 1 de febrero de 2019 hasta el 27 de noviembre de 2020 bajo la modalidad de contrato a término indefinido; *ii).*- que la actora es beneficiaria de la convención colectiva de trabajadores suscrita con la empresa, esto en virtud del artículo 44<sup>9</sup> de la Convención Colectiva; *iii)* que el contrato de trabajo terminó por iniciativa empresarial, invocando el despido sin justa causa previa constancia enviada el 23 de octubre de 2020<sup>10</sup> a la actora, cancelando la indemnización por un valor de \$24,029.875<sup>11</sup> estipulada en el artículo 7 párrafo tercero de la convención de trabajo.

### Caso concreto.-

1.- Aceptada la existencia, contenido y vigencia de la plurimencionada convención colectiva, corresponde determinar si ésta aplica al despido injustificado indemnizado, aspecto fáctico sobre el que tampoco hay debate.

<sup>9</sup> Artículo 44 EFECTOS JURIDICOS: Gozaran de los beneficios de esta convención, los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados de la empresa de obras sanitarias de pamplona, EMPOPAMPLONA S.S E.S.P. y a quienes por ley se haga extensivo.

<sup>10</sup> Visible folio 26 Cuaderno de primera instancia documento “12contestaciondemanda”

<sup>11</sup> Visible folio 39 Cuaderno de primera instancia documento “12contestaciondemanda”

La CC suscrita entre “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” y “SINTRAEMSDES”, dispone:

#### ARTICULO 7° ESTABILIDAD.

La Empresa garantiza la estabilidad de todos sus trabajadores en el sentido de mantener a quienes cumplen con sus obligaciones contractuales y legales. Podrá hacer despidos por las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9°.

PARAGRAFO PRIMERO La Empresa no trasladará de sección, área o departamento, por ningún motivo y bajo ningún pretexto a quien esté cumpliendo con sus obligaciones contractuales y legales.

PARAGRAFO SEGUNDO - Las causales de despido con justa causa, deben ser plenamente comprobadas por el Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos Obrero-Patronal de la Empresa.

PARAGRAFO TERCERO La empresa de servicios públicos de Pamplona, -EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P- reconocerá al trabajador afectado con despido sin justa causa, una indemnización equivalente al valor de quince (15) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes - SMMLV- por cada año de servicios y proporcional por fracción de año.

(...)

#### ARTICULO 18°. PROCEDIMIENTOS PARA SANCIONES Y DESPIDOS POR JUSTA CAUSA.

Para sancionar o despedir a un trabajador, se aplicará el siguiente procedimiento:

A.- Conocida la falta se citará al trabajador a descargos mediante comunicación escrita en la cual se señalan fecha y hora para rendirlos, se indicará la causa y motivo que los origina. Copia de esta comunicación será enviada al Sindicato a efecto de que se designe a dos (2) representantes suyos para que asistan al inculpado.

B.- Al inculpado y al Sindicato le serán entregadas copias del informe y las pruebas que originaron el llamarle a rendir descargos y podrán solicitar la práctica de las que consideren pertinentes para la defensa del trabajador y el esclarecimiento de los hechos.

C.- Concluida la investigación, el secretario del Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos entregará un informe acompañado de los descargos y pruebas practicadas a efecto de que el Comité tome la determinación respectiva.

D.- La decisión o acuerdo a que llegue el Comité tendrá carácter definitivo. En los casos de que no fuere posible llegar a un acuerdo dentro de los diez (10) días siguientes al recibo del expediente, la decisión la tomará el gerente y un (1) directivo de la organización sindical que labore en la Empresa.

E.- Será nulo y no tendrá eficacia jurídica el despido o sanción que se haga pretermitiendo en todo o en parte el procedimiento aquí señalado.

F.- No se considerará como reincidencia la falta cometida por el trabajador con una antelación superior a veinticuatro (24) meses de la que se investiga.

El apelante cifró su recursos en el contenido de las sentencias SL5077-2018, SL752, SL1343 y SL4221-2019 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, las que a su juicio dan diáfano respaldo a los reconocimientos reclamados desde la demanda.

Sin embargo, en reciente pronunciamiento, sentencia SL285 de 21 de febrero de 2023, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia abordó específicamente la temática de la estabilidad laboral convencional con relación al despido injustificado indemnizado, novedosa decisión que por tener simetría con las aristas fácticas del caso que hoy nos ocupa, resulta ser ineludible precedente para la resolución del asunto.

Como primera medida, indicó el Alto Tribunal que *“es indudable que la estabilidad en el empleo no implica que la relación laboral sea eterna, en la medida en que contraría el principio de autonomía de la voluntad y la libertad de las partes (CC C-1341 de 2000). De manera que la terminación puede estimarse «[...] respetuosa del mencionado derecho de rango superior, aunque no obedezca a una de las causales de justa terminación consagradas por ley, siempre y cuando se reconozca la correspondiente indemnización por despido injustificado» (CC C-003 de 1998)”*.

Seguidamente, y mediando el estudio del artículo de la convención colectiva con base en la cual el allí actor solicitaba su reintegro, concluyó la Corte Suprema que *“de él no se deduce un procedimiento que debiera adelantarse para dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa”*.

Realizando idéntico ejercicio respecto de la norma convencional que soporta la pretensión de la actora, tenemos que, en similitud con el precedente en comento, el trámite dispuesto en el artículo 18 de la CC fue confinado por los suscribientes exclusivamente a los casos de *“despidos por justa causa”*. Así, siendo idénticas las premisas, debe acogerse la conclusión a la que arribó el Alto Tribunal:

De manera que la normativa no alude de forma alguna a la posibilidad unilateral del empleador de finiquitar el contrato de trabajo sin justa

causa, en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que la demandada estaba legitimada para utilizarla, sin que ello pueda entenderse como equivocadamente lo hacen los recurrentes, en una vulneración de los derechos de los demandantes.

No sobra mencionar que el despido no comporta la imposición de una sanción, por lo que el empleador no está obligado, salvo que se pacte lo contrario y en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, a surtir trámite un (sic) disciplinario (CSJ SL1981-2019, CSJ SL2351-2020 y CSJ SL679-2021).

Ahora, sobre el alcance de la estabilidad pactada en el artículo 7 convencional, al igual que en el precedente de marras, tenemos que *“no existe prueba de la existencia de una norma convencional, reglamentaria o contractual que impidiera la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa con el consecuente pago de la indemnización”*.

Tenemos que aquí, de manera similar al caso estudiado por la Corte Suprema de Justicia, a pesar de que la empresa demandada y su sindicato previeron expresamente el efecto indemnizatorio del despido sin justa causa, el cual acotaron a *“las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9º”*, no prohibieron realizarlo.

En el caso abordado por el multicitado precedente (y en el que aquí nos convoca), la Alta Corporación dedujo de la CC que la intención de las partes no fue prohibir el despido injustificado indemnizado, ello basada en que a que pesar de que el instrumento abordó el tópico, lo hizo asignándole otras consecuencias, por lo que concluyó que no fue de interés de los suscribientes otorgarle aquel efecto:

Conviene resaltar que incluso el precepto mencionado, hace referencia a las terminaciones sin justa causa, para disponer exclusivamente que ellas deben acatar las regulaciones existentes en materia de despidos colectivos, por manera que, si la intención del sindicato y la empresa hubiera sido impedir o limitar el despido sin justa causa con el pago de una indemnización, así lo hubieran dispuesto expresamente.

Así, al no establecerse la existencia de la estabilidad laboral en la extensión planteada por la apelante, y en ese orden, no existir fundamento normativo para ordenar su reintegro y reparación diverso al ya obtenido, se impone confirmar la sentencia de primera instancia que así lo señaló.

En mérito de lo expuesto el Tribunal Superior de Pamplona, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

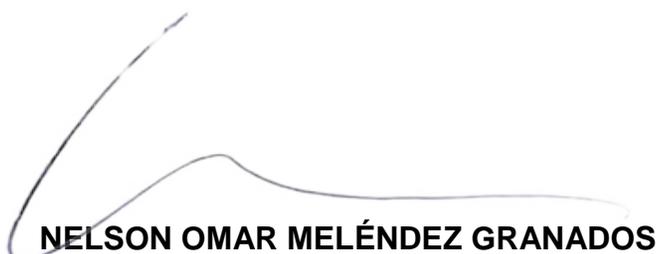
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia emitida el 22 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito con conocimiento en asuntos laborales de Pamplona, de acuerdo con las consideraciones de esta decisión.

**SEGUNDO: CONDENAR** a título de **COSTAS** de esta instancia a la Demandante. Como agencias en derecho se fijan por el Magistrado sustanciador tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

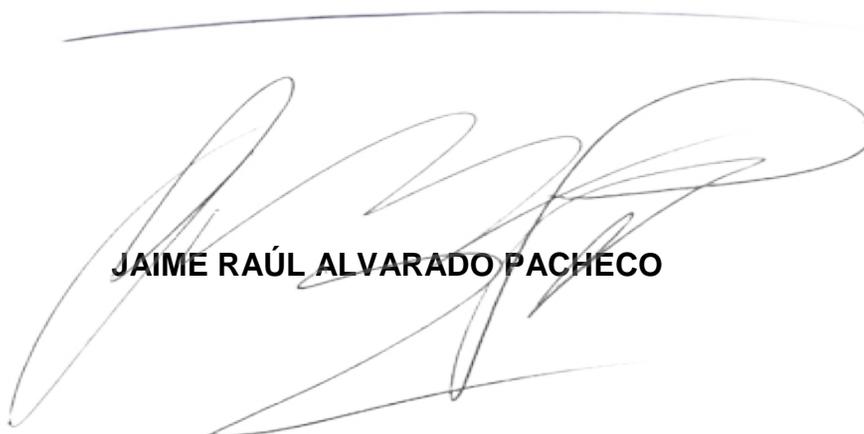
**TERCERO: DEVOLVER** en su oportunidad la actuación al Juzgado de origen.

La presente decisión fue discutida y aprobada en sala virtual el día 24 de noviembre de 2023.

### CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



**NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS**



**JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO**

**JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ**  
(En permiso)

Nelson Omar Melendez Granados

Firmado Por:

**Magistrado**

**Sala Unica**

**Tribunal Superior De Pamplona - N. De Santander**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **bdf61483f497a50ee348a4baceb462af9caf809cb3afe47121b2316775a2ee48**

Documento generado en 24/11/2023 03:44:29 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**