

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-002-2020-00054-01  
**DEMANDANTE:** EMILSE ROSA MACHADO GUTIERREZ  
**DEMANDADO:** GRAMA CONSTRUCCIONES S.A  
**DECISIÓN:** CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

Decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, el 9 de febrero de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **EMILSE ROSA MACHADO GUTIERREZ** sigue a **GRUPO ANDINO MARIN VALENCIA CONSTRUCCIONES EN REORGANIZACIÓN – GRAMA CONSTRUCCIONES S.A.**

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

La parte actora, pidió se declare: *i)* que entre las partes existió un contrato de trabajo, *ii)* que la terminación del mismo se dio de manera unilateral y sin justa causa por el empleador, *iii)* la ineficacia del despido de que fue objeto. En consecuencia, se condene a la parte demandada a pagar los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido injustificado hasta que se resuelva de fondo la presente controversia, además de los aportes al sistema de seguridad social en pensión, más la indexación y las costas del proceso.

Como pretensión subsidiaria, se solicita se condene a la demandada al reconocimiento y pago de perjuicios morales y materiales causados en razón al despido injustificado.

## **2. FUNDAMENTOS DE HECHO**

En síntesis, relata Emilse Rosa Machado Gutiérrez que, entre ella y Grama Construcciones S.A existió un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de auxiliar de salud ocupacional.

Que, la relación laboral inició el 1° de diciembre de 2015 y terminó el 2 de marzo de 2017, fecha en que fue despedida previa diligencia de descargos, donde se adujo una justa causa por *“la ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador aún por la primera vez”*.

Que, se le endilga la prestación de sus servicios en favor de Construcciones Alcon S.A.S, empresa que fungía como subcontratista de la accionada en el proyecto Mega Mall Valledupar, por cuanto se le realizaban consignaciones periódicas en la cuenta bancaria de que es titular y reposa certificación laboral de fecha 10 de noviembre de 2016, la cual obtuvo la empleadora de manera irregular, ya que no fue entregada por ninguna de las partes involucradas.

Explicó que, tal como lo manifestó en la diligencia de descargos, recomendó a la señora Lorena Gámez para trabajar en la prenombrada empresa, pero como presentaba múltiples inconvenientes con el documento de identidad, mientras solucionaba el problema, le hizo el favor de prestarle el número de cuenta. Agregó que, solicitó la certificación laboral con el fin de solicitar un crédito de vivienda, teniendo en cuenta que se estaba consignando lo de Lorena, y se veían reflejados más ingresos en la cuenta.

Indicó que, la demandada no procedió a requerir a la empresa involucrada para las aclaraciones pertinentes, a fin de desvirtuar o corroborar lo manifestado en la diligencia de descargos, ni les dio valor probatorio a las pruebas aportadas.

Además, que, no obra prueba que permita evidenciar que utilizó la aludida certificación laboral ante terceros, por el contrario, Construcciones Alcon S.A.S suministro la información que demostraba que no existió ni existe vínculo alguno con esta empresa y, la señora Lorena rindió declaración extraprocesal que corrobora su versión.

Por último, afirmó que, en el mes de enero de 2017 comunicó a su superior jerárquico las irregularidades que se venían presentando por parte de la mencionada empresa sobre la omisión de pagos a seguridad social; situación que desarrolló una persecución laboral en su contra.

### **3. ACTUACION PROCESAL**

La demanda fue admitida mediante auto del 13 de marzo de 2020 y, hecha la notificación de la pasiva, esta guardó silencio.

### **4. SENTENCIA APELADA**

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia calendada 9 de febrero de 2022, en la que se declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo; se absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda, y se impuso condena en costas a cargo de la parte demandante.

Para adoptar tal determinación, el juez encontró a folios 15 a 20 del expediente, contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre Emilse Rosa y Grama Construcciones S.A, donde consta que la fecha de iniciación es el 1° de diciembre de 2015, asimismo, a folio 22 observó carta de terminación del mismo a partir del 2 de marzo de 2017, por lo que coligió que entre las partes existió una relación laboral en dichos extremos temporales.

Respecto a la indemnización por despido injusto, se pronunció indicando en primer lugar que no es posible analizar el trámite previo al despido, comoquiera que las partes no pactaron un procedimiento a seguir como obligatorio para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa. Además que, en el presente asunto la empresa accionada cumplió con todas las exigencias requeridas por la sala de casación laboral de la CSJ para finalizar el vínculo laboral con base en una justa motivación, en razón a que realizó diligencia de descargos el 21 de febrero de 2017 donde se le dio la oportunidad a la actora de defenderse y, en la carta de despido se invocó la causa que dio lugar a esa decisión de conformidad con el artículo 62 del CST, de modo que no existe vulneración al debido proceso, tal como se refiere en la demanda.

Prosiguió a estudiar la justeza del despido, señalando que el mismo se dio porque la actora prestó sus servicios en favor de Construcciones Alcon S.A.S, de manera simultánea a la demandada, incumpliendo lo previsto en el numeral 3 del ordinal noveno del contrato de trabajo, lo cual se encontró plenamente comprobado con la certificación laboral de fecha 10 de noviembre de 2006, expedida por la mencionada empresa.

Añadió que, si bien el 19 de julio de 2019, la actora solicitó a Construcciones Alcon S.A.S, que certificara si ella laboraba para esta empresa y en respuesta se indicó que no laboró para la misma, dicho documento fue posterior al despido, por lo que la demandada no contaba con dicha información, sumado a que, la constancia laboral si existía.

Que igualmente, se allegó con posterioridad a la diligencia de descargos, una declaración extrajuicio de la señora Lorena Gámez, donde indicó que las consignaciones generadas a la cuenta de ahorros de la accionante, correspondían a la prestación de sus servicios; versión con la cual no se casa el despacho, ya que las mismas se realizaron por varios meses y no se entiende como no se solucionó el supuesto problema presentado con las cuentas bancarias.

En esos términos, concluyó que el despido de la accionante por parte de la empleadora se dio por justa causa comprobada, razón por la cual, negó las pretensiones del libelo.

## **5. RECURSO DE APELACIÓN**

**La parte demandante** presentó recurso de apelación, aludiendo que la simple realización de la diligencia de descargos no es suficiente para adoptar la decisión de la justeza del despido, comoquiera que no se tuvieron en cuenta las pruebas legalmente allegadas para la defensa y, en ese sentido, si se vulneró el debido proceso.

Adicionó que, si bien las documentales respecto al pronunciamiento de la Constructora Alcon S.A.S y la declaración extrajuicio de Lorena Gámez, fueron extemporáneas, tiene lógico sentido porque para la defensa se requiere *organizar, determinar lo que se iba a establecer en la diligencia de descargos y posteriormente aportarlas.*

Esgrimió que, con la declaración extra proceso se observan claramente las razones por las cuales se estaban consignando los dineros a la cuenta bancaria de la accionante y, el pronunciamiento expreso y claro de la prenombrada empresa, de que no tiene ni tuvo vínculo laboral alguno con Emilse Rosa, sino que, por su consentimiento, petición especial y personal, se expidió certificación laboral en razón al lazo de amistad. Manifestaciones que independientemente de que hayan sido generadas con posterioridad a la diligencia de descargos, guardan plena validez.

Alegó que no puede premiarse a la demandada por el hecho de persecución contra la actora debido a que denunció las omisiones u irregularidades por parte de la empresa Alcon S.A.S, sobre los pagos a seguridad social de sus trabajadores y la falsificación de planillas, hechos que no se investigaron, ni se inició proceso disciplinario alguno.

Que lo anterior denota el abuso del poder sancionatorio del empleador, aunado a que no existe buena fe de su parte, quien no contestó la demanda y alegó tiempo después no tener facultad ni siquiera para conciliar dada la apertura de un proceso de reorganización.

## **6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Dentro de la oportunidad correspondiente, la vocera judicial del demandante alegó escrito de alegatos señalando la inexistencia de justa causa para dar por terminado el contrato que unió a las partes, reiterando que la vinculación a la empresa Alcon SAS nunca existió, lo que se puede corroborar con la manifestación expresa que hizo dicha constructora. Que esa enunciación no se hizo a través de una simple comunicación, sino que fue soportada en documentación remitida vía mail ante Grama Construcciones.

Resaltó, respecto a la certificación laboral emitida, que Alcon SAS señaló que la misma se expidió a petición de la señora Machado Gutiérrez, en razón al lazo de amistad y con el objeto de hacerle un favor particular, por lo que debe concluirse que no obedeció a la real existencia de un vínculo laboral. Agregó que los salarios que consignó esa empresa a la cuenta de la demandante no prueban el contrato de trabajo, dado que aquellos iban realmente destinados a Lorena Gámez, quien así lo ratificó en su testimonio.

Expuso que resulta inquietante discernir como obtuvo Grama Construcciones la certificación laboral enrostrada para despedir a la actora, teniendo en cuenta que la señora Machado Gutiérrez nunca la remitió ante su empleadora y tampoco lo hizo Alcon SAS, por lo que resulta claro que la contratante tejió un *entramado maquiavélico* para despedir a la demandante por las denuncias que había hecho respecto de las planillas de salud de los trabajadores, siendo este el verdadero motivo del despido y no el documento reseñado.

Afirmó que el juzgador de primer grado no valoró las pruebas aportadas que acreditan lo reseñado en líneas anteriores, incluyendo las planillas que obran en el expediente, y se tenga en cuenta la inexistencia de investigaciones o sanciones en virtud de las denuncias que fueron adelantadas en contra de Alcon SAS. Acotó que no se tuvo en cuenta la actuación idónea de la trabajadora frente al cargo encomendado por Grama Construcciones, bajo el entendido que fue ella quien denunció las irregularidades cometidas por Alcon SAS, lo que coadyuva a demostrar que no existió el vínculo laboral endilgado. Del mismo modo, señaló que la empleadora inobservó el principio de proporcionalidad de la sanción, teniendo en cuenta que optó por la mayor de ellas, que es el despido.

## **II. CONSIDERACIONES**

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso de apelación en los precisos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme lo historiado, el problema jurídico se centra en establecer si la terminación del vínculo jurídico que existió entre las partes se dio por

justa causa; en caso afirmativo, verificar la procedencia de las condenas pretendidas en la demanda.

## **2. TESIS DE LA SALA**

La respuesta que se dará al problema jurídico planteado será la de declarar acertada la decisión de primera instancia, bajo la consideración de que se comprobó que la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes se dio por justa causa comprobada, teniendo en cuenta que las pruebas de la indagación previa al despido son las que cobran especial relevancia para probar la justeza del mismo.

## **3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO**

Por encontrarse acreditado y no haber sido discutido en sede de alzada, no es objeto de debate en esta instancia que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 1° de diciembre de 2015, y terminó el 2 de marzo de 2017 de manera unilateral por el empleador alegando una justa causa de despido.

## **4. DESARROLLO DE LA TESIS:**

### **4.1. Debido proceso frente a la terminación del contrato de trabajo**

Como punto de partida, debe recordarse que por regla general no se requiere agotar un procedimiento previo disciplinario para finiquitar un contrato de trabajo, a menos que así se tenga estipulado en una convención colectiva, pacto colectivo, acuerdo, laudo o reglamento<sup>1</sup>, por no ser el despido una sanción disciplinaria.

Sobre el asunto, la sala de casación laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado en reiteradas ocasiones como en la sentencia CSJ SL3049-2020, donde explicó:

*“Ahora, con todo si la Sala entrara a analizar la decisión del Tribunal desde el punto de vista jurídico, en tanto la censura le cuestiona que no hubiera concluido que la terminación del contrato no se trató de una decisión unilateral sino de una sanción disciplinaria, encontraría que no le asiste razón, pues esta Corporación ha sostenido que al despido no se le puede*

---

<sup>1</sup> CSJ SL3174-2019

*extender las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto que son figuras no equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disímiles (sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394).*

*Lo anterior resulta relevante en la medida en que el despido lleva implícita la finalización del vínculo, toda vez que el empleador en ejercicio de la potestad discrecional prescinde de los servicios del empleado, mientras que la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.*

*Por otro lado, la Sala en reiteradas oportunidades ha señalado que en principio el despido no es una sanción, salvo que en el orden interno de la entidad se le hubiese dado ese tratamiento, lo cual en el presente caso no ocurrió, pues tal como lo encontró establecido el Tribunal, en el parágrafo del artículo 46 del reglamento interno de trabajo (f.º 80 cuaderno 2) la terminación del contrato por justa causa era una decisión de la entidad y no una sanción disciplinaria, aspecto que no fue derruido a través del primer cargo”.*

En tal orden, conforme con las reglas jurisprudenciales, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, comoquiera que se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador sujeto al marco y límites legales y constitucionales, que, en todo caso, no está exento del cumplimiento del derecho al debido proceso en la medida que se presuponga un procedimiento disciplinario o administrativo previo.

En el presente asunto, bajo ningún medio de prueba se desprende la obligatoriedad por parte de la empresa demandada de agotar un trámite disciplinario en caso del despido de un trabajador cuando se alegue una justa causa. Por tanto, tal como lo concluyó el juez de primer grado, no era necesario desplegar un trámite o proceso sancionatorio para proceder al despido con justa causa de la hoy accionante.

#### **4.2. Acreditación de la justa causa**

El artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1995, parágrafo, establece: *“la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*, lo que hace que solamente sean discutibles los hechos que fueron expuestos en la carta de despido.

Siendo ello así, en lo que atañe a la comunicación de la causal, en esta debe existir una manifestación clara e inequívoca, donde puede: *a)* citarse exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, *b)* expresar la situación que la configura sin ninguna cualificación o invocación normativa y, *c)* manifestando la situación fáctica y calificando jurídicamente o mencionando las normas que lo respaldan como causal de terminación<sup>2</sup>.

Conforme lo ha adoctrinado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, son las partes mismas las llamadas a calificar en primera medida la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. En desarrollo de ese planteamiento, se ha dicho que la norma en comento establece dos hipótesis: la falta grave, que requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, y la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador, cuya calificación si le corresponde realizarla al juez<sup>3</sup>.

En el caso bajo análisis, se advierte que, mediante comunicación de fecha 2 de marzo de 2017 (visible a pág. 33 “*01Demanda y Anexos.pdf*”), la empresa accionada informó a la actora su decisión de terminación del contrato de trabajo por justa causa, con base en el numeral 6 del artículo 62 del CST, de acuerdo con los artículos 58 y 60 *ib.* en concordancia con el artículo 49 numeral 19° del Reglamento Interno de Trabajo y, la cláusula 9 numeral 3° del contrato individual de trabajo.

Verificado el contrato individual de trabajo (visible a págs. 15 a 22 *ib.*), la aludida clausula novena, establece:

*Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente por parte de la empresa, las enumeradas en el artículo 7 del decreto 2351/65, y además, para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:*

(...)

**3) la *ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador aún por la primera vez*”.**

---

<sup>2</sup> CSJ SL7038-201

<sup>3</sup> Sentencia CSJ SL8028-2014

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2020-00054-01  
DEMANDANTE: EMILSE ROSA MACHADO GUTIERREZ  
DEMANDADO: GRAMA CONSTRUCCIONES S.A

Como situación fáctica de la decisión de despido, se indicó en la citada comunicación:

*“Lo anterior obedece a **la ejecución de asesorías externas remuneradas en “SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO” a favor del contratista “CONSTRUCCIONES ALCON S.A.S”**; sin el debido consentimiento o autorización del empleador “GRAMA CONSTRUCCIONES S.A” (...)*”.

Al respecto, a folio 38 de la demanda, milita certificación laboral de fecha 10 de noviembre de 2016, emitida por el señor José David Coneo Piñerez en calidad de representante legal de Construcciones Alcon S.A.S, donde se indicó que la aquí accionante *presta sus servicios* en dicha empresa a partir de *junio 01 de 2016*, desempeñando el cargo de *asesor externo en seguridad y salud en el trabajo*, con un salario mensual de \$750.000.

Además, se advierte en acta de diligencia de descargos (visible a folios 31 y 32 de la demanda):

*“La empresa tiene conocimiento que Usted recibió transferencia electrónica por parte del contratista, así como una certificación laboral, que tiene que decir al respecto?*

*Al respecto el trabajador manifestó: Eso es falso, porque yo recomendé a una persona para que les trabajara en su Dpto. de seguridad y salud en el trabajo, ellos le exigieron a la Sra. Lorena Gámez que abriera una cuenta en BANCOLOMBIA pero ella presentaba múltiples inconvenientes con el documento de identidad y yo le dije que mientras ella solucionaba el problema yo le hacía el favor de prestarle el número de cuenta, total en el tiempo que estuvo trabajando para ellos nunca pudo resolver el problema de abrir la cuenta, entonces siempre le consignaron en mi cuenta”.*

*(...)*

*PREGUNTADO: ¿Sírvese explicar porque el contratista emite una certificación a nombre suyo?*

*CONTESTADO: **porque yo le solicité al Sr. José DAVID CANEO que me hiciera una certificación laboral con el fin de solicitar un crédito para mi vivienda**, y teniendo en cuenta que me están consignando lo de Lorena se veía reflejado aún más ingresos en mi cuenta, pero al final no utilicé esos documentos y los deje en mi oficina, pero alguien los cogió para aprovechar está situación que se está presentando”*

*PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar **si usted le informó a su jefe inmediato la solicitud que le había hecho al contratista?***

*CONTESTADO: **No***

*PREGUNTADO: ¿Es consciente que usted estaba **solicitando información y documentos falsos?***

*CONTESTADO: **Si**, por eso caí en cuenta y los deje en la oficina*

*(...)*

*PREGUNTADO: es consciente que el cargo que usted ostenta en la compañía es como ente regulador de la seguridad industrial y el hecho de entrar en*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-002-2020-00054-01  
**DEMANDANTE:** EMILSE ROSA MACHADO GUTIERREZ  
**DEMANDADO:** GRAMA CONSTRUCCIONES S.A

*confianzas extra laborales con cualquier contratista deteriora su imagen y credibilidad?*

*CONTESTADO: Si (...)*”.

Un análisis objetivo de lo anterior, permite claramente establecer que para el momento en que acaeció el despido de la actora, se encontraba demostrada la comisión de la conducta imputada a la demandante referente a la prestación de sus servicios remunerados en favor de terceros, tal y como lo corrobora la certificación laboral emitida por el representante legal de la empresa Construcciones Alcon S.A.S y fue aceptado por la trabajadora en la diligencia de descargos, situación que, para la Sala merece ser calificada como justificativa del despido.

Con todo, no se desconoce la declaración extrajuicio por parte de la señora Lorena Gámez de fecha 3 de marzo de 2017, donde ésta indica que solicitó el favor a la accionante que le prestara su cuenta de ahorros para que allí se le consignara su salario como empleada de Construcciones Alcon S.A.S (folio 66). Igualmente, el documento denominado “*respuesta reclamación civil extracontractual por daños y perjuicios ocasionados por Construcciones Alcon S.A.S a Emilse Rosa Machado*” (folios 58 – 59), en el cual la tercera empresa involucrada manifiesta a través de su apoderado judicial, que no tiene ni tuvo vínculo laboral alguno con la actora, asimismo, que por consentimiento y petición especial y personal de ella, se procedió a expedir la constancia laboral en razón al lazo de amistad, con el fin de hacerle un favor particular.

Sin embargo, no hay duda de que dichos documentos fueron generados con posterioridad a la fecha del despido de la accionante que se configuró el 2 de marzo 2017 y, tan solo se pusieron en conocimiento de la empresa demandada mediante comunicación fechada 19 de julio de 2017 (folio 54 a 57). Por tanto, para la fecha de terminación del contrato de trabajo la empleadora no tenía conocimiento de los mismos y, ese sentido, mal podría acarrearle la ineficacia de su decisión, máxime que a Emilse Rosa se le brindó la oportunidad para ejercer su derecho de defensa, y controvertir los hechos o faltas que se le imputan presentando las pruebas en su favor, siendo previo al rompimiento del vínculo donde debe demostrar ilegalidad de las acusaciones hechas en su contra.

Pues, son las pruebas de la indagación previa al despido, las que cobran especial relevancia para probar la justeza o no del mismo; nótese que, la accionada empleadora contaba con una certificación laboral que acreditaba que la actora de forma paralela o simultanea también prestaba sus servicios de asesoría externa en favor de un tercero, lo que no se rectificó por dicha empresa, cuyo documento tiene pleno valor probatorio reputándose como hecho cierto el contenido de lo que se exprese, hasta tanto quien certifique demuestre contundentemente lo contrario; además, las máximas de experiencias, nos llevan a concluir, que en tratándose de cuenta para pagos de nóminas se requiere al trabajador una certificación de la entidad bancaria que lo identifique como titular de la cuenta donde se depositen los derechos laborales.

En ese sentido, a juicio de la Sala, se encuentra plenamente acreditado que el despido de la demandante estuvo revestido de una justa causa comprobada a las luces del numeral 6° del artículo 62 del CST, el reglamento interno de trabajo y, la cláusula 9 numeral 3° del contrato individual de trabajo.

En consecuencia, la conclusión a la que arriba este Tribunal no puede ser otra distinta que, el despido del que fue objeto Emilse Rosa Machado Gutiérrez por parte de Grama Construcciones S.A, el 2 de marzo de 2017, fue por una justa causa comprobada.

Analizados los tópicos anteriores, se confirmará la sentencia de primera instancia, incluyendo la condena en costas en esta sede a la parte demandante, tal como lo ordena el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

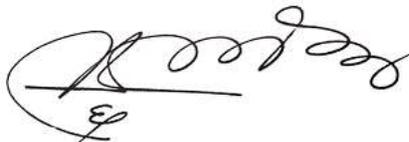
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 9 de febrero de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, conforme a las consideraciones expuestas.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-002-2020-00054-01  
**DEMANDANTE:** EMILSE ROSA MACHADO GUTIERREZ  
**DEMANDADO:** GRAMA CONSTRUCCIONES S.A

**SEGUNDO:** Costas a cargo de la parte recurrente, fijese como agencias en derecho por esta instancia la suma de \$200.000. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

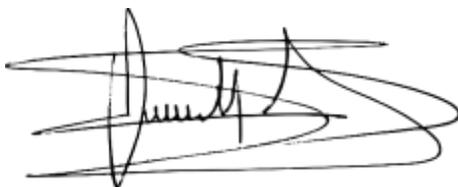
**TERCERO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente

(CON IMPEDIMENTO)  
**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado