

TEMA: DESPIDO INDIRECTO - Obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. La prueba del despido indirecto corresponde al trabajador, por ser quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual. El trabajo suplementario debe ser probado en forma clara y precisa por parte de quien lo alega. /

HECHOS: La demandante (SUR), solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido celebrado con la sociedad demandada, comprendido entre el 10 de febrero de 2006 y el 7 de abril de 2019, y que la terminación de este obedeció a causas imputables al empleador, constitutivas de un despido indirecto. Como consecuencia, pidió que se condenara al pago por concepto de indemnización por despido sin justa causa, así como el pago de las horas extras, dominicales y festivas causadas y no reconocidas, debidamente indexadas. El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la sociedad RÉDITOS EMPRESARIALES S.A. de todas las pretensiones. La Sala se centrará en determinar si la renuncia presentada obedeció a una causa imputable al empleador, al existir un presunto acoso laboral y al no pago de trabajo suplementario.

TESIS: En relación con este tema, se debe comenzar manifestando que está en cabeza de la trabajadora acreditar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador. Hechos que le debieron ser comunicados a este último en la carta de renuncia. Así lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL417-2021, en donde señaló «que la Sala ha adoctrinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión». (...) Ahora bien, la carta mediante la cual la demandante dio por terminado el contrato de trabajo fue puesta en conocimiento del empleador el 8 de abril de 2019, en la que se exponen los siguientes hechos: (...) La demandante manifestó que, tras haber sido víctima de un atraco en desarrollo de sus funciones, la ARL Positiva le otorgó restricciones médicas permanentes, entre ellas no atender clientes, no manipular dinero y laborar únicamente en jornada diurna. Indicó que la empresa no cumplió cabalmente dichas recomendaciones. Señaló que fue objeto de acoso laboral y tratos hostiles por parte de algunos compañeros y superiores, quienes descalificaban su enfermedad. Expuso que las quejas presentadas ante la Oficina de Desarrollo Humano y el Comité de Convivencia Laboral no fueron atendidas de manera eficaz. Concluyó que el ambiente de trabajo se tornó insostenible, afectando su salud y dignidad personal, lo que la llevó a presentar su renuncia, la cual calificó como una renuncia motivada que constituye un despido indirecto imputable al empleador. (...) Para resolver cada uno de los hechos que dieron origen a la renuncia de la demandante, la sala analizó las pruebas aportadas al expediente, el interrogatorio de la demandante y las declaraciones de los testigos. (...) En cuanto al incumplimiento de las restricciones médicas y recomendaciones de la ARL Positiva. La actora argumenta que su empleador no siguió las recomendaciones; la sala encuentra que existen pruebas en sentido contrario, pues obra en el expediente el reporte remitido por la ARL y las actuaciones internas que documentan la valoración y las recomendaciones médicas, así como la reubicación de la trabajadora en labores compatibles con sus restricciones. (...) Lo alegado por la actora frente a este punto, parte de una afirmación que no tiene sustento probatorio, por el contrario, con la prueba documental y testimonial, se acredita el cumplimiento de la demandada de las recomendaciones de la ARL. (...) En lo que tiene que ver con (atender clientes y manipular dinero). Si bien, en el interrogatorio de la demandante, esta afirma la existencia de una función contraria a la restricción que tenía, esta afirmación y hecho aislado por sí solo no acredita la existencia de una conducta reiterada por parte del empleador que justificara la renuncia motivada, pues se debe recordar que la gravedad del

incumplimiento le incumbía probar a la demandante, lo cual no hizo. De igual manera, como lo resalta la Ley 1010 de 2006, el hecho debe estar enmarcado en una conducta sistemática o en un acto de gravedad que haga imposible la continuación del contrato, tampoco se probó. (...) En lo que se refiere a la conducta de acoso laboral por parte de compañeros y superiores. Lo primero que se debe señalar es que la investigación interna (Comité de Convivencia Laboral) rindió resultado desfavorable a la supuesta conducta de acoso. En este procedimiento, el comité citó a los implicados, practicó versiones y emitió constancias y recomendaciones, circunstancia que la demandada acreditó en el proceso. (...) Asimismo, los testigos de la demandada negaron la existencia de hechos persistentes y refutaron que hayan presentado hostigamientos. (...) En el balance probatorio, la sala aprecia que no existe demostración suficiente de conductas reiteradas, sistemáticas y verificables que configuren acoso laboral en los términos del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el cual exige conductas persistentes y reiteradas o, excepcionalmente, un acto único de especial gravedad debidamente acreditado. (...) En el presente caso, no existe prueba de tal naturaleza, por lo que la imputación de acoso no supera la simple afirmación de la parte actora. (...) El expediente contiene constancia de la intervención del Comité de Convivencia que dio trámite a la queja de la demandante, dicho por la misma actora los testigos de la demandada. La propia actora, frente a la juez, afirmó haber presentado quejas «incontables», pero no logró acompañar comprobantes documentales que acreditaran la repetición formal de tales reclamos ni aportó las versiones o audios que ella cita. (...) En lo que se refiere al ambiente de trabajo insostenible que motivó la renuncia. En el transcurso del proceso no se demostró tal situación, por las siguientes razones: el Comité de Convivencia investigó y no constató acoso, la empresa acreditó el cumplimiento de las recomendaciones médicas y la actora suscribió la liquidación final sin novedad alguna (en la audiencia afirmó haber «dejado una inconformidad» en un papel), pero no acreditó su incorporación al acto de liquidación ni la notificación formal en el recibo, lo cual debilita la tesis de que la renuncia fue forzada o coaccionada. (...) La sala encuentra en este punto razonable la valoración de primera instancia, en el sentido de que no se probó la existencia de los hechos alegados por la demandante. (...) Respecto a la omisión en el pago de horas extras, dominicales y festivos. La actora aportó una liquidación unilateral de estimación de horas, pero no acompañó registros objetivos (colillas, planillas de turnos, marcaciones biométricas, órdenes de trabajo, programación de turnos o testigos independientes) que permitieran verificar la habitualidad, frecuencia y extensión de la jornada suplementaria a lo largo del extenso periodo alegado. (...) Por el contrario, la demandada aportó comprobantes de pago y la liquidación final (paz y salvo) que reflejan el reconocimiento de recargos en el periodo documentado. (...) Enfatizó la Alta Corporación que la simple estimación unilateral o el cálculo genérico efectuado por el trabajador carecen de entidad probatoria para demostrar dicho extremo, pues se presume que el empleador da cumplimiento a los preceptos legales sobre jornada máxima y descanso (SL1628-2018). (...) Así las cosas, luego de examinar con detenimiento el acervo probatorio y los argumentos esgrimidos en la apelación, esta sala concluye que la decisión de primera instancia se ajusta plenamente a derecho y debe ser confirmada, pues las pretensiones de la parte demandante carecen de sustento fáctico y jurídico. La crítica respecto de la valoración probatoria carece de fundamento, pues los testimonios practicados resultaron coherentes, congruentes y compatibles con la prueba documental. (...)

MP: HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO

FECHA: 29/09/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



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

Lugar y fecha	Medellín, 29 de septiembre de 2025
Proceso	Ordinario laboral
Radicado	05001310502520220015901
Demandante	Sorelly Uribe Rivera
Demandado	Réditos Empresariales SA
Providencia	Sentencia
Tema	<p>El despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. La prueba del despido indirecto corresponde al trabajador, por ser quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual.</p> <p>El trabajo suplementario debe ser probado en forma clara y precisa por parte de quien lo alega.</p>
Decisión	Confirma sentencia
Ponente	Hugo Javier Salcedo Oviedo

La sala desata el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante.

ANTECEDENTES

Pretensiones

La demandante solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido celebrado con la sociedad demandada, comprendido entre el 10 de febrero de 2006 y el 7 de abril de 2019, y que la terminación de este obedeció a causas imputables al empleador, constitutivas de un despido indirecto. Como consecuencia, pidió que se condenara al pago por concepto de indemnización por despido sin justa causa, así como el pago de las horas extras, dominicales y festivas causadas y no reconocidas, debidamente indexadas a la fecha de pago.

Hechos

Como fundamento de sus pretensiones, expuso que ingresó a laborar para la sociedad demandada el 10 de febrero de 2006, en el cargo de asesora comercial, con un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) equivalente a \$828.116 al momento de su retiro. Indicó que cumplía una jornada de 8 horas diarias de lunes a sábado, y además laboraba los domingos y festivos en

jornadas de hasta 10 horas, sin recibir el pago de los recargos legales correspondientes.

Agregó que en el ejercicio de sus funciones fue víctima de un atraco a mano armada, situación que le ocasionó un estrés postraumático calificado como enfermedad laboral por la ARL Positiva, con restricciones médicas permanentes. Señaló que fue objeto de acoso laboral y tratos discriminatorios por parte de superiores y compañeros de trabajo, circunstancias que comunicó a la oficina de desarrollo humano sin obtener respuesta. Sostuvo que tales hechos la llevaron a presentar renuncia motivada el 8 de abril de 2019, la cual configura un despido indirecto. Afirmó que la sociedad demandada no pagó la indemnización ni los recargos laborales adeudados. Señaló que la diligencia de conciliación adelantada ante el Ministerio de Trabajo de Antioquia culminó sin acuerdo.

Mediante auto de 6 de abril de 2021, el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín ordenó subsanar la demanda para que se precisara el tiempo suplementario laborado y se cuantificaran las sumas reclamadas por concepto de horas extras, recargos dominicales y festivos. En cumplimiento de lo anterior, el apoderado de la actora allegó escrito de 13 de abril de 2021, en el cual determinó que entre el

7 de abril de 2016 y el 7 de abril de 2019 la demandante laboró en total 540 horas festivas y 1.560 horas dominicales, lo que arrojaba una suma estimada de \$14.492.031 por concepto de recargos dominicales y festivos al 200 %, valor que, según afirmó, corresponde a la acreencia dejada de cancelar por el empleador.

Contestaciones

La sociedad Réditos Empresariales SA contestó la demanda oponiéndose a todas las pretensiones. Reconoció la existencia de la relación laboral iniciada el 10 de febrero de 2006, pero aclaró que la terminación ocurrió el 8 de abril de 2019 por decisión exclusiva de la trabajadora, quien presentó una renuncia voluntaria e irrevocable, descartando la configuración de un despido indirecto. Frente a la jornada de trabajo, indicó que la actora cumplía un horario ordinario de ocho horas diarias, seis días a la semana, y que, en los casos en que laboró domingos o festivos, los recargos fueron debidamente reconocidos y cancelados, lo que se acreditaría con la nómina y la liquidación final.

En relación con la situación de salud, aceptó que la demandante fue víctima de un hurto que le ocasionó afectaciones psicológicas, pero afirmó que la empresa cumplió las restricciones médicas

impartidas, reubicándola en otras labores. Negó la existencia de acoso laboral. Explicó que la queja elevada fue tramitada por el Comité de Convivencia Laboral bajo los parámetros de la Ley 1010 de 2006, concluyéndose que no había hostigamiento, y que el trámite no culminó debido a la renuncia de la trabajadora. Alegó que todos los conceptos laborales y prestacionales fueron pagados en debida forma y que, en consecuencia, no existe obligación pendiente a su cargo. La parte demandada propuso como excepciones de mérito la inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, pago, buena fe, prescripción y compensación.

El juzgado de pequeñas causas laborales mediante acta del 3 marzo de 2022 se declaró incompetente porque la cuantía de las pretensiones en el proceso —que incluyen el pago de horas extras, dominicales, festivos e indemnización por despido— supera el límite establecido por la ley para que un juez laboral de única instancia conozca del asunto. En consecuencia, el proceso fue repartido al Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín.

Mediante auto posterior, el despacho judicial que asumió la competencia ordenó subsanar la contestación de la demanda, advirtiendo que presentaba deficiencias.

En cumplimiento de lo ordenado, la sociedad demandada, por intermedio de su apoderado, allegó memorial en el que precisó el nombre completo, domicilio y dirección de contacto de la sociedad y de su apoderado, y aportó la constancia exigida por el artículo 5 del Decreto 806 de 2020, referente a la remisión del poder desde el correo electrónico registrado para notificaciones judiciales. Asimismo, anexó nuevamente las pruebas documentales correspondientes a las recomendaciones emitidas por la ARL Positiva a favor de Sorelly Uribe Rivera y a su notificación respectiva, por cuanto las inicialmente aportadas resultaban ilegibles.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia proferida el 7 de febrero de 2024, dispuso:

PRIMERO: ABSOLVER a la sociedad RÉDITOS EMPRESARIALES S.A. de todas las pretensiones invocadas en su contra por la señora SORELLY URIBE RIVERA.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada. Agencias en derecho en esta instancia la suma de \$650.000.

TERCERO: ORDENAR el envío del expediente a la Sala Laboral del TSM para que surta el grado jurisdiccional de la consulta en favor del demandante, en caso de no ser apelada esta decisión.

Para adoptar su decisión, señaló que no se discute la existencia del contrato de trabajo, el cargo desempeñado, las fechas de vinculación ni el salario devengado, quedando circunscrito el debate a la acreditación del despido indirecto alegado por la actora y al supuesto no pago de horas extras, dominicales y festivos.

La juez precisó que correspondía a la demandante la carga de la prueba respecto del trabajo suplementario, y encontró que las manifestaciones de la actora carecían de la precisión y soporte necesarios para acreditar la habitualidad y extensión de este, así como la configuración de las conductas de hostigamiento que invocó como fundamento de su renuncia.

Resaltó que la parte actora no logró desvirtuar la eficacia de los documentos aportados por la demandada, tales como los comprobantes de nómina y la liquidación final, en los que constaba el pago de recargos y prestaciones sociales. De igual forma, observó que varios testimonios ofrecidos por la demandante no fueron practicados, mientras que las

declaraciones de testigos de la empresa resultaron coherentes en afirmar que los recargos fueron reconocidos y que las recomendaciones médicas de la ARL se acataron mediante reubicación laboral.

Frente a la acusación de acoso laboral, el despacho destacó que la queja presentada fue tramitada por el Comité de Convivencia Laboral, sin que se encontraran conductas que configuraran hostigamiento sistemático, y que no se probó la persistencia o repetitividad requerida por la Ley 1010 de 2006 para estructurar dicha figura. La juzgadora también valoró la suscripción de la liquidación final por parte de la trabajadora, sin observaciones concretas en su oportunidad, lo que debilitó aún más sus reclamaciones.

En conclusión, al no haberse demostrado las conductas imputadas al empleador que justificaran un despido indirecto ni la existencia de las acreencias laborales reclamadas, la juez de primera instancia resolvió absolver a la parte demandada, condenando en costas a la actora.

Recurso de apelación

La parte demandante solicita la revocatoria integral del fallo y el consecuente reconocimiento de las pretensiones formuladas en la demanda. En su inconformidad, cuestiona, en primer lugar, la valoración probatoria realizada por la juez, aduciendo que el despacho no otorgó el alcance debido a los elementos allegados por la actora para demostrar la habitualidad en la prestación de servicios en domingos y festivos durante los últimos años de vinculación, ni a la liquidación detallada de horas extras y recargos presentada en la subsanación de la demanda. Sostiene que existen suficientes bases para tener por demostrado el derecho reclamado.

En segundo lugar, reprocha que la juez no hubiera considerado de manera adecuada la situación de salud derivada del atraco sufrido en cumplimiento de sus funciones y las posteriores restricciones médicas, frente a las cuales —según insistió— la empresa incumplió su deber de protección, sometiéndola a un ambiente hostil y discriminatorio. Indicó que tales hechos constituyen un trato degradante y un acoso laboral continuado, que justificaban su renuncia y, en consecuencia, configuraban un despido indirecto imputable al empleador.

De igual modo, critica la ponderación de los testimonios practicados en el proceso, afirmando que el juzgador dio mayor

credibilidad a las declaraciones de personas vinculadas con la empresa demandada, mientras restó mérito a las afirmaciones de la actora y de las pruebas que buscaban sustentar su versión.

Finalmente, alega que la juez hizo una interpretación restrictiva de la carga de la prueba, desconociendo el principio de protección al trabajador y el criterio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, lo que —en su criterio— llevó a una decisión contraria a derecho. Por lo anterior, se debe condenar a todas las pretensiones.

Alegatos de segunda instancia

Réditos Empresariales SA solicita la confirmación integral de la sentencia absolutoria de primera instancia. Sostiene que con el material probatorio recaudado quedó plenamente demostrado que la compañía no adeuda suma alguna por concepto de horas extras, recargos dominicales o festivos. Señala que la demandante, en calidad de asesora comercial, cumplía la jornada máxima legal de ocho horas diarias durante seis días a la semana, sujeta a variaciones según el punto de venta asignado. Enfatiza que los eventuales recargos generados fueron oportunamente liquidados y cancelados, lo que se evidencia en los comprobantes de nómina y en el documento de paz y salvo de

liquidación de prestaciones sociales. Recalca que para condenar al pago de trabajo suplementario o recargos se requiere que el demandante acredite de manera clara y precisa los horarios y días laborados, sin que sea admisible fundar las pretensiones en afirmaciones genéricas o estimaciones, como lo ha señalado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En ese sentido, la demandante no demostró la habitualidad en el trabajo dominical y festivo, y, por el contrario, la empresa allegó prueba documental que acredita los pagos efectuados, lo que incluso fue reconocido por la propia actora en su interrogatorio de parte. Reitera que la finalización del vínculo laboral obedeció exclusivamente a la renuncia voluntaria e irrevocable de la trabajadora, sin que se acreditaran hechos constitutivos de despido indirecto.

Precisa que no existe prueba que demuestre incumplimiento de las restricciones médicas ni conductas de acoso laboral, resaltando que la queja formulada por la actora fue tramitada ante el Comité de Convivencia sin que se confirmaran situaciones de hostigamiento. Añade que, conforme a la Ley 1010 de 2006 y a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, el acoso laboral exige conductas persistentes y sistemáticas, lo cual no se acreditó en el proceso. Finalmente, enfatiza que la compañía cumplió cabalmente con todas sus obligaciones durante la

relación de trabajo y al momento de su terminación, por lo que los hechos de la demanda carecen de fundamento.

CONSIDERACIONES

Previo al análisis de fondo, resulta pertinente precisar los aspectos que no constituyen objeto de controversia:

- i. Que entre Sorelly Uribe Rivera y la sociedad Réditos Empresariales SA existió un contrato de trabajo, el cual inició el 10 de febrero de 2006 (PDF 01, folios 29 al 32) y concluyó el 8 de abril de 2019 (PDF 01, folios 22 al 27).
- ii. Que desempeñó el cargo de asesora comercial en donde devengó un salario mínimo legal mensual vigente para el momento de la terminación de la relación laboral.

El Tribunal atendiendo a la apelación formulada por la parte demandante, se centrará en determinar si la renuncia presentada obedeció a una causa imputable al empleador, al existir un presunto acoso laboral y al no pago de trabajo suplementario.

Despido indirecto

En relación con el este tema, se debe comenzar manifestando que está en cabeza de la trabajadora acreditar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador. Hechos que le debieron ser comunicados a este último en la carta de renuncia. Así lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL417-2021, en donde señaló «que la Sala ha adoctrinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión» (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:

Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador

sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).

Ahora bien, la carta mediante la cual la demandante dio por terminado el contrato de trabajo fue puesta en conocimiento del empleador el 8 de abril de 2019 (PDF 01, folios 22 al 27), en la que se exponen los siguientes hechos:

- i. La demandante manifestó que, tras haber sido víctima de un atraco en desarrollo de sus funciones, la ARL Positiva le otorgó restricciones médicas permanentes, entre ellas no atender clientes, no manipular dinero y laborar únicamente en jornada diurna.
- ii. Indicó que la empresa no cumplió cabalmente dichas recomendaciones, pues en varias oportunidades se le asignaron funciones que contravenían las restricciones, obligándola a realizar actividades que comprometían su salud.
- iii. Señaló que fue objeto de acoso laboral y tratos hostiles por parte de algunos compañeros y superiores, quienes descalificaban su enfermedad, proferían comentarios ofensivos y generaban un ambiente laboral adverso.

- iv. Preciso que dichas conductas provinieron especialmente de Paula Mejía y Sandra Cardona, así como de José Alfredo Jiménez, quienes les asignaban tareas contrarias a sus limitaciones médicas y cuestionaban reiteradamente su estado de salud.
- v. Expuso que las quejas presentadas ante la Oficina de Desarrollo Humano y el Comité de Convivencia Laboral no fueron atendidas de manera eficaz, persistiendo la situación de hostigamiento y vulneración de su dignidad.
- vi. Finalmente, concluyó que el ambiente de trabajo se tornó insostenible, afectando su salud y dignidad personal, lo que la llevó a presentar su renuncia, la cual calificó como una renuncia motivada que constituye un despido indirecto imputable al empleador.

Pues bien, para resolver cada uno de los hechos que dieron origen a la renuncia de la demandante, la sala analizó las pruebas aportadas al expediente, el interrogatorio de la demandante y las declaraciones de los testigos, en donde se puede concluir lo siguiente:

En cuanto al incumplimiento de las restricciones médicas y recomendaciones de la ARL Positiva

La parte actora argumenta que su empleador no siguió las recomendaciones médicas. Frente a este punto, la sala encuentra que existen pruebas en sentido contrario, pues obra en el expediente el reporte remitido por la ARL (PDF 33, folios 64 al 65) y las actuaciones internas que documentan la valoración y las recomendaciones médicas, así como la reubicación de la trabajadora en labores compatibles con sus restricciones (PDF 33, folios 66 al 67, PDF 24 folio 130).

Lo anterior se corrobora con la declaración del representante legal de la demandada (archivo 40, min. 00:12:49) y de Paula Mejía (archivo 40, min. 00:47:53) que declararon conocer las recomendaciones y afirmaron que a la demandante se le reubicó en sus actividades y que no le fueron asignados los turnos nocturnos.

Lo alegado por la actora frente a este punto, parte de una afirmación que no tiene sustento probatorio, por el contrario, con la prueba documental y testimonial, se acredita el cumplimiento de la demandada de las recomendaciones de la ARL.

En lo que tiene que ver con la asignación de funciones contrarias a las restricciones (atender clientes y manipular dinero)

En este punto, la actora en su interrogatorio de parte (archivo 41, min. 00:37:48), narró al menos un episodio concreto en que colaboró atendiendo un cliente a solicitud de una compañera, pero tal hecho fue presentado por ella como una acción puntual frente a una solicitud específica —no como un acto sistémico—.

Por otro lado, los testigos de la demandada sostuvieron que, durante el periodo de restricciones, no se le asignaron funciones que tenían prohibidas y que la asignación de responsabilidades se hacía conforme a la programación habitual.

Si bien, en el interrogatorio de la demandante, esta afirma la existencia de una función contraria a la restricción que tenía, esta afirmación y hecho aislado por sí solo no acredita la existencia de una conducta reiterada por parte del empleador que justificara la renuncia motivada, pues se debe recordar que la gravedad del incumplimiento le incumbía probar a la demandante, lo cual no hizo. De igual manera, como lo resalta la Ley 1010 de 2006, el hecho debe estar enmarcado en una conducta sistemática o en un acto de gravedad que haga imposible la continuación del contrato, tampoco se probó.

Es indispensable que la sala resalte que, si bien la subordinación es un elemento determinante de la relación laboral, sus límites son el honor, la honra, la dignidad y por supuesto, los derechos mínimos del trabajador, a quien como extremo débil de la relación laboral se protege, precisamente para evitar que, en atención a esa facultad organicista y rectora del empleador, se desdibujen los derechos inherentes al ser humano. Sin embargo, en este caso, no se observa que la sociedad demandada haya sobrepasado dichos límites como lo señala la actora.

En lo que se refiere a la conducta de acoso laboral por parte de compañeros y superiores (Paula Mejía, Sandra Cardona y José Alfredo Jiménez)

Lo primero que se debe señalar es que la investigación interna (Comité de Convivencia Laboral) rindió resultado desfavorable a la supuesta conducta de acoso (PDF 24, folio 147). En este procedimiento, el comité citó a los implicados, practicó versiones y emitió constancias y recomendaciones, circunstancia que la demandada acreditó en el proceso:

Un cordial saludo de parte de todos los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

En respuesta a la queja formulada por usted el pasado 29/11/2018, procedemos a dar respuesta a la misma, en los siguientes términos:

- Usted menciona un hurto el día 15 de mayo que le generó situaciones de estrés y ansiedad, días antes había estado incapacitada, desde el 16 de abril por episodio depresivo y tenía dos incapacidades por los mismos síntomas.
- El 30 de abril, día del primer hurto, se incapacita por episodio depresivo. Es de aclarar que ese hurto no fue en su jornada laboral.
- El día 15 de mayo, laboró hasta las 4:34 pm en el S.V, la empresa cumplió con los protocolos de seguridad establecidos para resguardarla y darle la debida atención. Se evidencia que el punto de venta no generó más transacciones después del suceso. El coordinador procede a cerrar el S.V y a darle la atención requerida en el gana servicios.
- Las recomendaciones fueron cumplidas a cabalidad por parte de la empresa respetando lo que en ellas se manifiesta. Se da claridad sobre la solicitud que usted hace de laborar cerca de su domicilio, la recomendación no lo describe de esa manera, la recomendación es distante de la pretensión.
- Se ponen en evidencia las versiones libres de las personas implicadas, en ella **no se evidencian conductas repetitivas** que denoten acoso laboral según la Ley 1010 de 2006.

Sin embargo, para garantizar una buena convivencia con su equipo de trabajo y un buen ambiente laboral se establecen los siguientes acuerdos:

- La empresa seguirá cumpliendo con las nuevas recomendaciones emitidas desde la ARL Positiva.
- Mantener una comunicación efectiva y asertiva con compañeros y superiores, que permita comprender la información suministrada y mantener buenas relaciones laborales.
- La asesora se compromete a velar por el cumplimiento de las recomendaciones para superar su situación de salud.
- Se le recomienda que, en caso de volver a presentar una situación difícil de trabajo, seguir un conducto regular para tratar los casos con las personas involucradas oportunamente

Asimismo, los testigos de la demandada negaron la existencia de hechos persistentes y refutaron que hayan presentado hostigamientos. Es de advertir, que varias de las supuestas pruebas que la actora invocó como audios y múltiples comunicaciones, nunca fueron incorporadas al proceso para corroborar lo afirmado. En el balance probatorio, la sala aprecia que no existe demostración suficiente de conductas reiteradas, sistemáticas y verificables que configuren acoso laboral en los términos del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el cual exige conductas persistentes y reiteradas o, excepcionalmente, un acto único de especial gravedad debidamente acreditado.

En el presente caso, no existe prueba de tal naturaleza, por lo que la imputación de acoso no supera la simple afirmación de la parte actora.

En cuanto a la desatención de las quejas ante la Oficina de Desarrollo Humano y el Comité de Convivencia

El expediente contiene constancia de la intervención del Comité de Convivencia que dio trámite a la queja de la demandante (PDF 24, folio 147), dicho por la misma actora (archivo 41, min. 00:50:15) y los testigos de la demandada (archivo 40, min. 00:20:41), (archivo 40, min. 00:26:20). Allí se citó a las partes y se tomaron las versiones. Por su parte, la empleadora acreditó que se remitieron comunicaciones y que la decisión fue informada por escrito a la demandante. La propia actora, frente a la juez, afirmó haber presentado quejas «incontables», pero no logró acompañar comprobantes documentales que acreditaran la repetición formal de tales reclamos ni aportó las versiones o audios que ella cita.

Por su parte, los testigos manifestaron no haber sido informados de tal magnitud de quejas como lo afirma la actora, por lo que dicha afirmación también carece de soporte probatorio suficiente.

En lo que se refiere al ambiente de trabajo insostenible que motivó la renuncia

Se debe recordar que para que la renuncia se asimile a despido indirecto deben concurrir actos objetivos, graves y reiterados que tornan insostenible la relación laboral, o un acto único de especial gravedad debidamente acreditado (SL1628-2018). En el transcurso del proceso no se demostró tal situación, por las siguientes razones: el Comité de Convivencia investigó y no constató acoso, la empresa acreditó el cumplimiento de las recomendaciones médicas y la actora suscribió la liquidación final sin novedad alguna (en la audiencia afirmó haber «dejado una inconformidad» en un papel, pero no acreditó su incorporación al acto de liquidación ni la notificación formal en el recibo, archivo 41, min. 00:57:14), lo cual debilita la tesis de que la renuncia fue forzada o coaccionada.

Además, la existencia de trámites internos y la posibilidad de impugnar o agotar vías administrativas muestran que la actora contaba con medios para intentar la reparación antes de la renuncia. La sala encuentra en este punto razonable la valoración de primera instancia, en el sentido de que no se probó la existencia de los hechos alegados por la demandante.

Omisión en el pago de horas extras, dominicales y festivos (reclamación desde 2006)

La actora aportó una liquidación unilateral de estimación de horas (PDF 04), pero no acompañó registros objetivos (colillas, planillas de turnos, marcaciones biométricas, órdenes de trabajo, programación de turnos o testigos independientes) que permitieran verificar la habitualidad, frecuencia y extensión de la jornada suplementaria a lo largo del extenso periodo alegado.

Por el contrario, la demandada aportó comprobantes de pago y la liquidación final (paz y salvo) que reflejan el reconocimiento de recargos en el periodo documentado (2016-2019) (PDF 24, folios 79 al 115) (PDF 24, folio 125), y los testigos de la empresa describieron una programación en la que, por regla, se trabajaba uno o dos domingos al mes y existían compensatorios, lo que no coincide con la idea de jornadas dominicales y festivas habituales e ininterrumpidas reclamadas por la actora.

Se debe señalar que la reclamación por concepto de horas extras y recargos dominicales y festivos, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2954-2023, reiteró que el reconocimiento de trabajo suplementario exige prueba de la efectiva y habitual prestación del servicio en jornadas adicionales a la ordinaria.

Enfatizó la Alta Corporación que la simple estimación unilateral o el cálculo genérico efectuado por el trabajador carecen de entidad probatoria para demostrar dicho extremo, pues se presume que el empleador da cumplimiento a los preceptos legales sobre jornada máxima y descanso (SL1628-2018). Por ello, quien alega haber laborado en horas extras, domingos o festivos, debe acreditar con precisión el número de horas y los días efectivamente trabajados.

Así las cosas, luego de examinar con detenimiento el acervo probatorio y los argumentos esgrimidos en la apelación, esta sala concluye que la decisión de primera instancia se ajusta plenamente a derecho y debe ser confirmada, pues las pretensiones de la parte demandante carecen de sustento fáctico y jurídico. La crítica respecto de la valoración probatoria carece de fundamento, pues los testimonios practicados resultaron coherentes, congruentes y compatibles con la prueba documental.

Finalmente, la invocación de los principios de primacía de la realidad y de favorabilidad no libera a la demandante de su carga probatoria ni autoriza a suplir la ausencia de pruebas objetivas con simples afirmaciones. Por ello, los argumentos de la

apelación resultan insuficientes para enervar la decisión de primer grado y deben ser desestimados.

En consecuencia, se confirmará la sentencia de primera instancia.

Las costas procesales de la primera instancia quedarán como lo dijo la juez. En esta son a cargo de la parte demandante por no salir favorable el recurso de apelación. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.423.500.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Sexta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

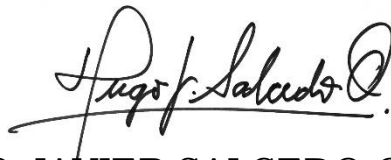
RESUELVE:

Primero: Confirmar la sentencia de primera instancia.

Segundo: Las costas procesales y agencias en derecho quedan establecidas como se mencionó en la parte motiva.

Se notifica esta sentencia por edicto.

Los magistrados,



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ