

TEMA: DEBIDO PROCESO - Partiendo del principio constitucional del debido proceso y la presunción de inocencia, el empleado amparado por la convención colectiva de trabajo, inmerso en una presunta causa de despido, deberá ser oído antes de la aplicación de la decisión, asesorado, si lo considera conveniente, por dos representantes del sindicato al que esté afiliado, de los sindicatos titulares de la convención./

HECHOS: La demandante solicita que se declare la existencia de una relación laboral entre ella y Bancolombia S.A., la cual se desarrolló entre el 2 de enero de 2006 y el 14 de diciembre de 2017. Durante dicha relación laboral, la demandante fue beneficiaria de las convenciones colectivas suscritas entre el banco y los sindicatos correspondientes. Asimismo, se afirma que fue despedida sin justa causa, en violación de lo establecido en la convención colectiva aplicable. El día 5 de julio de 2022 el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia donde dispuso declarar configurada la excepción de inexistencia de la obligación y absolver a BANCOLOMBIA S.A. de todas las pretensiones de la demanda instaurada en su contra por la señora LIZBETH CANO ROJAS. En esta instancia corresponde determinar si, para dar por terminada la relación laboral, la demandada debía agotar el debido proceso y, en caso afirmativo, si dicho procedimiento fue cumplido antes de la terminación del contrato de la demandante.

TESIS: En primer lugar, respecto a la obligación de agotar el debido proceso antes de terminar un contrato por justa causa, la Corte Constitucional, en la sentencia SU-449 de 2020, ha establecido lo siguiente: “En el campo de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho al debido proceso puede verse afectado cuando, para activar alguna de las causales previstas en la ley, se impone el deber de agotar un determinado procedimiento previo, ya sea que este se encuentre previsto en el ordenamiento jurídico (como ocurre con el trámite del Decreto 1373 de 1966 para accionar la causal de deficiente rendimiento en el trabajo), o por la consagración voluntaria de las partes, a través del reglamento interno, la convención o pacto colectivo, el laudo arbitral o el contrato individual. (...) Este derecho (El derecho de defensa) se concreta en la garantía de los sujetos de participar en las decisiones que los afectan, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y, si es del caso, exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones. Aun cuando, por lo general, se vincula con el derecho al debido proceso, también tiene aplicación en escenarios distintos, en los que se permite intervenir para cuestionar la toma de una determinación, incluido en el ámbito contractual, cuando se brindan herramientas de oposición para alguna de las partes de un contrato. El derecho a la defensa no solo protege al individuo en su esfera personal, sino que tiene un propósito más amplio en la búsqueda de la verdad. En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho a la defensa se exterioriza cuando, por ejemplo, en virtud de la causal prevista en el numeral 3°, la Corte introdujo la necesidad de que, para efectos de su aplicación (sentencia C-299 de 1998), “(...) es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa”. (...) Este derecho (El derecho a la igualdad) carece de un contenido material específico, ya que no protege una esfera concreta de la actividad humana, sino que puede ser alegado ante cualquier trato diferenciado injustificado, de ahí que su activación se someta a un criterio estricto de naturaleza relacional. De su aplicación surgen dos mandatos específicos cuyo origen responde al deber ser que le es inherente, esto es, (i) el de dar un mismo trato a situaciones de hecho idénticas, y (ii) el de dar un trato desigual a supuestos de hecho distintos. En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho a la igualdad puede verse afectado, en su órbita material, cuando, por ejemplo, no se brinda la oportunidad de determinar las condiciones de afectación que tiene un trabajador que padece de un vicio (v.gr., consumo de sustancias psicoactivas o de alcohol), en los términos señalados por la Corte Suprema

de Justicia (supra, num. 109), esto es, si en definitiva no es posible brindarle un tratamiento que haga compatible su situación personal con la prestación del servicio, o cuando se abstenga de cumplir con el tratamiento que aceptó, o cuando reincida en el mismo. (...).De conformidad con lo expuesto, es evidente que el debido proceso debe ser agotado cuando así lo exige la ley o cuando se ha pactado en instrumentos como el contrato de trabajo, el reglamento interno o la convención colectiva. En este caso, tanto la demanda como la contestación hicieron referencia al Artículo 26 de la Convención Colectiva 2017- 2020, el cual no ha sido objeto de controversia en cuanto a su validez. Dicho artículo establece lo siguiente: Artículo 26: DEBIDO PROCESO: Partiendo del principio constitucional del debido proceso y la presunción de inocencia, el empleado amparado por la convención colectiva de trabajo, inmerso en una presunta causa de despido, deberá ser oído antes de la aplicación de la decisión, asesorado, si lo considera conveniente, por dos representantes del sindicato al que esté afiliado, de los sindicatos titulares de la convención.(...)Por tanto, queda claro que la empresa demandada sí está obligada a agotar un debido proceso cuando alega justa causa para despedir, y este proceso consiste en: 1. Escuchar al trabajador antes de la aplicación de la decisión. 2. Estar asesorado por dos representantes del sindicato, si el trabajador lo considera 3. Aplicación de la decisión.(...)En el presente caso, con base en la prueba obrante en el expediente, que incluye la citación realizada a la demandante, se le informó claramente sobre el motivo de la citación y se le ofreció la posibilidad de estar acompañada por dos representantes del sindicato, si así lo consideraba pertinente. Además, la existencia del acta de la reunión demuestra que se escuchó a la demandante, permitiéndole ejercer su derecho de defensa y contradicción.(...)Por tanto, esta Sala considera que la demandada no violó el debido proceso, ya que cumplió con los requisitos exigidos por la convención colectiva, a la cual la demandante estaba sujeta. Se le informó con antelación sobre los hechos que motivaron la citación, se le dio la oportunidad de ser oída y de estar acompañada por representantes del sindicato, si así lo deseaba.(...)En consecuencia, se confirmará en su integridad la decisión emitida por el A quo.

MP:DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

FECHA: 19/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, septiembre 19 de 2024

Radicado: 05001-31-05-009-2019-00720-01
Demandante: LIZBETH CANO ROJAS
Demandado: BANCOLOMBIA
Asunto: APELACIÓN
Tema: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

La Sala Quinta de decisión, presidida por el magistrado ponente **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**, e integrada por las magistradas **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

1. ANTECEDENTES.

De la demanda presentada.¹

La demandante solicita que se declare la existencia de una relación laboral entre ella y Bancolombia S.A., la cual se desarrolló entre el 2 de enero de 2006 y el 14 de diciembre de 2017. Durante dicha relación laboral, la demandante fue beneficiaria de las convenciones colectivas suscritas entre el banco y los sindicatos correspondientes. Asimismo, se afirma que fue despedida sin justa causa, en violación de lo establecido en la convención colectiva aplicable.

¹ 01PrimeraInstancia. Archivo 2 del expediente digital.

En consecuencia, la demandante solicita que se condene a la parte demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, conforme a lo estipulado en el artículo 38 de la convención colectiva 1999-2001, aún vigente e integrada a la convención colectiva 2017-2020. Además, solicita la reliquidación de las prestaciones sociales, incluyendo el pago proporcional del auxilio SVA correspondiente al tiempo laborado, junto con la indexación de las sumas adeudadas.

Para fundamentar sus pretensiones, la demandante señala que prestó sus servicios de manera personal, continua e ininterrumpida a la demandada desde el 2 de enero de 2006 hasta el 14 de diciembre de 2017. Inicialmente, la vinculación laboral se realizó mediante un contrato a término fijo por seis meses, el cual fue modificado posteriormente a término indefinido.

Afirma que siempre prestó sus servicios en el municipio de Medellín, desempeñándose en el cargo de Auxiliar de Departamento I en el área de Seguridad Corporativa. El salario devengado era variable, siendo su promedio para la fecha de terminación del contrato de \$3.617.911.

Indica que cuando las metas de cumplimiento del banco son superadas, los empleados tienen derecho a un auxilio denominado SVA, el cual se paga al finalizar el año. A pesar de haber laborado el 95% del año 2017, sostiene que la demandada omitió pagarle dicho auxilio en la liquidación de su contrato.

Asimismo, la demandante manifiesta que, tras 12 años de servicio sin haber recibido quejas ni llamados de atención, su contrato fue terminado por justa causa, la cual considera inexistente y, además, en contravención del debido proceso.

Indica que estaba afiliada a Sintrabancol y UNEB, por lo que era beneficiaria de las convenciones colectivas vigentes, incluyendo el debido proceso consagrado en el artículo 26 de la convención colectiva 2017-2020.

Señala que, en el ejercicio de sus funciones, el 28 de noviembre de 2017 recibió una alerta mediante el sistema Visor referente a la inscripción de cuentas de personas naturales y jurídicas (NIT 900479195) y una cuenta receptora (No. 100-676493-92).

El 13 de diciembre de 2017, su jefe inmediata, Martha Hidaly Arias, y la coordinadora encargada, Adriana Arbeláez, le informaron que la transacción del 28 de noviembre se trataba de un fraude y le solicitaron las validaciones pertinentes. Al día siguiente, el gerente de área, César Augusto Tobón Betancur, junto con la señora Arias, procedieron a comunicarle su despido, basándose en la presunta omisión de las validaciones en el proceso a su cargo.

La demandante afirma que, contrariamente a lo señalado por el empleador, sí realizó los procedimientos conforme a las normativas vigentes en la validación de cuentas con alerta de riesgo, consultando el sistema AS400/Medellín de la forma que correspondía.

Además, manifiesta haber solicitado en diversas ocasiones al banco las pruebas en las que se basaron para alegar que no realizó las validaciones en el sistema AS400/Medellín, obteniendo únicamente como respuesta una tabla de Excel que refleja un cambio de página en la fecha y hora de los hechos.

Finalmente, en respuesta a una petición de derecho de información, Bancolombia, mediante oficio del 11 de abril de 2018, le informó que no existen en su carpeta llamados de atención, reportes de accidentes de trabajo ni sanciones disciplinarias.

De la respuesta de Bancolombia².

En respuesta a los hechos planteados en la demanda, Bancolombia S.A. reconoció la existencia de la relación laboral con la demandante, así como los extremos temporales de la misma. Sin embargo, en cuanto al auxilio SVA, la entidad demandada indicó que este auxilio solo se causa cuando los trabajadores permanecen vinculados a la empresa

² Archivo 04, primera instancia

hasta el 31 de diciembre, por lo que no procede el pago proporcional si no se cumple con este requisito.

Respecto a la alegada violación del debido proceso, la demandada señaló que la trabajadora fue citada a una reunión explicativa el 13 de diciembre de 2017, donde se le brindó la oportunidad de rendir las explicaciones que considerara pertinentes. Durante dicha reunión, se le garantizó su derecho de defensa y contradicción, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26 de la convención colectiva.

Asimismo, Bancolombia afirmó que, contrariamente a lo sostenido por la demandante, la terminación del contrato fue realizada por justa causa, debido a que la trabajadora omitió realizar todas las verificaciones pertinentes ante una alerta relacionada con un número de cuenta, lo cual resultó en una pérdida para la compañía por la suma de \$441.552.800.

En su respuesta, la demandada se opuso a la prosperidad de cada una de las pretensiones de la demandante y propuso como excepciones: pago, inexistencia de la obligación y prescripción.

De la sentencia de primera instancia.³

El día 5 de julio de 2022 el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia donde dispuso:

“PRIMERO: DECLARAR configurada la excepción de inexistencia de la obligación y absolver a BANCOLOMBIA S.A. de todas las pretensiones de la demanda instaurada en su contra por la señora LIZBETH CANO ROJAS”.

El A quo fundamentó su decisión en que se encuentra probado y aceptado por la demandante la fecha en que ocurrió el hecho que llevó a la terminación de la relación laboral. Dicho hecho consistió en la llegada de una alerta que la actora desestimó, lo que resultó en una pérdida de más de 400 millones de pesos. El banco argumentó que

³ 01PrimeraInstancia.Archivos 20-22 del expediente digital.

la demandante no realizó los procesos establecidos para manejar la alerta, tales como verificar los perfiles de las cuentas de origen y receptoras, ni se llevó a cabo una llamada al cliente involucrado.

Consideró que, la demandante incurrió en la falta imputada por el empleador, violando el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y los términos de su contrato laboral. La omisión consistió en no realizar la validación de la alerta mencionada y en cerrarla sin agotar los procedimientos requeridos. El juez también destacó que durante la audiencia, la demandante negó la existencia del aplicativo denominado "Marco de Actuación Monitoreo", el cual debía seguirse en caso de alertas. Sin embargo, posteriormente afirmó que sí había cumplido con lo dispuesto en dicho marco.

Encontró insatisfactoria la explicación de la demandante sobre por qué no se registró su ingreso a la plataforma de verificación el día de los hechos, sino con posterioridad, cuando el fraude ya se había consumado. A esto se sumó el hecho de que la demandante alegó que no era su obligación verificar la cuenta de origen, ya que no correspondía a una cuenta de municipios o de superusuarios. No obstante, debido al monto involucrado, la empleada debió realizar dicha verificación. Esto configura la falta que justificó la terminación de la relación laboral, conforme a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Respecto de lo alegado por la actora, sobre la falta del agotamiento en el procedimiento establecido en la convención colectiva para la terminación del contrato, señaló en los casos de despido no es necesario agotar dicho procedimiento, ya que el despido no constituye una sanción en sentido estricto. Esta interpretación la basó en las sentencias 30612 y 39214 de 2012 de la Corte Suprema de Justicia, que establecen que el despido, por su naturaleza, no requiere el agotamiento del proceso disciplinario previsto en la convención colectiva.

Respecto a la pertenencia de la demandante a la convención colectiva, se concluyó que sí era beneficiaria de las mismas, al estar afiliada a la Asociación de Empleados Bancarios, como consta en el folio 67 del expediente.

Finalmente, a la solicitud de reliquidación de las prestaciones sociales, incluido el auxilio SVA, el A quo encontró que este beneficio se paga únicamente al final de cada año. La demandante alegó que, habiendo laborado el 95% del año 2017, tenía derecho a un pago proporcional del auxilio. Sin embargo, la reglamentación del SVA establece que dicho beneficio se paga únicamente a aquellos trabajadores que estén vinculados a la empresa hasta el 31 de diciembre. Dado que la relación laboral de la demandante terminó el 17 de diciembre de 2017, no cumplió con este requisito.

RECURSO

Inconforme con la decisión, la parte demandante interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia y que se acceda a las pretensiones de la demanda. La apelante argumenta que el juez erró al fundamentar su decisión en que la demandante debió haber actuado con mayor cuidado debido al monto de la transacción involucrada. No obstante, sostiene que el marco de actuación no establece diferencias en el manejo de las alertas según el valor de la transacción, por lo que no era aplicable un estándar de diligencia más elevado en este caso.

Además, la apelante hace énfasis en que la convención colectiva, específicamente en su Artículo 26, establece el debido proceso, el cual debe ser aplicado a todos los empleados cobijados por ella, sin acomodarse a favor de la parte más fuerte de la relación laboral, es decir, la entidad demandada. La empresa alegó la existencia de una justa causa para la terminación del contrato, pero la demandante sostiene que no fue informada formalmente, mediante memorando o cualquier otro medio, de que se encontraba inmersa en una causal de despido. Tampoco conoció los cargos en su contra, lo que le impidió presentar pruebas o controvertirlas, así como manifestar su inconformidad ante un superior.

La apelación también cuestiona que se exigiera a la demandante un comportamiento distinto al contemplado en el marco de acción, ya que otros auxiliares tenían varias alternativas para descartar alertas sin recurrir al sistema S400, lo cual era común debido al alto volumen de alertas que debían resolverse en el menor tiempo posible.

Por último, la apelante argumenta que los hechos que motivaron su despido no son de su responsabilidad, sino consecuencia de la falta de implementación por parte de Bancolombia de mecanismos adecuados para prevenir el fraude. La entidad no garantizó medidas para estar un paso adelante frente a la delincuencia, y el cliente afectado no mantuvo control ni reserva sobre la información financiera de su cuenta, lo cual provocó que la responsabilidad recayera injustamente sobre la parte más débil de la relación laboral, es decir, la demandante.

ALEGATOS

Concedido el término previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, las partes presentaron sus respectivos alegatos de conclusión.

La parte demandante insistió en que se vulneró el debido proceso en la terminación de su contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la convención colectiva. Según su postura, no se le brindó la oportunidad de contradecir los hechos que dieron lugar a su despido, ni de presentar pruebas o rebatir las alegaciones en su contra. Por lo tanto, solicitó que se revoque la decisión de primera instancia y que, en su lugar, se acceda a las pretensiones elevadas en la demanda.

Por su parte, la demandada reafirmó los hechos y las excepciones que había planteado desde la contestación de la demanda, solicitando que se confirme la decisión emitida en primera instancia.

2. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

De acuerdo con las pruebas aportadas al proceso, en el presente evento se encuentran por fuera de discusión los siguientes hechos:

- 1- La señora Lizbeth Cano Rojas, suscribió contrato de trabajo a término fijo con la demandada, el cual inició el 2 de enero de 2006, con una duración inicialmente pactada por 6 meses (Pág. 33, archivo 4, Primera instancia), el cual posteriormente se convirtió a término indefinido tal y como lo narró la demandante y fue aceptado en la contestación por la demandada.
- 2- Que Lizbeth fue citada el 13 de diciembre con el fin de escucharla respecto de gestión que terminó en pérdida para la empresa del \$441.552.800(pág. 49 - 51, archivo 04, primera instancia).
- 3- El 14 de diciembre de 2017, se le comunicó la terminación con justa causa, por parte del empleador (pág. 56 -58).
- 4- El 15 de diciembre de 2017, se le pagó liquidación del contrato por la suma de \$7.163.381(pág.59, archivo 04, Primera instancia).
- 5- La existencia de convención colectiva suscrita por Bancolombia y los sindicatos SINTRBANCOL y UNEB, de la cual era destinataria la demandante (pág. 64-126, Archivo 04, primera instancia).

De conformidad con los argumentos presentados en el recurso de apelación, en esta instancia corresponde determinar si, para dar por terminada la relación laboral, la demandada debía agotar el debido proceso y, en caso afirmativo, si dicho procedimiento fue cumplido antes de la terminación del contrato de la demandante.

En primer lugar, respecto a la obligación de agotar el debido proceso antes de terminar un contrato por justa causa, la Corte Constitucional, en la sentencia SU-449 de 2020, ha establecido lo siguiente:

*“En el campo de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho al debido proceso puede verse afectado cuando, para activar alguna de las causales previstas en la ley, se impone el deber de agotar un determinado procedimiento previo, ya sea que este se encuentre previsto en el ordenamiento jurídico (como ocurre con el trámite del Decreto 1373 de 1966 para accionar la causal de deficiente rendimiento en el trabajo), **o por***

la consagración voluntaria de las partes, a través del reglamento interno, la convención o pacto colectivo, el laudo arbitral o el contrato individual. (subrayas y neqrilas de la Sala)

El derecho de defensa. Este derecho se concreta en la garantía de los sujetos de participar en las decisiones que los afectan, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y, si es del caso, exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones. Aun cuando, por lo general, se vincula con el derecho al debido proceso, también tiene aplicación en escenarios distintos, en los que se permite intervenir para cuestionar la toma de una determinación, incluido en el ámbito contractual, cuando se brindan herramientas de oposición para alguna de las partes de un contrato. El derecho a la defensa no solo protege al individuo en su esfera personal, sino que tiene un propósito más amplio en la búsqueda de la verdad.

En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho a la defensa se exterioriza cuando, por ejemplo, en virtud de la causal prevista en el numeral 3°, la Corte introdujo la necesidad de que, para efectos de su aplicación (sentencia C-299 de 1998), "(...) es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa".

El derecho a la igualdad. Este derecho carece de un contenido material específico, ya que no protege una esfera concreta de la actividad humana, sino que puede ser alegado ante cualquier trato diferenciado injustificado, de ahí que su activación se someta a un criterio estricto de naturaleza relacional. De su aplicación surgen dos mandatos específicos cuyo origen responde al deber ser que le es inherente, esto es, (i) el de dar un mismo trato a situaciones de hecho idénticas, y (ii) el de dar un trato desigual a supuestos de hecho distintos

En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho a la igualdad puede verse afectado, en su órbita material, cuando, por ejemplo, no se brinda la oportunidad de determinar las condiciones de afectación que tiene un trabajador que padece de un vicio (v.gr., consumo de sustancias psicoactivas o de alcohol), en los términos señalados por la Corte Suprema de Justicia (supra, num. 109), esto es, si en definitiva no es posible brindarle un tratamiento que haga compatible su situación personal con la prestación del servicio, o cuando se abstenga de cumplir con el tratamiento que aceptó, o cuando reincida en el mismo.

La identificación de estas garantías se tendrá en cuenta en las secciones siguientes de esta providencia, en las que se perfilará, por sobre todo, el alcance del debido proceso y del derecho de defensa en el ámbito de la facultad de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador".

De conformidad con lo expuesto, es evidente que el debido proceso debe ser agotado cuando así lo exige la ley o cuando se ha pactado en instrumentos como el contrato de trabajo, el reglamento interno o la convención colectiva. En este caso, tanto la demanda como la contestación hicieron referencia al Artículo 26 de la Convención Colectiva 2017-2020, el cual no ha sido objeto de controversia en cuanto a su validez. Dicho artículo establece lo siguiente:

Artículo 26: DEBIDO PROCESO⁴:

Partiendo del principio constitucional del debido proceso y la presunción de inocencia, el empleado amparado por la convención colectiva de trabajo, inmerso en una presunta causa de despido, deberá ser oído antes de la aplicación de la decisión, asesorado, si lo considera conveniente, por dos representantes del sindicato al que esté afiliado, de los sindicatos titulares de la convención.

Por tanto, queda claro que la empresa demandada sí está obligada a agotar un debido proceso cuando alega justa causa para despedir, y este proceso consiste en:

1. Escuchar al trabajador antes de la aplicación de la decisión.
2. Estar asesorado por dos representantes del sindicato, si el trabajador lo considera
3. Aplicación de la decisión.

En el presente caso, con base en la prueba obrante en las páginas 49 a 51 del expediente, que incluye la citación realizada a la demandante, se le informó claramente sobre el motivo de la citación y se le ofreció la posibilidad de estar acompañada por dos representantes del sindicato, si así lo consideraba pertinente. Además, la existencia del acta de la reunión demuestra que se escuchó a la demandante, permitiéndole ejercer su derecho de defensa y contradicción.

Por tanto, esta Sala considera que la demandada no violó el debido proceso, ya que cumplió con los requisitos exigidos por la convención colectiva, a la cual la demandante estaba sujeta. Se le informó con antelación sobre los hechos que motivaron la citación, se le dio la oportunidad de ser oída y de estar acompañada por representantes del sindicato, si así lo deseaba.

⁴ Pág. 85, contestación de la demanda, primera instancia.

En consecuencia, se confirmará en su integridad la decisión emitida por el A quo.

Las costas de primera instancia, tal como fueron determinadas por la A-quo. En esta se fijan en la suma de \$100.000.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECIDE:**

Primero: CONFIRMAR ÍNTEGRAMENTE la sentencia emitida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín de fecha 5 de julio de 2023,

Lo resuelto se notifica por Edicto.

Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE