

TEMA: DESPIDO INDIRECTO. Laboral individual - indemnización por despido indirecto – No se configura debido a que no se prueba que la renuncia fue por culpa del empleador.

HECHOS: Se afirma que el 26 de enero de 1996 la demandante suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la señora BEVM en la institución educativa XXX, donde se desempeñó como docente. Durante la vigencia de la relación laboral presentó fuertes quebrantos de salud. Por la pandemia del Covid-19, se implementaron estrategias como el teletrabajo y uso de las TIC, extendiéndose el horario, y por lo mismo su estado de salud desmejoró, generándole un trastorno de ansiedad y depresión. Solicitó a su empleadora alternativas que le permitieran mejorar sus condiciones de salud, y en cambio le propuso como única opción que renunciara a su cargo, para que recuperara su tranquilidad, bienestar y salud y así lo hizo. El Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la señora BEVM de todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora LOMB. El Conflicto Jurídico radica en verificar si se encuentra ajustada a derecho la Sentencia de Primera Instancia; en cuanto absolvió de las pretensiones indemnizatorias por 1) Despido indirecto y 2) mientras se encontraba en situación de discapacidad, habiendo tomado la decisión de renunciar bajo un trastorno de ansiedad y depresión.

TESIS: Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia, por las siguientes razones: Los artículos 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo contemplan que el colaborador puede poner fin al contrato de trabajo por causas imputables al empleador, que configuran justa causa de finalización del vínculo, lo que hace procedente la indemnización de perjuicios citada. En estos eventos, conforme a lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, quien alega un despido indirecto debe demostrar: i) la terminación unilateral del contrato, ii) que los hechos invocados además de haber ocurrido constituyen una justa causa de terminación del contrato y iii) que fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión. En SL745-2024, la Corte precisó que si bien en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para pedir judicialmente los efectos de su terminación injusta, “...en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo...”, esto es, al empleador; así mismo, que el despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal B) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. En el asunto bajo análisis, no se cumple con el presupuesto legal y jurisprudencial para que se configure el despido indirecto, ya que no existe siquiera prueba de haberse aducido el incumplimiento de alguna de las obligaciones laborales a cargo del empleador o una de las causales (...) No existe prueba escrita donde la trabajadora hubiera manifestando la intención de terminar el vínculo laboral y menos por incumplimiento de obligaciones obrero patronales; desde la presentación de la demanda se aduce que en medio de las vicisitudes que generó la pandemia del Covid-19, entre ellas la implementación de la virtualidad para el desarrollo de actividades laborales, solicitó a su empleadora opciones que le permitieran mejorar sus condiciones de salud, pero que ésta le propuso como única opción que renunciara al cargo y que al no existir más alternativas, optó por aceptar dicha sugerencia, renunciando verbalmente a sus labores el día 28 de julio de 2020, decisión que aduce fue tomada bajo un trastorno de ansiedad y depresión. (...) Los testigos GESR (compañera de la demandante entre 1996 y 2020), AVV(Auxiliar Administrativa en el preescolar con antigüedad de 16 años), AYUB (compañera de la accionante durante 11 años y sobrina), así como YPQ (compañera durante 5 años), coincidieron en manifestar que la demandada siempre fue cumplida en sus obligaciones durante todo el tiempo de la relación laboral; así mismo, la demandante expresó que durante los 24 años de vinculación no tuvo reproches frente a su empleadora por algún incumplimiento; lo que reafirma la ausencia de justas causas o motivos imputables al patrono. (...) Aduce la demandante que tomó la decisión de renunciar bajo un

trastorno de ansiedad y depresión; contexto en el cual es improcedente el reconocimiento de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, según el inciso 2º de la norma citada, ya que está contemplada para los casos en que un trabajador fuere despedido o su contrato terminado por razón de su discapacidad y en este caso, no está demostrado el despido o la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador; lo que se acreditó fue la renuncia de la trabajadora, no habiendo lugar a la pretendida indemnización. Debe recordarse que conforme a la jurisprudencia reiterada de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL-1152 de 2023, reiterada en SL-2290 de 2023 “...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”; precisando los parámetros objetivos para determinar la procedencia de la protección de estabilidad laboral reforzada, entre ellos, la existencia de una barrera para el trabajador que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer de manera efectiva su labor en condiciones de igualdad con los demás; así mismo señaló que para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador– como ocurrió en este caso- (ver también SL3515-2024). Además en este caso no está demostrada la situación de discapacidad de la demandante para ser destinataria de estabilidad laboral reforzada; si bien expuso un contexto de afectaciones a la salud resaltando situaciones de ansiedad, lo cierto es que desde la presentación de la demanda expresó que siempre ejecutó las funciones como docente, dentro del horario de trabajo señalado, sin que se presentara queja alguna por su empleadora; en su declaración manifestó que durante los 24 años de vinculación siempre ejerció la labor encomendada sin reproches; no hay evidencia de contar con incapacidades médicas vigentes, tratamiento médico pendiente o que tuviera alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, con la existencia de barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás, como exige el órgano de cierre de la especialidad laboral, según Sentencia SL2210-2024.

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 12/12/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, doce (12) de diciembre de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310501020230024801
Demandante	LUZ OMAIRA MARTÍNEZ BERRÍO
Demandado	BEATRIZ ELENA VÉLEZ MESA como propietaria del establecimiento de comercio La Casa de Los Colores Preescolar y Centro de Formación Artística.
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual - indemnización por despido indirecto -
Decisión	Confirma Sentencia absolutoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de un **contrato de trabajo a término indefinido entre el 15 de enero de 1996 y el 28 de julio de 2020**, terminado de manera injusta por causas imputables al empleador; se condene al pago de **indemnización por despido injusto y/o indirecto, indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el 26 de enero de 1996 la demandante suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la señora Beatriz Elena Vélez Mesa, propietaria y representante legal de la institución educativa La Casa de los Colores Preescolar Y Centro de Formación Artística, para desempeñarse como auxiliar docente, luego fue docente titular, siempre ejecutó las funciones atendiendo órdenes e instrucciones de la empleadora dentro del horario de trabajo señalado, sin que se presentara queja alguna.

Durante la vigencia de la relación laboral presentó quebrantos de salud, la EPS le diagnosticó fibromialgia, palpitaciones, hipotiroidismo, contractura muscular de trapecios, migraña, por lo que debe tomar medicamentos prescritos por especialista en neurología y clínica del dolor.

Con ocasión de la pandemia del Covid-19, **en su lugar de labores se implementaron estrategias como el teletrabajo y uso de las TIC**, extendiéndose el horario a fin de cumplir con todos los requerimientos de la institución educativa; **debido a ello su estado de salud desmejoró, generándole un trastorno de ansiedad y depresión**; acudió a la EPS para recibir el tratamiento médico adecuado. **Solicitó a su empleadora alternativas** que le permitieran mejorar sus condiciones de salud, las que no fueron aceptadas y en cambio **le propuso como única opción que renunciara a su cargo**, para que recuperara su tranquilidad, bienestar y salud; **al no existir más alternativas, optó por aceptar dicha sugerencia, renunciando verbalmente a sus labores el día 28 de julio de 2020**, sin ser consciente de las consecuencias que implicaba aquella **decisión, tomada bajo un trastorno de ansiedad y depresión**.

Agrega que en la misma fecha en horas de la noche, varias compañeras le sugirieron no renunciar; días después llamó a la empleadora a manifestarle que no renunciaba a su cargo de docente; mediante comunicación del 30 de julio de 2020 la demandada le manifestó que recibía la renuncia verbal presentada el 28 de julio, solicitaba entregar las responsabilidades a la rectora de la Institución y adjuntaba la liquidación de prestaciones sociales; en respuesta a lo anterior, el 3 de agosto de 2020 la accionante expresó su retracto a la renuncia presentada, poniendo de presente que los problemas de salud físicos y mentales se habían agudizado por el aumento de la carga laboral, situación que nunca fue impedimento para cumplir a cabalidad las labores

encomendadas, lo que de alguna manera le confería estabilidad laboral; concluye afirmando que la renuncia no debió ser aceptada, ya que le fue sugerida en desconocimiento de sus derechos fundamentales y por tanto se torna en ilegal.

Respuesta a la demanda:

BEATRIZ ELENA VÉLEZ MESA a través de apoderado judicial aceptó lo referente a la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales, el cargo y salario, así como el conocimiento que tenía sobre las afecciones por fibromialgia, migrañas e hipotiroidismo, afirmando que nunca le impidieron a la señora Luz Omaira desarrollar sus actividades; sostiene que la parte activa le presentó su renuncia verbal, de manera libre, espontánea y sin acreditar enfermedad mental alguna, nunca se le sugirió ni se provocó a que lo hiciera; frente a los demás hechos aduce que no le constan o no son ciertos. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló como excepciones las que denominó terminación del contrato por renuncia voluntaria, ausencia de despido indirecto, falta de configuración de los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Medellín², absolvió a la señora Beatriz Elena Vélez Mesa de

² En cumplimiento del Acuerdo No. CSJANTA24-108 del 2 de mayo de 2024 expedido por el Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia

todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora **Luz Omaira Martínez Berrío**, a quien impuso condena en Costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$650.000 en favor de la demandada. Contra la decisión **no se interpusieron recursos**.

Alegatos de conclusión:

El apoderado de la demandante reiteró argumentos expuestos en el trámite de primera instancia, solicitando se revoque la decisión absolutoria de primera instancia.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Se conoce la Sentencia de Primera Instancia en el grado jurisdiccional de **Consulta** en favor de la demandante, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

Radica en verificar si se encuentra ajustada a derecho la Sentencia de Primera Instancia; en cuanto absolvió de las pretensiones indemnizatorias por 1) Despido indirecto y 2) mientras se encontraba en situación de discapacidad, habiendo tomado la decisión de renunciar bajo un trastorno de ansiedad y depresión.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia, por las siguientes razones:

1. Indemnización por despido indirecto:

Está por fuera de discusión que entre las señoras Luz Omaira Martínez Berrío como trabajadora y Beatriz Elena Vélez Mesa en calidad de propietaria del establecimiento de comercio La Casa de los Colores Preescolar y Centro de Formación Artística, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 26 de enero de 1996 y el 28 de julio de 2020, en el que la accionante se desempeñó como auxiliar docente y docente titular.

Los artículos 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo contemplan que **el colaborador puede poner fin al contrato de trabajo por causas imputables al empleador,** que configuran justa causa de finalización del vínculo, **lo que hace procedente la indemnización** de perjuicios citada.

En estos eventos, conforme a lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, **quien alega un despido indirecto debe demostrar:** i) la terminación unilateral del contrato, ii) **que los hechos invocados además de haber ocurrido constituyen una justa causa de terminación del contrato** y iii) **que fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión** (SL417-2021, SL3288-2018, SL13681-2016, entre otras). En SL745-2024, la Corte precisó que si bien en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para pedir judicialmente los efectos de su terminación injusta, “...*en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo...*”, esto es, al empleador; así mismo, que el despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal B) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo³.

³ B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio

En el asunto bajo análisis, no se cumple con el presupuesto legal y jurisprudencial para que se configure el despido indirecto, ya que no existe siquiera prueba de haberse aducido el incumplimiento de alguna de las obligaciones laborales a cargo del empleador o una de las causales previstas en el literal B) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo

No existe prueba escrita donde la trabajadora hubiera manifestando la intención de terminar el vínculo laboral y menos por incumplimiento de obligaciones obrero patronales; desde la presentación de la demanda se aduce que en medio de las vicisitudes que generó la pandemia del Covid-19, entre ellas la implementación de la virtualidad para el desarrollo de actividades laborales, solicitó a su empleadora opciones que le permitieran mejorar sus condiciones de salud, pero que ésta le propuso como única opción que renunciara al cargo y que ***al no existir más alternativas, optó por aceptar dicha sugerencia, renunciando verbalmente a sus labores el día 28 de julio de 2020, decisión que aduce fue tomada bajo un trastorno de ansiedad y depresión.***

distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. 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 determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

En el anterior contexto, todo apunta a que la trabajadora adoptó una determinación de la cual a los dos (2) días se arrepintió; decisión inicial al parecer apresurada o carente del análisis suficiente y oportuno, sin que se aportara prueba de haber sido inducida o presionada por la empleadora a renunciar.

Según explicaciones dadas por la demandante en su declaración, la supuesta sugerencia a renunciar habría acontecido en una reunión con la demandada Beatriz Elena Vélez Mesa propietaria del establecimiento de comercio, sin intervención de otras personas; a su vez, la parte pasiva afirmó en su declaración que la señora Luz Omaira le pidió una cita y le dijo *vengo a renunciar, le expuso sus motivos, entre ellos que le costó adaptarse a la virtualidad*, renuncia que procedió a aceptar.

Los **testigos Gloria Emilse Sánchez Restrepo** (compañera de la demandante entre 1996 y 2020), **Alejandra Villegas Vélez** (Auxiliar Administrativa en el preescolar con antigüedad de 16 años), **Ana Yulieth Upegui Berrío** (compañera de la accionante durante 11 años y sobrina), así como **Yeraldin Paola Quintero** (compañera durante 5 años), coincidieron en manifestar que la demandada siempre fue cumplida en sus obligaciones durante todo el tiempo de la relación laboral; así mismo, **la demandante expresó que durante los 24 años de vinculación no tuvo reproches frente a su empleadora por algún incumplimiento**; lo que reafirma la **ausencia de justas causas o motivos imputables al patrono**.

La señora Luz Omaira en su declaración explicó que el día de la renuncia, acudió donde su empleadora para manifestarle *necesito desconectarme de las pantallas, una semana, una licencia no remunerada, necesitaba que mi mente se desconectara de todo*. Sobre las causas del retiro de la señora Luz Omaira, la testigo **Ana Yulieth Upegui** (sobrina de la demandante) se le indagó, respondió, *hablé con ella, me contó que fue porque tenía mucha carga laboral, no todo el mundo tiene facilidad de manejar las herramientas tecnológicas, la presión de manejar todas estas actividades por medios virtuales desencadenaron que tuviera una presión y no fue capaz de seguir*. Al respecto, Yeraldin Paola adujo que Luz Omaira habría expresado que *“esta virtualidad me está dando muy duro”*. Por su parte, Gloria Emilse quien se desempeñó en el área de contabilidad del preescolar, describió inconvenientes similares e informó que *Doña Beatriz fue a mi oficina y me dijo Omaira me renunció, le pregunté a Omaira ¿usted hizo eso? Y me dijo: no tuve opción porque ella no me quiso ayudar*.

De otro lado, obra en el expediente carta suscrita por la señora Luz Omaira, dirigida a la señora Beatriz Elena el día 30 de julio de 2020, dos días después de la renuncia, con el asunto **Reconsideración a solicitud de retracto de renuncia**, donde manifestó que en medio de las circunstancias generadas por la pandemia del Covid-19 y en un estado de ansiedad *“... equivocadamente presenté mi renuncia, decisión tomada inconsciente, sin contemplar las consecuencias y perjuicios que esto me traería, decisión que traté de revertir una vez estuve calmada y consiente. Situación que me llevó a buscarla para manifestarle mi intención de retractarme y continuar*

con mis labores común y corriente, aunque por parte suya me fuera aceptada la renuncia sin estudiar todas las connotaciones que estaba viviendo ... solicito en forma respetuosa que se reconsidere revertir su decisión de aceptar mi renuncia, pues como es de su conocimiento, el hecho de que presenté problemas de salud, crisis de ansiedad, un poco de estrés por el incremento laboral, no han sido impedimento para que yo continúe realizando mis labores ...” (folio 29 archivo 01).

La anterior comunicación confirma que, si bien la empleada expone un contexto rodeado por el que denomina un estado de ansiedad, al que también aludieron las declarantes, lo cierto es que, se insiste, **no se cumplen los presupuestos para declarar probada la renuncia motivada por el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador**, lo cual no aparece demostrado en el expediente, siendo carga probatoria de la demandante.

Por lo expuesto, **se confirmará la decisión de primera instancia en cuanto absolvió de la pretensión de indemnización por despido indirecto.**

2. Indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

Aduce la demandante que tomó la decisión de renunciar bajo un trastorno de ansiedad y depresión; contexto en el cual es improcedente el reconocimiento de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario,

según el inciso 2° de la norma citada, ya que está contemplada para los casos en que **un trabajador fuere despedido o su contrato terminado por razón de su discapacidad** y en este caso, no está demostrado el despido o la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador; **lo que se acreditó fue la renuncia de la trabajadora, no habiendo lugar a la pretendida indemnización.**

Debe recordarse que conforme a la jurisprudencia reiterada de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en **Sentencia SL-1152 de 2023**, reiterada en **SL-2290 de 2023** “...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”; precisando los **parámetros objetivos para determinar la procedencia de la protección de estabilidad laboral reforzada**, entre ellos, **la existencia de una barrera para el trabajador que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer de manera efectiva su labor en condiciones de igualdad con los demás**; así mismo señaló que para desestimar la presunción de despido discriminatorio, **el empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva**, justa causa, mutuo acuerdo o **renuncia libre y voluntaria del trabajador – como ocurrió en este caso-** (ver también **SL3515-2024**).

Además en este caso **no está demostrada la situación de discapacidad de la demandante** para ser destinataria de estabilidad laboral reforzada; si bien expuso un contexto de afectaciones a la salud resaltando situaciones de ansiedad, lo cierto es que desde la presentación de la demanda

expresó que siempre ejecutó las funciones como docente, dentro del horario de trabajo señalado, sin que se presentara queja alguna por su empleadora; en su declaración manifestó que durante los 24 años de vinculación siempre ejerció la labor encomendada sin reproches; sus compañeras de trabajo relataron que la accionante siempre fue muy responsable y cumplidora de sus deberes; la testigo Alejandra Villegas (Auxiliar Administrativa) dijo que la institución conocía su necesidad de acudir a citas médicas lo que siempre se le respetó y no se presentaron inconvenientes por ello; en la carta de reconsideración a la renuncia expresó que el hecho de *haber presentado problemas de salud y crisis de ansiedad, un poco de estrés por el incremento laboral, no fueron impedimento para que continuara realizando sus labores*; no hay evidencia de contar con incapacidades médicas vigentes, tratamiento médico pendiente o que tuviera alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, con la existencia de barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás, como exige el órgano de cierre de la especialidad laboral, según Sentencia SL2210-2024.

Así las cosas, por todo lo explicado en precedencia, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia en todas sus partes, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.

COSTAS:

No se condenará en costas de Segunda Instancia al haberse conocido la Sentencia en el grado jurisdiccional de Consulta; conforme a lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

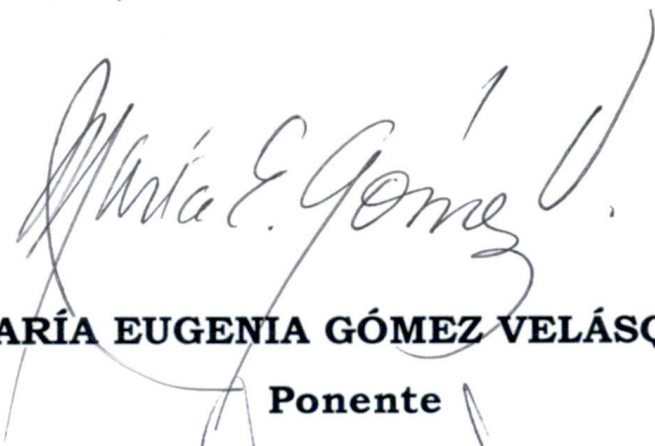
RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, que se revisa en el grado jurisdiccional de Consulta en favor de la demandante; de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de esta Sentencia.

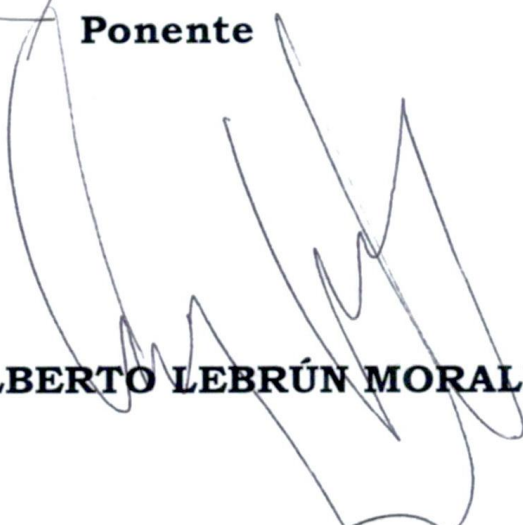
SEGUNDO: **No se condena en Costas en Segunda Instancia;** según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO** y se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

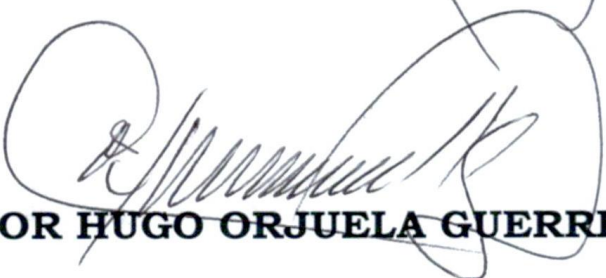
Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO