

TEMA: ACOSO LABORAL- La actora no logró demostrar que las conductas referidas en la demanda sean constitutivas de acoso laboral. No puede aseverarse que la sola desavenencia que haya tenido la actora en relación con su superior inmediata aquí demandada, en derredor de las actividades por desarrollar al interior de la empresa empleadora, conlleve a la estructuración del acoso laboral.

HECHOS: Solicitó la demandante se declare que la señora JMA en su calidad de jefe inmediata efectuó en su contra conductas de acoso laboral, en la modalidad de persecución y en consecuencia se condene al pago de la sanción de que trata el artículo 10, numeral 3 de la Ley 1010 de 2006 por haber generado alteraciones de salud y secuelas originadas por el acoso laboral. En sentencia de primera instancia el cognoscente absolvió de la totalidad de las pretensiones a la parte demandada. Corresponde a la Sala entrar a dilucidar los siguientes problemas jurídicos: (i) ¿Se acredita la existencia de una conducta configurativa de acoso laboral ejercida contra la demandante por parte de las demandadas? (ii) ¿Las conductas enrostradas por la contendiente judicial por activa tienen la naturaleza de persistentes en los precisos términos que señala la Ley 1010 de 2006?

TESIS: (...) Esgrime la parte actora que “desde el mes de agosto de 2023 se le comenzaron a presentar situaciones muy incómodas con su jefe (...) “inicio a tener inconvenientes con su jefe y su liderazgo en el proceso con acciones donde me alzaba la voz, me dijo delante de Y, la practicante del momento que ella quería que fuera su asistente y no yo que iba a consultar si era posible la contratación ya que se espera la separación de la Regional debido al número de tiendas, me hacia las correcciones por medio de whatsapp y por fuera de mi horario laboral, lo cual genera un ambiente tenso, de angustia y desmotivación además de descalificar mi trabajo y generar un trato diferenciador de inequidad y desprotección, en donde sentí vulnerados mis derechos”. No obstante, nada de ello se encuentra demostrado. (...) las testigos traídas por la parte pasiva dijeron lo siguiente: YAV, quien para la época del presunto acoso laboral era practicante en las Tiendas D1, relató que LB era Asistente de BPM, que “la mayoría de veces que estaba allá, yo estaba con ella, incluso yo almorzaba con ella y la verdad nunca vi ningún trato injusto ni grosero”. (...) “... yo nunca presencié que la señora J dijera que ella quería que yo fuera su asistente”. Así las cosas, nótese que la postura de la parte actora es deleznable, pues no existe como darle sustento a sus afirmaciones encaminadas a mostrar que la demandada JMA le alzaba la voz o que descalificara su trabajo. De igual modo, KDG, quien era Especialista en BPM de la regional Antioquia sur, dijo que la inconformidad de la actora fue por “una visita que debía hacer a una tienda de un pueblo lejano, a Puerto Boyacá”, “yo tengo entendido que desde que se le pidió el favor de ir a la tienda lejana fue que empezó pues como con las inconformidades”. Indicó también que hacían reuniones las tres (J,L y K), pero que “no vi que la trataran mal, que le avisaran la voz, que le dieran palabras obscenas, no, en ningún momento”. Es decir, el dicho de esta testigo deja sin piso las afirmaciones que relata la parte actora, por tanto, se insiste, no existe medio suasorio que conduzca, así sea indiciariamente, a darle algún grado de certeza a las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral que relata la actora en su escrito inaugural. (...) la demandante reprocha que se sintió acosada laboralmente al haberse dispuesto de manera “abrupta” que debía realizar una visita a la sede de la Tienda D1 en Puerto Boyacá, y que JMA le escribía al WhatsApp por fuera de la jornada laboral (...) razón por la cual, la sola inconformidad de la actora que fue planteada a JMA en un mensaje de WhatsApp en la que le dice frente al cronograma que “Dudas no tengo solo me parece muy abrupto el cambio de labores”, ante lo cual, JMA le responde que “Te estaba marcando L, Abrupto en que sentido?”, la actora le dice que “Si J no se pero en el momento no me interesa hablar contigo”, no resultan ser relevantes como para derivar de allí una conducta constitutiva de acoso laboral, pues simplemente se trata de una conversación mediante chat donde se planteó una inconformidad frente a un tema laboral, incluso, nótese que fue la parte actora la que cortó la conversación con quien era su jefe

inmediata, disponiendo que “por el momento no me interesa hablar contigo”, lo que dista, en un todo, de la configuración de una eventual conducta de acoso laboral. (...) no existe ninguna probanza que permita inferir la exigencia de laborar en “horarios excesivos”, pues en los pantallazos de WhatsApp con las que sustenta tal afirmación se logra otear que la hora de la conversación es de las 3:55 pm a las 4:38 pm, y si bien se aduce que la jornada era hasta las 4:30 pm, la sola extensión de 8 minutos no es de la suficiente entidad para determinar que ello es producto de una conducta de acoso laboral (...) y el sólo hecho de que en el cruce de conversaciones JMA le haya manifestado que “te equivocaste en el proveedor” o que le haya requerido el informe porque “no puedo esperar”, de ninguna manera permite dar por probada la existencia de una conducta de acoso laboral. (...) siguiendo los predicamentos contenidos en la sentencia C-780 de 2007, previamente citada, para que se presuma que una conducta constituye acoso laboral debe acreditarse la ocurrencia “repetida y pública”. (...) Sirva lo anterior, para señalar que no puede aseverarse que la sola desavenencia que haya tenido la actora en relación con su superior inmediata aquí demandada, en derredor de las actividades por desarrollar al interior de la empresa empleadora, conlleve a la estructuración del acoso laboral pretenso (...) Así las cosas, desde ninguna óptica puede llegarse a la conclusión pretendida por la parte actora, vale decir, que haya sido víctima de acoso laboral, pues del caudal probatorio no se puede llegar a inferencia distinta a que resulta totalmente infundada la demanda impetrada por la actora, como bien lo sentenció la juez de instancia.

MP. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 24/06/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 24 de junio de 2025
Proceso	Especial de Acoso Laboral
Radicado	05001310500520240011001
Demandante	Laura Bedoya Restrepo
Demandada	Tienda D1 y Juliana María Arboleda Rúa
Providencia	Sentencia
Tema	Acoso laboral
Decisión	Confirma
Ponencia	Víctor Hugo Orjuela Guerrero

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la siguiente sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1.1 Demanda. Mediante poderhabiente judicial la señora LAURA BEDOYA RESTREPO persigue que se declare que la señora JULIANA MARÍA ARBOLEDA, en su calidad de jefe inmediata, efectuó en su contra conductas de acoso laboral, en la modalidad de persecución durante agosto de 2023 a la fecha; en consecuencia, que se condene a JULIANA MARÍA ARBOLEDA, así como a TIENDAS D1, al pago de la sanción de que trata el artículo 10, numeral 3 de la Ley 1010 de 2006, a que asuman el 50% del costo de los tratamientos psicológicos y medicamentos a la ARL o EPS por haber generado alteraciones de salud y secuelas

originadas por el acoso laboral; lo ultra y extra petita, y las costas del proceso.

Como sustento fáctico de sus pretensiones señaló que entre la señora Laura Bedoya Restrepo y Tiendas D1 existió un contrato de trabajo a término indefinido, ejerciendo el cargo de asistente de BPM, cargo que es “de responsabilidad de cuidado a la salud pública”; que su jefe inmediata es Juliana María Arboleda, quien se desempeñaba como Especialista en BPM en la regional oriente; que desde agosto de 2023 se empezaron a presentar situaciones muy incómodas con su jefe inmediata, como alzarle la voz, o hacerle correcciones de su trabajo por WhatsApp y por fuera del horario laboral, lo que le generó un ambiente tenso, de angustia y desmotivación, además de descalificar su trabajo; que entre septiembre hasta el 07 de octubre de 2023 su jefe inmediata salió de vacaciones; que el 09 de noviembre de 2023 informó de algunas irregularidades en el trato con la Gerente Administrativa Lina Zapata, y a la línea de transparencia por medio de correo, esperando una mediación laboral; que el 10 de noviembre de 2023 la señora Juliana Arboleda le cambia abruptamente las funciones, enviándole un cronograma con funciones que no garantizaban los parámetros iniciales; que el 14 de noviembre de 2023 en reunión en el CEDI SUR con la Gerente Administrativa Lina Zapata y su acompañante Carolina Sofía, les hizo saber de todas las situaciones del presunto acoso laboral; que no se le compartió en ningún momento y por ningún medio el cronograma de la reinducción corporativa prevista desde el 20 de noviembre de 2023 al 30 de enero de 2024; que en la empresa demandada no se tomaron las medidas necesarias para investigar las conductas de acoso laboral; que el 12 de diciembre de 2023

presentó denuncia de acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo; que el 11 de enero de 2024 le fue terminado el contrato de trabajo sin justa causa, aun estando en estabilidad laboral reforzada por ser sujeto de acoso laboral; que el Ministerio del Trabajo citó a audiencia de conciliación el 23 de febrero de 2024; sin embargo, no se presentó Juliana María Arboleda, y en razón de ello, se expidió constancia de no comparecencia y archivo del proceso¹.

1.2 Trámite de primera instancia y contestación de la demanda. La demanda fue admitida mediante auto del 13 de septiembre de 2024², ordenando su notificación y traslado a la accionadas.

1.2.1 Tiendas D1 SAS: Una vez notificada³, contestó la demanda el 08 de octubre de 2024⁴, oportunidad en la cual se opuso a las pretensiones, con sustento en que las conductas expuestas además de ser poco claras, no constituyen un actuar sistemático, puesto que su inconformidad principal es por las tareas asignadas durante la vigencia de la relación laboral, las cuales, en todo caso, siempre estuvieron en su Job Description; que nunca existió una intención de intimidar a la demandante con las supuestas actuaciones que aduce fueron desplegadas por Juliana María Arboleda; que Tiendas D1 desplegó todas las actuaciones tendientes a investigar el presunto acoso laboral, finalizando con la comunicación del 09 de enero de 2024, en la que se cierra la actuación por la queja formulada ante el Comité de Convivencia. Como excepciones de mérito propuso las que

¹ Fol. 1 a 10 archivo No 01DemandaLaura.

² Fol. 1 a 3 archivo No 15AutoPonente

³ Fol. 1 a 5 archivo No 17ConstanciaEnvioNotificaciónPersonal

⁴ Fol. 1 a 36 archivo No 18ContestaciónDemandaD1SAS

rotuló: D1 SAS no toleró ninguna conducta constitutiva de acoso laboral; inexistencia de la obligación y ausencia de causa; incumplimiento de la carga probatoria de acreditar las conductas de acoso laboral; D1 SAS siempre ha actuado de buena fe; temeridad de la queda de acoso laboral; prescripción; y compensación.

1.2.2 Juliana María Arboleda Rúa: Una vez notificada⁵, contestó mediante escrito la demanda el 08 de octubre de 2024⁶, con el que se opuso a las pretensiones incoadas, con sustento en que no se aportan pruebas de la supuesta persecución laboral, ni tampoco ha ejecutado ninguna modalidad de conducta de acoso contra la demandante; por el contrario, se demuestra que la inconformidad de la actora radica en la exigencia del cumplimiento de las funciones para las que fue contratada en D1, las que fueron de conocimiento de la trabajadora desde su vinculación; que no existe conexidad entre las supuestas conductas de acoso laboral y el padecimiento de salud que indica la demandante. Como excepciones de mérito formuló las que nominó inexistencia de la obligación y ausencia de causa; incumplimiento de la carga probatoria de acreditar las conductas constitutivas de acoso laboral; prescripción; y buena fe.

1.3 Decisión de primer grado. El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 12 de noviembre de 2024⁷, con la que el cognoscente de instancia declaró la prosperidad de las excepciones de inexistencia de actos de persecución laboral y falta de causa para pedir, así como la no

⁵ Fol. 1 a 5 archivo No 17ConstanciaEnvíoNotificaciónPersonal

⁶ Fol. 1 a 37 archivo No 19ContestaciónDemandaJulianaArboleda

⁷ Fol. 1 a 3 archivo No 28ActaSentencia y audiencia virtual archivo No 27GrabaciónSentencia.

tolerancia o inexistencia de tolerancia por parte de la empleadora; en consecuencia, absolvió de la totalidad de las pretensiones incoadas por Laura Bedoya Restrepo contra Juliana María Arboleda Rua y Tienda D1 SAS, como quiera que no se acredita la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral. Finalmente, impuso costas a la demandante, y en favor de ambas demandadas.

1.4 Apelación. La decisión fue recurrida por la parte **demandante**, quien sostuvo que no está de acuerdo con la decisión de primera instancia, por lo que solicita que se revoque la decisión y se condene a todas y cada una de las pretensiones invocadas en la demanda. Adujo que, quedó demostrado en el proceso que la demandante cumplía a cabalidad sus funciones y siempre de la menor de la mejor manera, pero para Juliana no era suficiente debido a que siempre menospreciaba su trabajo, le decía comentarios que ocasionaron en ella una situación de depresión por la que a la fecha está siendo tratada, tanto así que, por la presión y angustia de lo que estaba viviendo no asistió a la audiencia inicial, por una fuerte migraña que la descompensó; que la actora quedó totalmente desprotegida frente a la situación que estaba viviendo de acoso laboral; que quedó claro que Tiendas D1 no mostró ninguna interés para mitigar la situación que estaba ocurriendo entre la demandante y la señora Juliana, puesto que recibieron la queja, pero en ningún momento se establecieron medidas mínimas para que no se siguieran presentando las situaciones de acoso laboral; que en el interrogatorio de las demandadas y testificales sólo hicieron alusión a los presupuestos fácticos formulados por los demandados, pero no probaron en el caso en concreto que no

ocurrieron en conductas de acoso laboral, o que los actos mencionados en la demanda no hubieran ocurrido; que los audios presentados en la demanda fueron desestimados desde el inicio del proceso; que las pruebas documentales son pruebas de las múltiples funciones que tenía la demandante, y lo que se demostró es que fue la empresa demandada la que no realizó el estudio del caso de manera diligente; que se terminó el contrato de trabajo de manera intempestiva, pues fue al día siguiente del presunto cierre del caso de acoso laboral por parte del Comité de Convivencia; que la actora fue víctima de acoso laboral por aproximadamente seis meses por parte de la señora Juliana María Arboleda, aparte de haberse intensificado en el mes de noviembre del 2023, cuando la demandante puso en conocimiento de la empresa de los actos que se estaban presentando; que a la demandante se le vulneraron derechos fundamentales, ya que está afectada psicológicamente, y a la fecha no se encuentra laborando debido a su condición médica; que era obligación de la entidad demanda hacer alguna acción para propender por que no se continuara la situación vivida; que la empresa D1 no tomó medidas frente a la señora Juliana, sólo tomó medidas con la demandante, lo que genera vulneración del derecho a la igualdad dentro de la relación laboral.

1.5 Trámite de Segunda Instancia. El recurso de apelación fue admitido por esta corporación el 27 de noviembre de 2024⁸, y mediante auto de la misma calenda, se corrió traslado a las partes procesales para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de

⁸ Fol. 1 a 2 archivo No 03AutoDeAdmisionDelRecursoTS- CuadernoSegundaInstancia

conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que, la parte actora reafirma los puntos objeto de apelación, suplicando la revocatoria de la decisión de primer grado, con la consecuente prosperidad de las pretensiones enarboladas en el libelo genitor.

Por su parte, las demandadas propusieron incidente de nulidad⁹ con sustento en que el auto del 27 de noviembre de 2024, con que se corrió traslado para alegar no fue notificado en debida forma y, por ende, no tuvieron la oportunidad de presentar ante esta Corporación alegaciones en esta instancia procesal.

Para resolver el asunto litigioso, baste con advertir que de conformidad con el artículo 135 del CGP, se rechaza de plano la nulidad propuesta, puesto que el auto del 27 de noviembre de 2027 fue publicado en debida forma a través del portal de publicaciones del SIUGJ¹⁰, tal como se evidencia en el siguiente pantallazo:

Realice una consulta usando diferentes Filtros

Realice su consulta por el despacho de su interés. Optimice esta consulta utilizando diferentes filtros.

Seleccione el nombre del despacho

SECRETARIA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN

Tipo de publicación

Estado electrónico

Año de publicación

2024

Limpiar consulta

Consultar

	Número de estado	Fecha de estado	Total de providencias
	08729	19/11/2024	1
	08792	20/11/2024	2
	08825	21/11/2024	14
	08914	22/11/2024	2
	09008	25/11/2024	2
	09049	26/11/2024	3
	09185	27/11/2024	1
	09226	28/11/2024	5
	09324	29/11/2024	3

« Anterior

Siguiente »

De otro lado, no hay que perder de vista de parte que el Consejo Superior de la Judicatura a través del Acuerdo PCSJA23-12094

⁹ Fol. 8 a 17 archivo No 09AlegatosIncidenteNulidad y Fol. 1 a 13 archivo No 11IncidenteNulidadyAlegatos

¹⁰ <https://siugj.ramajudicial.gov.co/principalPortal/publicaciones.php>

del 11 de octubre de 2023, adoptó “*el Sistema Integrado de Gestión Judicial (SIUGJ), como obligatorio para el trámite de los procesos judiciales en todas las jurisdicciones y especialidades en la Rama Judicial*”, por lo que, como el proceso de la referencia es nativo SIUGJ, es decir, inició y se le ha dado trámite a través de dicho sistema, le bastaba a la apoderada judicial ingresar al expediente digital en la plataforma SIUGJ para percatarse de las actuaciones desplegadas en el proceso, vale decir, aparte de que la publicación del estado se hizo en debida forma, la apoderada judicial con ingresar al SIUGJ se hubiera enterado de las actuaciones del proceso, como a continuación se observa.

Proceso Judicial: 050013105005-20240011001

Documentos Asociados al Proceso Judicial		Historial de audiencias		Generación de documentos		Partes procesales		Notificaciones		Accesos a Proceso Judiciales	
Procesos Judiciales Asociados		Fecha registro en expediente	Orden	Tipo documento	Documento	Tamaño	Proceso	#	Páginas	Pág. Inicio	
Acciones		Etapa de Apelación (11 Documentos)									
050013105005-20240011000											
050013105005-20240011001		15/11/2024 14:53:27	1	Acta de Reparto TS	01EnvioApelacionTribunaSuperior05001...	54 KB		3		1	
		18/11/2024 13:29:26	2	Informe Secretarial	02InformeSecretarial.pdf	25 KB		1		4	
		27/11/2024 08:55:42	3	Auto de Admisión	03AutoDeAdmisionDelRecursoTS.pdf	283 KB		2		5	
		27/11/2024 09:02:56	4	Traslado alegatos de conclusión	04TrasladoAlegatosDeConclusion.pdf	283 KB		2		7	
		27/11/2024 16:40:12	5	Publicación estado	05Estado1000000200090001002009226...	59 KB		1		9	
		27/11/2024 16:40:53	6	Publicación en lista	06Lista00174.pdf	49 KB		1		10	
		04/12/2024 16:01:49	7	Memorial	07ALECATOSLAURABEDOYA.pdf	424 KB		6		11	
		19/02/2025 11:55:02	8	Constancia de términos	08ConstanciaSecretarialVencimientoDe...	26 KB		1		17	
		10/03/2025 15:24:58	9	Alegatos de conclusión	09AlegatosIncidenteNulidad.pdf	2 MB		17		18	
		10/03/2025 15:27:38	10	Alegatos de conclusión	10AlegatosDemandada.pdf	2 MB		15		35	
		10/03/2025 15:32:32	11	Alegatos de conclusión	11IncidenteNulidadyAlegatos.pdf	1 MB		13		50	

Tipo de Proceso: Acoso Laboral

Nótese que el auto del 27 de noviembre de 2024, notificado en los estados del 28 de noviembre del mismo año, se subió por parte del despacho a la plataforma SIUGJ el mismo 27 de noviembre de 2024, para ser fijado al siguiente día, razón por la que, si la apoderada judicial hubiere consultado el proceso en la plataforma, también se hubiera enterado de las actuaciones surtidas en el proceso, entre estas, el auto que corrió traslado para alegar, por ello, la propuesta de la eventual nulidad no es de recibo desde ningún pórtico.

Finalmente, llama la atención de la Sala que la apoderada judicial recurra a una eventual nulidad para efectos de convalidar su incuria, pues debe tenerse en cuenta que la parte actora presentó alegatos de conclusión dentro del término hábil para hacerlo, es decir, en modo alguno puede sostenerse que exista indebida notificación del auto que corrió traslado para alegar, pues de haber existido tal irregularidad, no es razonable ni lógico, que una de las partes sí haya presentado alegatos de conclusión dentro del término dispuesto en el auto que ahora se reprocha como no notificado.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1 Apelación sentencia y principio de consonancia¹¹. Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, limitándose a los puntos de inconformidad materia de alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

2.2 Problemas Jurídicos. Corresponde a la Sala entrar a dilucidar los **siguientes problemas jurídicos: (i)** ¿Se acredita la existencia de una conducta configurativa de acoso laboral ejercida contra la demandante por parte de las demandadas? **(ii)** ¿Las conductas enrostradas por la contendiente judicial por

¹¹ Artículo 66 A del C.P.L. y S.S.

activa tienen la naturaleza de persistentes en los precisos términos que señala la Ley 1010 de 2006?

2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados. El sentido del fallo de esta Corporación será **CONFIRMATORIO**, siguiendo la tesis, según la cual, la parte actora no logró demostrar que las conductas referidas en la demanda sean constitutivas de acoso laboral, en los precisos términos de la Ley 1010 de 2006, y en consideración a los planteamientos que pasan a exponerse:

2.4 Contrato de trabajo existente entre las partes. Para resolver el problema jurídico que concita la atención de la Sala, es preciso señalar que las partes no cuestionan los razonamientos del cognoscente de instancia en torno de la existencia de la relación laboral, en tanto que dichos supuestos fácticos no fueron controvertidos por las partes, además de ser corroborados con contrato de trabajo escrito¹², en el que se aprecia que inició a laborar el 20 de junio de 2023 bajo un contrato a término indefinido en el cargo de Asistente BPM Regional, el cual se extendió hasta el 11 de enero de 2024, cuando le fue terminado su contrato de trabajo sin justa causa¹³, mediante el pago de la indemnización por despido¹⁴.

2.5 Acoso laboral. De manera liminar importa resaltar, que de conformidad con el artículo 1º de la Ley 1010 de 2006, el objeto de la denominada Ley de Acoso Laboral es *“definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato,*

¹² Fol. 37 a 54 archivo No 18ContestaciónDemandaD1SAS

¹³ Fol. 59 archivo No 18ContestaciónDemandaD1SAS

¹⁴ Fol. 61 archivo No 18ContestaciónDemandaD1SAS

vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de la relación laboral privada o pública”.

En ese orden de ideas, una interpretación tendiente a desentrañar la inteligencia de la Ley 1010 de 2006 permite evidenciar que su finalidad es definir, prevenir, corregir y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral. La prevención supone la adopción de medidas necesarias por las empresas y las entidades públicas para evitar que en desarrollo de las relaciones laborales surjan situaciones de acoso laboral; la corrección comporta el establecimiento de mecanismos de identificación de hechos constitutivos de acoso laboral y la solución amigable de los mismos antes de acudir a procedimientos disciplinarios o de sanción, misma que implica el cumplimiento del trámite estipulado en la ley para castigar a los ofensores.

En el artículo 2° de la citada normativa, se describen los elementos definitorios de acoso laboral, al preceptuar que: “(...) se entenderá por acoso laboral **toda conducta persistente y demostrable**, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, **encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar**

perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Ahora bien, el artículo 7° ibídem consagra ciertos casos, eventos o conductas en las cuales el acoso laboral se presume, eximiendo por tanto, a quien lo alega, de desplegar una actividad probatoria enderezada a demostrar todas las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el acto acosador, pues le basta a aquel con demostrar la ocurrencia de uno de los supuestos fácticos establecidos por la norma para que opere la presunción, misma que al ser del orden legal *-iuris tantum-* admite prueba en contrario, disposición que además fue objeto de análisis constitucional, mediante sentencia C-780 de 2007, en la que se trazan las siguientes líneas:

*“Se presumirá que hay acoso laboral **si se acredita la ocurrencia repetida** y pública de cualquiera de las siguientes conductas:*

- “a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*

- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil”¹⁵.

En dicho fallo de constitucionalidad la Alta Corporación, en relación con el citado artículo, expuso:

¹⁵ La Ley también dispone explícitamente las conductas que no constituyen acoso laboral. Artículo 8°. *Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:*

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida; // b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; // c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; // d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; // e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; // f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública // g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución. // h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código. // i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. // j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios”.

“El contenido normativo de la disposición es, entonces, el siguiente: (i) cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en el propio artículo 7° de la Ley, existirá una presunción de acoso laboral; (ii) cuando se trate de la ocurrencia de una actuación que no se encuentre taxativamente contemplada en la disposición, debidamente acreditada, la autoridad tiene la facultad de valorar si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace del mismo en el artículo 2° de la Ley; (iii) cuando la denuncia se produzca por la ocurrencia de una única conducta hostil, la autoridad deberá apreciar tal circunstancia y la valorará según su gravedad, por su capacidad de ofender por sí sola los derechos fundamentales del denunciante y determinará si la misma constituye o no acoso laboral; y, por último, (iv) cuando tales comportamientos -enumerados en la disposición- acaezcan en privado, la presunción no operará y, en consecuencia, la ocurrencia del hostigamiento deberá ser demostrada por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil, de suerte que si cualquiera de estas conductas logra ser acreditada, la autoridad competente deberá tenerla por acoso laboral.”

Aplicando los lineamientos jurisprudenciales enunciados, procede la Sala a verificar si la actora cumplió con la carga probatoria que le corresponde, esto es, demostrar que las demandadas incurrieron en alguna de las conductas alegadas en la demanda, descritas en el artículo 7° de la ley 1010 de 2006, requisito imprescindible para que opere la presunción de acoso laboral

alegado. No obstante, una vez realizada la ponderación del acervo probatorio recaudado, *prima facie*, concluye la Sala que la accionante no cumplió con el principio de derecho procesal denominado *onus probandi*, puesto que se evidencia indiligencia en sacar adelante las pretensiones formuladas, dado que no trajo al diligenciamiento ninguna testifical como sustento, allende que de la prueba documental adosada por la actora no se desprende la configuración de alguna conducta de acoso laboral.

Esgrime la parte actora que *“desde el mes de agosto de 2023 se le comenzaron a presentar situaciones muy incómodas con su jefe inmediata la señora Juliana María Arboleda, indica mi poderdante en las denuncias presentadas ante la línea ética que **“inicio a tener inconvenientes con su jefe y su liderazgo en el proceso con acciones donde me alzaba la voz, me dijo delante de Yellys la practicante del momento que ella quería que fuera su asistente y no yo que iba a consultar si era posible la contratación ya que se espera la separación de la Regional debido al número de tiendas, me hacia las correcciones por medio de whatsapp y por fuera de mi horario laboral, lo cual genera un ambiente tenso, de angustia y desmotivación además de descalificar mi trabajo y generar un trato diferenciador de inequidad y desprotección, en donde sentí vulnerados mis derechos”***¹⁶. No obstante, nada de ello se encuentra demostrado. A contrario sensu, las testigos traídas por la parte pasiva dijeron lo siguiente: Yellys Anaya Villazón, quien para la época del presunto acoso laboral era practicante en las Tiendas D1, relató que Laura Bedoya era Asistente de BPM, que

¹⁶ Fol. 2 archivo No 01DemandaLaura

“la mayoría de veces que estaba allá, yo estaba con ella, incluso yo almorzaba con ella y la verdad nunca vi ningún trato injusto ni grosero”.

De igual manera refirió que *“Laura era asistente de las dos y la halagaba mucho porque ella tenía muchos conocimientos. Incluso yo le decía a Laura, enséñame, tú eres muy pro, o sea que ella es muy capacitada y yo le decía enséñame, qué chévere, pero yo nunca presencié que la señora Juliana dijera que ella quería que yo fuera su asistente”.*

Así las cosas, nótese que la postura de la parte actora es deleznable, pues no existe como darle sustento a sus afirmaciones encaminadas a mostrar que la demandada Juliana Arboleda le alzaba la voz o que descalificara su trabajo.

De igual modo, Kelly Daniela Gómez, quien era Especialista en BPM de la regional Antioquia sur, dijo que la inconformidad de la actora fue por *“una visita que debía hacer a una tienda de un pueblo lejano, a Puerto Boyacá”, “yo tengo entendido que desde que se le pidió el favor de ir a la tienda lejana fue que empezó pues como con las inconformidades”.* Indicó también que hacían reuniones las tres (Juliana, Laura y Kelly), pero que *“no vi que la trataran mal, que le avisaran la voz, que le dieran palabras obscenas, no, en ningún momento”.* Es decir, el dicho de este testigo deja sin piso las afirmaciones que relata la parte actora, por tanto, se insiste, no existe medio suasorio que conduzca, así sea indiciariamente, a darle algún grado de certeza a las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral que relata la actora en su escrito inaugural.

Asimismo, Carolina Sofía Guerrero, quien fungió como Coordinadora Administrativa Regional Oriente, relató que tuvo conocimiento de la queja presentada por la actora, y que se le hizo seguimiento a la queja, para la cual se efectuó una retroalimentación de las funciones a la actora, así como también, en lo referente con Juliana se le recomendó por parte de Lina que *“por favor, las instrucciones bien dadas, todo por escrito, un correo, un WhatsApp, un medio de comunicación. Esa fue como la parte que se abordó con Juliana”*. Es decir, la queja presentada por la actora fue evaluada al interior de la entidad empleadora, frente a la cual se tomaron acciones tendientes a mejorar la relación de ambas trabajadoras desde su rol laboral, y en esa medida, el punto de apelación referido a que no se adoptó ninguna acción en relación con Juliana no puede ser de recibo, por cuanto, en lo sustancial, lo que se trasluce no es la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral, sino diferencias e inconformidad en el desarrollo del trabajo asignado, que hacía imperiosa la retroalimentación de las funciones en el caso de la actora, con las recomendaciones e instrucciones a los trabajadores por parte de Juliana, sin que se denote probatoriamente la existencia de desavenencias, malos tratos, descalificativos o cualquier otra presunta conducta acosadora de parte de Juliana en contra de la demandante.

Adicional a lo anterior, en derredor del cambio de horario y la eventual visita a otra sede de trabajo, debe traerse a colación lo discurrido por máximo órgano jurisdiccional de cierre en la sentencia SL16964 de 2017, en la que respecto al *ius variandi* y la facultad del empleador de realizar traslados sostuvo que: *“es el*

trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario”, a la sazón de que la demandante reprocha que se sintió acosada laboralmente al haberse dispuesto de manera “abrupta” que debía realizar una visita a la sede de la Tienda D1 en Puerto Boyacá, y que Juliana le escribía al WhatsApp por fuera de la jornada laboral. Al respecto, ciertamente obra un cronograma del 10 de noviembre de 2023¹⁷, en la que se detalla que para el 16 de noviembre se debe hacer un “cierre de hallazgos tiendas Magdalena Medio”; sin embargo, nótese que en últimas la actora no tuvo que ir a esa visita, razón por la cual, la sola inconformidad de la actora que fue planteada a Juliana en un mensaje de WhatsApp¹⁸ en la que le dice frente al cronograma que *“Dudas no tengo solo me parece muy abrupto el cambio de labores”*, ante lo cual, Juliana le responde que *“Te estaba marcando lau, Abrupto en que sentido?”*, la actora le dice que *“Si juli no se pero en el momento no me interesa hablar contigo”*, no resultan ser relevantes como para derivar de allí una conducta constitutiva de acoso laboral, pues simplemente se trata de una conversación mediante *chat* donde se planteó una inconformidad frente a un tema laboral, incluso, nótese que fue la parte actora la que cortó la conversación con quien era su jefe inmediata, disponiendo que *“por el momento no me interesa hablar contigo”*, lo que dista, en un todo, de la configuración de una eventual conducta de acoso laboral.

Allende de lo dicho, en lo tocante al horario laboral, relieves la Sala que la conducta reprochable en materia de jornada laboral, es la

¹⁷ Fol. 96 archivo No 18ContestaciónDemanda

¹⁸ Fol. 96 archivo No 18ContestaciónDemanda

consignada en el literal j) de la Ley 1010 de 2006, y que hace referencia a “*La exigencia de laborar **en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida**, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados*”, lo que no sucede en el *sub examine*, en razón a que no existe ninguna probanza que permita inferir la exigencia de laborar en “horarios excesivos”, pues en los pantallazos de WhatsApp¹⁹ con las que sustenta tal afirmación se logra otear que la hora de la conversación es de las 3:55 pm a las 4:38 pm, y si bien se aduce que la jornada era hasta las 4:30 pm, la sola extensión de 8 minutos no es de la suficiente entidad para determinar que ello es producto de una conducta de acoso laboral, siendo que, del contenido de la conversación sostenida, no se evidencia la exigencia desproporcionada de funciones o algún trato despectivo o descalificador en contra de la actora, pues simplemente estaba cuadrando el contenido de un informe y el sólo hecho de que en el cruce de conversaciones Juliana le haya manifestado que “te equivocaste en el proveedor” o que le haya requerido el informe porque “no puedo esperar”, de ninguna manera permite dar por probada la existencia de una conducta de acoso laboral.

Vale la pena aclarar que, siguiendo los predicamentos contenidos en la sentencia C-780 de 2007, previamente citada, para que se presuma que una conducta constituye acoso laboral debe

¹⁹ Fol. 70 archivo No 06PruebasLauraBedoya

acreditarse la ocurrencia **“repetida y pública”** de cualquiera de las circunstancias a que alude la Ley, tesitura que comporta una **manifestación constante, sistemática y reiterada** de *“agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de la relación laboral privada o pública”*, cuya consecuencia vaya focalizada a *“infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*, circunstancias que de manera palmar no se presentan en el *sub iudice*.

Con ilación de lo anterior, advierte la Sala que si bien la Ley 1010 de 2006, establece que *“Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral”*, este debe ser de tal magnitud que por sí solo tenga la capacidad de socavar la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales, lo que no logra extraerse del debate probatorio, pues se itera, sólo se cuenta con las aserciones realizadas por la actora en la demanda, sin ningún elemento suasorio que acredite sus dichos.

En tales circunstancias, considera la Sala oportuno extractar, para ilustrar, el siguiente apartado de la sentencia SL17063 de 2017, ya que nos permite dar solución al aspecto relativo a las inconformidades en el ámbito laboral, las que considera la actora constituyen acoso laboral, y en la que puntualiza la Corte: *“debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa **surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del***

empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a **un hostigamiento continuado**, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y **cuyo objetivo premeditado** es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas **deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas**".

Sirva lo anterior, para señalar que no puede aseverarse que la sola desavenencia que haya tenido la actora en relación con su superior inmediata aquí demandada, en derredor de las actividades por desarrollar al interior de la empresa empleadora, conlleve a la estructuración del acoso laboral pretenso, pues de conformidad con el artículo 8 de la ley 1010 de 2006, literal i), no constituyen acoso laboral: "*las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo*", pues nótese que en el contrato de trabajo se estableció una cláusula relativa al ius variandi geográfico²⁰ en la que "*EL TRABAJADOR se compromete a asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga el empleador, sobre las razones que hacen necesario su traslado*", es decir que, en línea de principio se pactó entre las partes la prestación del servicio en cualquier otra sede de la entidad empleadora, por lo que, la instrucción dada a la actora de la visita a otra sede de la entidad demandada no resulta ser desproporcionada o arbitraria,

²⁰ Fol. 46 archivo No 18ContestaciónDemanda

además, porque no se trataba de un traslado, sino de una visita, la que, incluso, finalmente no tuvo que realizar la demandante, y por lo tanto, el solo desacuerdo presentado por la actora frente al particular, no determina la configuración de una conducta de acoso laboral, como lo sostiene la actora.

Así las cosas, desde ninguna óptica puede llegarse a la conclusión pretendida por la parte actora, vale decir, que haya sido víctima de acoso laboral, pues del caudal probatorio no se puede llegar a inferencia distinta a que resulta totalmente infundada la demanda impetrada por la actora, como bien lo sentenció la juez de instancia.

Ahora, reprocha la parte actora que no se adelantó el trámite de la queja de acoso laboral por parte de la entidad demandada; no obstante, la parte actora adjuntó con la demanda el Acta de reunión extraordinaria del Comité de Convivencia Laboral del 21 de diciembre de 2023²¹, asimismo, la entidad demandada allega el acta de reunión del 29 de diciembre de 2023²², y un comunicado del 09 de enero de 2024²³ con el cual se cierra el caso, en atención a la queja presentada ante el Comité de Convivencia Laboral, al tiempo que, a pesar de que la parte actora manifiesta desconocer la comunicación del cierre de la queja, lo cierto es que, fue enviada a su correo personal e institucional, y en todo caso, siendo el proceso judicial el escenario natural para determinar la existencia o no del presunto acoso laboral, independientemente de la decisión adoptada por el Comité de Convivencia, no logró la parte actora demostrar que las

²¹ Fol. 46 a 48 archivo No 06PruebasLauraBedoya

²² Fol. 119 a 120 archivo No 18ContestaciónDemanda

²³ Fol. 121 a 123 archivo No 18ContestaciónDemanda

demandadas hayan incurrido en alguna conducta que amerite siquiera presumir alguna conducta de acoso laboral de que trata la Ley 1010 de 2006.

En el mismo sentido, si bien es cierto el 09 de enero de 2024 se decidió cerrar la queja de acoso laboral y seguidamente el 11 de enero de 2024 se le dio por terminado su contrato de trabajo sin justa causa²⁴, de ninguna manera puede sostenerse que la decisión del empleador prevista legalmente en el artículo 64 del CST, haya sido como retaliación a la queja de acoso laboral presentada por la actora, pues ningún elemento probatorio conlleva a dar por cierta tal aserción, y en todo caso, tal como lo dispone el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, ***“La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”***. Es decir, la única manera de dejar sin efecto la terminación del contrato de trabajo de quien haya impetrado una queja de acoso laboral, sólo procede si se verifica la existencia de los hechos y elementos constitutivos de acoso laboral, aspecto que se insiste, acusa de total orfandad probatoria, razón por la cual, no puede sostenerse que la terminación del contrato haya sobrevenido como retaliación por la queja sobre presuntas conductas de acoso

²⁴ Fol. 59 archivo no 18ContestaciónDemanda

laboral ejercidas en contra de la demandante, pues no se tiene certeza de que las mismas hayan acontecido.

Finalmente, en lo tocante con la afectación en la salud mental de la actora, debe decirse que el 03 de enero de 2024 la actora tuvo una consulta con Psicología, de la que se deriva el diagnóstico de *“tensión y estado de choque emocional no especificado”*²⁵; empero, no puede asumirse con certeza que tal diagnóstico tenga nexo causal con las presuntas conductas de acoso laboral, ya que no fue demostrado en el proceso la existencia de conductas de acoso laboral por parte de las demandadas, incluso, no se tiene certeza de que realmente sean de origen laboral, pues en el examen de egreso²⁶ no se dejó constancia por la actora de la existencia de tal diagnóstico u otro de salud mental que haya considerado la actora fue producto de la relación laboral que sostuvo con la demandada. En ese sentido, no se tiene certidumbre ni se demuestra en el proceso que la afectación en su salud mental sea como consecuencia de las presuntas conductas de acoso laboral, además, tampoco existe prueba de que se haya comunicado al empleador, antes de finalizar la relación laboral, tal diagnóstico.

En consonancia con lo expuesto, la actora no cumplió con la carga probatoria que le concernía para demostrar la existencia de alguna conducta constitutiva de acoso laboral y, con ello, dar aplicación a la presunción contenida en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, por lo tanto, al no encontrarse acreditada *la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en dicha norma u otros hostigamientos que se puedan*

²⁵ Fol. 114 archivo No 06PruebaLauraBedoya

²⁶ Fol. 106 archivo No 06PruebasLauraBedoya

considerar como conductas configurativas de acoso laboral, la Sala no encuentra otro camino diferente a impartir confirmación al fallo absolutorio proferido en el *sub iudice* por parte del Juzgado de origen, objeto de apelación.

3. Costas. Sin costas en segunda instancia, por no haberse causado. Las de primera se confirman.

4. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN, Sala Cuarta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 12 de noviembre de 2024, por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia. Las de primera se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**²⁷.

²⁷ Criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

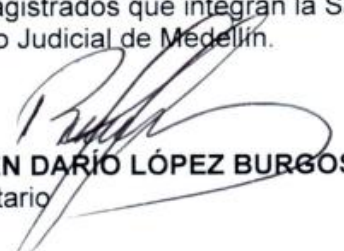

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Sustanciador


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario