

TEMA: IUS VARIANDI- En aquellos eventos en donde estime pertinente hacerlo efectivo, en principio no requiere de la anuencia o el consentimiento previo del trabajador, pues se itera, son facultades que el empleador puede ejercitar de manera unilateral, siempre y cuando, desde luego, no afecte el respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad y de los derechos mínimos del trabajador y al dimanar de la potestad subordinante del empleador se genera en todo contrato de trabajo sin necesidad de estipulaciones expresas./

HECHOS: A través de la presente acción judicial, la demandante pretende se declare que la terminación del contrato de trabajo suscrito con ORLANT S.A., terminó por causas atribuibles al empleador, y como consecuencia de ello, se ordene el pago de la indemnización por despido injusto, al igual que el interés moratorio a la tasa máxima autorizada por la Superintendencia Financiera. La a quo despachó de manera desfavorable las pretensiones de la demanda, argumentado que los hechos probados no son conductas constitutivas de acoso laboral, en primer lugar porque el análisis de los mensajes de datos dan cuenta del trato respetuoso de la coordinadora, planteando fórmulas para llegar a consensos, incluso respetando los conductos regulares para gestionar la posibilidad de la cancelación de la atención de pacientes en los días programados para las capacitaciones de la demandante y su compañera. El problema jurídico a resolver en esta instancia se circunscribe a establecer si con la prueba obrante en el plenario se logra demostrar que la sociedad demandada incurrió en los incumplimientos patronales que le endilgó la demandante en su carta de renuncia motivada, y si de haberse probado, de ello se puede predicar un despido indirecto, que dé lugar a ordenar en favor de la actora, el pago de la indemnización por despido e intereses de mora causados a la finalización de la relación laboral.

TESIS: Así, en lo concerniente al tema del despido indirecto reclamado por la accionante, ha de manifestarse que dicha figura jurídica ha sido objeto de análisis por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la que, en sentencia del 26 de junio de 2012, Rad. 44155, manifestó al respecto lo siguiente: “El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral. Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho. Para resolver el problema jurídico encaminado a determinar si en el presente caso se configuró o no el despido indirecto de la demandante, se aprecia que en (...) (el) expediente digital, obra escrito de renuncia presentado por la demandante el 07 de abril de 2021, donde indican varias situaciones para adoptar esa decisión.(...)Precisado lo anterior, pasa la sala a analizar a la luz de la prueba obrante en el plenario, si las conductas que se le reprochan a la sociedad demandada, son constitutivas de acoso laboral y por ende las mismas, llevaron a la demandante a presentar renuncia motivada.(...)En armonía con ello, el artículo 7 del mismo estatuto sustancial, dispone: “ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: ... 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; ... g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;”(...)No se desconoce que aun cuando la noción de acoso laboral implica la presencia de conductas persistentes y reiteradas, el

artículo 7 de la ley en mención, refiere que como en forma excepcional, un solo acto hostil será suficiente para considerar la presencia de acoso laboral, por lo cual, debe valorarse los hechos probados, para que, según la gravedad de las conductas denunciadas, se concluya si existe o no acoso laboral.(...)A su vez, es de suma importancia recordar que el artículo 8 de la misma Ley 1010 de 2006, refiere a las conductas que NO constituyen acoso laboral, y para el caso de marras, resulta necesario resaltar: “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; ... 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.(...)Así pues, colige este juez colegiado, que la directriz en el cambio temporal en los turnos de trabajo de la demandante no se denota irrespetuosa, que afectara el honor, la dignidad, seguridad ni a los derechos mínimos de la trabajadora, razón por la cual, se adecúa al poder de dirección en cabeza del empleador, de modificar las condiciones laborales del trabajador, o más conocido como ius variandi, institución jurídica que ha sido desarrollada de manera pacífica por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia, verbigracia en sentencia SL1491-2016.se indicó: “Esta Sala de la Corte, en sentencias como la CSJ SL, 2 sep. 2008, rad. 31701, ha señalado al respecto que, “...siendo el ius variandi un derecho del empleador, en aquellos eventos en donde estime pertinente hacerlo efectivo, en principio no requiere de la anuencia o el consentimiento previo del trabajador, pues se itera, son facultades que el empleador puede ejercitar de manera unilateral, siempre y cuando, desde luego, no afecte el respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad y de los derechos mínimos del trabajador y al dimanar de la potestad subordinante del empleador se genera en todo contrato de trabajo sin necesidad de estipulaciones expresas. Se trata de que el empleador puede modificar por su cuenta algunas de la condiciones a las que se sometió originalmente el empleado, sin que ello implique un cambio de contrato ni violación del mismo...”(...)En la carta de renuncia motivada, la demandante asevera que se acoge al CST y al artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, alegando que la causal para dar por terminado el contrato de trabajo por causas atribuibles al empleador fue el presunto acoso laboral del cual fue víctima. Empero, no se aprecia en el plenario que Mary Luz hubiese al menos presentado una queja en el área de convivencia laboral, ni mucho menos que desplegó las acciones contenidas en el numeral 2 del artículo 9 de la mencionada ley, en procura de poner en conocimiento del Inspector de Trabajo, la Personería o de la Defensoría del Pueblo, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. Por el contrario, el presidente del comité de convivencia laboral para los años 2021-2023 de la clínica demandada, indica que no se evidencia queja presentada por la accionante.(...)Se concluye, que las situaciones expresadas en la carta de renuncia de la demandante, no constituyen conductas de acoso laboral por parte del empleador que pudieran llevar a la actora a presentar renuncia motivada constitutiva de despido indirecto, por lo que se entiende que la misma fue presentada por voluntad propia, y como no se encuentra fundamento alguno para revocar la sentencia, no queda otro camino que confirmar el fallo apelado.

MP: FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 11/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El once (11) de octubre de dos mil veinticuatro (2024), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a emitir sentencia de segunda instancia, que resuelve el recurso de apelación contra el fallo proferido en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **MARY LUZ RAMÍREZ MARÍN** contra **CLÍNICA DE OTORRINOLARINGOLOGÍA DE ANTIOQUIA S.A.**, (en adelante ORLANT S.A.) tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-013-2021-00409-01**.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, la demandante pretende se declare que la terminación del contrato de trabajo suscrito con ORLANT S.A., terminó por causas atribuibles al empleador, y como consecuencia de ello, se ordene el pago de la indemnización por despido injusto, al igual que el interés moratorio a la tasa máxima autorizada por la Superintendencia Financiera.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones, relata que se vinculó en la empresa ORLANT S.A. el 22 de agosto de 2011, desempeñándose como técnica de la unidad de sueño y ronquido; devengaba un salario de \$2.257.408; cumplía un horario de 6 p.m. a 7 a.m., alternando con una compañera de trabajo de acuerdo a los cuadros de turnos, y tenía un descanso compensatorio cada 15 días.

Manifiesta que en el mes de febrero de 2021, la empresa nombró a Ailim Idalme Castaño López como coordinadora de consulta externa y apoyo diagnóstico, en el

área de polisomnografía, quien a su arbitrio realizó cambios abruptos en el plan de turnos, lo cual ocasionó que el ambiente laboral se pusiera “pesado”, generando inconformidad y estrés en el personal.

Relata que el 30 de marzo de 2021, fue citada por el área de gestión humana para que presentara descargos el día 31 del mismo mes y año, supuestamente por haber manifestado su desacuerdo de manera poco amable e irrespetuosa con sus superiores.

Expone que el 7 de abril de 2021 presenta su carta de renuncia al existir acoso laboral, la cual fue aceptada mediante comunicado del 15 de abril de ese año, documento donde además se hacen consideraciones y aclaraciones de las razones para terminar el contrato de trabajo.

Finalmente señala que, a través de derecho de petición, solicito el reconocimiento de la indemnización por despido injusto, la cual fue negada mediante comunicado del 29 de junio de 2021.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La *a quo* despachó de manera desfavorable las pretensiones de la demanda, argumentado que los hechos probados no son conductas constitutivas de acoso laboral, en primer lugar porque el análisis de los mensajes de datos dan cuenta del trato respetuoso de la coordinadora, planteando fórmulas para llegar a consensos, incluso respetando los conductos regulares para gestionar la posibilidad de la cancelación de la atención de pacientes en los días programados para las capacitaciones de la demandante y su compañera.

En segundo lugar, las pruebas analizadas demuestran que la propuesta de cambio de turnos se planteó en forma excepcional para atender la necesidad de asistencia a la capacitación obligatoria, sin constituir una conducta reiterada. Insiste en que, con los mensajes de datos, se demuestra que la demandante tenía claro la calidad excepcional del cambio de turnos debido a la importancia de la asistencia a la capacitación, conducta que por mandato expreso del artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, literal e) no es constitutiva de acoso laboral.

Adicionalmente, conforme las confesiones de la demandante en el interrogatorio de parte, y los testimonios de la accionada, la propuesta del cambio de turnos nunca se materializó. En este contexto, no existe mérito para la estimación de las pretensiones de la demanda, pues la actora, no demostró la configuración de las justas causas invocadas en la carta de renuncia.

En contra de la anterior decisión no se interpusieron recursos, motivo por el cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 al haber resultado la sentencia de primer grado totalmente adversa a la demandante, se dispuso el envío del expediente ante esta Corporación judicial para surtir el grado jurisdiccional de CONSULTA en su favor.

3. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, el apoderado judicial de la sociedad demandada presenta alegatos, indicando resumidamente, que en ningún momento la empresa ha incurrido de manera directa, (como tampoco ha tolerado de manera indirecta) la presunta conducta de acoso laboral que se le endilga a la señora Ailim Idalmy Castaño López, pues no existe siquiera una conducta persistente y demostrable encaminada a infundir temor, miedo, angustia o desmotivación en la demandante.

Igualmente afirma que, no es acoso laboral que un superior jerárquico o empleador pretenda hacer cambios de horarios en el ejercicio del ius variandi, tal como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia. Por el contrario, lo que se observa de las mismas confesiones que hace la demandante en el acta de descargos, es que era ella quien siempre ponía obstáculos para que la empresa pudiera realizar los cambios de turnos o ajustes en los horarios que requería y que siempre estaban dentro del marco de la legalidad, del respeto por la jornada máxima legal y atendiendo a que a pesar de que la demandante fue contratada para laborar 48 horas, no se estaban laborando por lo que la empresa tenía un margen de horas para ajustar unas necesidades de servicio que tenía, pues fruto de la pandemia muchos procedimientos habían dejado de hacerse y al reactivarse el servicio de salud, la empresa debía hacer procedimientos que requerían del trabajo de la demandante, todo dentro del marco de la jornada laboral.

En el contrato de trabajo se observa la jornada para la que fue contratada y la potestad del empleador de realizar cambios cuando lo requiera, y frente a la posibilidad de solicitar tiempo de trabajo para completar las 48 horas en los eventos que se requieran también estaba pactada dentro del contrato de trabajo que de manera libre, voluntaria y por años ejecutó la demandante, de manera que se sabía de antemano por parte de la actora que el empleador podría disponer de manera legal y sin que ello fuera un “acto arbitrario” como lo quiere hacer ver la demandante.

Por otra parte, no se observa objetivamente que la empresa de manera deliberada, calculada o con temeridad, toleró actos de hipotético acoso laboral por cuenta de un tercero, pues de haber sido así, las otras compañeras de trabajo hubieran renunciado, se hubieran quejado ante el Comité de Convivencia Laboral, pues los mencionados cambios de turno eran extensivos a varias trabajadoras y no iban direccionados única y exclusivamente a la demandante, por el contrario, ella era la única que se oponía y obstaculizaba cualquier cambio.

Si se observa la carta de renuncia motivada en un supuesto acoso laboral, la demandante habla de “reiterativos actos que evidencian una clara arbitrariedad en mi contra y que atentan contra mi calidad de vida, humana, familiar, moral y psicológica al pretender cambiar mis horas laborales sin razón...”, donde se evidencia una descripción carente de fundamento y lejana de la realidad, unos argumentos subjetivos y exagerados, que en ningún momento son consecuencia de un acoso laboral a todas luces inexistente.

La demandante mientras estuvo vigente la relación laboral, no utilizó las medidas preventivas y correctivas que señala la Ley 1010, pues en ningún momento, acudió el comité de convivencia de la empresa para prevenir y evitar las presuntas conductas de acoso. Tampoco utilizó el mecanismo referido en el numeral 3 del art. 9 de la ley 1010 de 2006), pues no solicitó “la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

4. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER:

El problema jurídico a resolver en esta instancia se circunscribe a establecer si con la prueba obrante en el plenario se logra demostrar que la sociedad demandada incurrió en los incumplimientos patronales que le endilgó la demandante en su carta de renuncia motivada, y si de haberse probado, de ello se puede predicar un despido indirecto, que dé lugar a ordenar en favor de la actora, el pago de la indemnización por despido e intereses de mora causados a la finalización de la relación laboral.

Tramitado el proceso en legal forma y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la consulta de la sentencia de primera instancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes.

5. CONSIDERACIONES:

Primeramente, se pone de presente que no es punto de discusión que las partes estuvieron vinculadas mediante contrato de trabajo y que la relación laboral terminó por renuncia de la demandante aduciéndose justa causa atribuible al empleador.

Así, en lo concerniente al tema del despido indirecto reclamado por la accionante, ha de manifestarse que dicha figura jurídica ha sido objeto de análisis por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la que, en sentencia del 26 de junio de 2012, Rad. 44155, manifestó al respecto lo siguiente:

“El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho...”

En el mismo sentido, se pronunció la alta corporación en sentencia SL-2412 del 27 de enero de 2016, en la que se señaló lo siguiente:

“Empero, existen ocasiones en la que pese a que es el trabajador quien toma la determinación de dar por terminado el vínculo laboral, se habla de despido – indirecto-. Ello tiene ocurrencia cuando el empleador ha incurrido en conductas que se enmarcan dentro de las taxativamente señaladas en el lit. b del art. 62 del CST y, a consecuencia de ello, el trabajador se ve forzado a concluir su contrato laboral de manera anticipada.

Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos legales, no solo es necesario que tal decisión obedezca a los motivos consignados, en principio, en la ley, sino que ellos, deberán ser necesariamente comunicados de manera clara, precisa y por escrito al empleador.

Adicionalmente, las razones que justifican esa terminación, deben ser expuestas con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las razones que dieron origen a tal terminación.”

Para resolver el problema jurídico encaminado a determinar si en el presente caso se configuró o no el despido indirecto de la demandante, se aprecia que en la página 25 del archivo 02Demanda del expediente digital, obra escrito de renuncia presentado por la demandante el 07 de abril de 2021, donde indican varias situaciones para adoptar esa decisión, en los siguientes términos:

Por medio de la presente me permito presentar mi carta de renuncia irrevocable a partir de la fecha de la presente, por acoso laboral debido a reiterativos actos que evidencian una clara arbitrariedad en mi contra y que atentan contra mi calidad de vida, humana, familiar moral y psicológica al pretender cambiar mis horas laborales sin razón, motivo o justificación clara ya que, durante 9 casi 10 años de servicio a esta clínica nunca se pretendió o se tuvo algún tipo de inconveniente en relación al horario de trabajo, y por ende se da por entendido que fue el pactado desde un comienzo, solo en los últimos días se han venido presentando claros y demostrables hostigamientos, entre ellos el ya mencionado en mi contra, desde que se me asignó como jefe a la señora Ailim Idalmi Castaño Lopez. Los cuales si es necesario demostrare.

Teniendo muy presente que durante mi largo periodo laboral en la clínica nunca tuve ningún tipo de llamado de atención por mi labor.

Por lo que me acojo al código sustantivo del trabajo en el numeral siguiente:

El acoso laboral es tipificado como justa causa para el trabajador que renuncie por el **artículo 10 de la ley 1010 de 2006**, que en su numeral 2 señala el tratamiento sancionatorio del acoso laboral:

El acoso laboral tiene regulación propia, y una de las consecuencias del acoso laboral es que si el trabajador renuncia debido a su existencia, se entiende que el contrato de trabajo fue terminado con justa causa por el trabajador, dando lugar al pago de la respectiva indemnización por despido injustificado.

ARTÍCULO 2º Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes

De la anterior misiva, se pueda extractar, que son estas las conductas de las que la demandante presenta la renuncia al trabajo, que considera constituye un despido indirecto por acoso laboral:

1. Pretenderse el cambio en el horario laboral sin razón, motivo o justificación clara, ya que, durante 9 casi 10 años de servicio, nunca se tuvo algún tipo de inconveniente.
2. Hostigamientos en su contra desde que se asignó como jefe a la señora Ailim Idalmi Castaño López.

Precisado lo anterior, pasa la sala a analizar a la luz de la prueba obrante en el plenario, si las conductas que se le reprochan a la sociedad demandada, son constitutivas de acoso laboral y por ende las mismas, llevaron a la demandante a presentar renuncia motivada. Las pruebas documentales relacionadas con los hechos motivo de la renuncia son las siguientes:

- Contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre la demandante con ORLANT (fls. 11 a 17 del archivo 02Demanda), de donde se puede observar:

*“EL TRABAJADOR se obliga a prestar servicios personales y exclusivos a **LA EMPRESA** en las labores propias anexas o complementarias que se asignen al oficio o cargo anteriormente mencionado las cuales debe efectuar oportuna y eficazmente con la diligencia y cuidado que se requiere, observando, además las disposiciones reglamentos y normas de **LA EMPRESA** y las órdenes e instrucciones que individualmente le den los representantes de **LA EMPRESA** o sus superiores. Así mismo el trabajador se obliga a desempeñar cualquier otro empleo cargo, labor y oficio que le asigne **LA EMPRESA**...”*

- El 30 de abril de 2020, entre las partes firmaron un “OTROSI” al contrato de trabajo, acordando la reducción de la jornada laboral a 23,5 horas semanas para contrarrestar los efectos de la pandemia COVID 19 (Pag. 45 del archivo 06ContestacionClinicaOrlant).
- Citación a descargos con data del día 30 de marzo de 2021 (pág 18 del archivo 02Demanda), en torno a lo siguiente:

El pasado 19 de marzo la coordinadora de consulta externa y apoyo diagnóstico Ailim Castaño López reporta al área de Gestión Humana que notificó las novedades para la programación de turnos en área de polisomnografía para lo cual usted manifiesta su desacuerdo de manera poco amable e irrespetuosa con sus superiores.

- Acta de descargos realizada el día 31 de marzo de 2021 (fls. 19 a 24 del archivo 02Demanda), pudiese resaltar lo siguiente:

4. Pregunta: ¿Qué fue lo que paso lo desde que llegó al área con la coordinadora Ailim Castaño?

Ella desde que llegó el primer día entró atacando, atropellando, empezó a sacar una cantidad de cosas de todos los cajones, todo el mundo estaba aterrorizado en el primer piso, eso parecía la fiscalía, desde el primer momento ella llegó atropellando.

Se que ella es la que mandaron de coordinadora, de jefe del área, muy bueno, las cosas son para mejorarlas, pero no en ese atropello tan horrible; luego empezó con el cambio de turnos; nosotros llevamos un orden cada mes, por ejemplo yo este fin de semana lo trabajé el otro lo descanso, es como un orden y en semana nosotras trabajamos día por medio, dos días, y así; entonces Ailim nos dijo que no podíamos seguir trabajando así, y nosotras le dijimos que por qué, yo le dije que en que les afecta, nosotras trabajamos quince días y quince días, Kathe está contenta trabajando y yo como lo estamos haciendo. En que les afecta cambiarnos el cuadro de turnos, nosotras entramos a las 6:00 pm y salimos a las 7:00 am atendemos ya tres pacientes y para que nos pueda rendir llegamos a las 5:00 pm para poder llegar a organizar para que no nos coja la tarde para conectar pacientes. Entonces son trece horas, yo solamente le decía a Ailim nosotras en la quincena trabajamos dos y descansamos dos yo le expliqué a Ailim como venimos trabajando y le dije que yo tenía mis cosas personales, mis citas médicas, pero no fui grosera ni la traté mal, en el mismo tono que ella utilizó conmigo yo lo utilicé con ella, por eso me extraña que me digan que yo fui grosera.

Por ahí nos envió unas capacitaciones, que la verdad no le he contestado no sé si será virtual o personal, pero a mí no me da, son las capacitaciones de humanización, pero dígame de 2:00 pm a 5:00 pm, dígame yo entrando a las 6:00 pm yo a qué hora voy a descansar.

...

6. Pregunta: ¿Llegaron a algún acuerdo, se aclaró la situación?

R/ No, ella dijo que iba a hablar con un abogado de la clínica, que iba a revisar desde salud y seguridad y salud en el trabajo para mirar si nosotras podíamos continuar trabajando de esa forma, el lunes fue la reunión con ella y con la Jefe Johana que no recuerdo de que área es.

...

9. Pregunta: ¿Qué dificultades se presentaron con las anteriores coordinadoras sobre el tema de turnos?

R/con Andrea también intentó cambiarnos el turno que la que trabajaba sábado descansaba domingo y la otra al contrario, la que descansó sábado trabajaba domingo, o sea ahí no había ningún fin de semana para descansar.

10. Pregunta: ¿Recibió anteriormente llamados de atención verbales o escritos por parte de sus superiores por temas de actitud o trato irrespetuoso?

R/ yo si soy consciente que cuando se fue Emilse si fui grosera con ella, es con la única persona con la que yo he sido grosera, porque cuando me entrego porque se iba a ir y me entregó a las 7:00 de la noche cuando yo iba a empezar con paciente, que por eso la Gerente me llamó y el Doctor Vanegas y fueron conscientes de eso; con ella si fui grosera si fui con ella irrespetuosa. Ninguna coordinadora me llegó a llamar la atención.

...

14. Pregunta: ¿Manifestó a la coordinadora Ailim Castaño que siempre habían trabajado cómodamente en área de polisomnografía y que si les cambian las condiciones no estaba interesada en continuar con la clínica?

R/ si, si a mí no me favorece la forma de que me van a poner a trabajar yo no puedo seguir de la forma como ella lo plantea.

...

16. Pregunta: ¿Según lo manifiesta usted la clínica debe acomodarse a las facilidades del colaborador con respecto a los turnos?

R/ lo que estoy diciendo es que me colaboren en la forma en que yo he estado trabajando, si yo sigo trabajando de esta forma o vamos a mirar los cambios que van a hacer, si a mí me favorecen yo no tengo ningún problema.

...

21. Pregunta: ¿Cuándo usted habló con Ailim ella fue irrespetuosa mientras les exponía ella la información?

R/ no.

22. Pregunta: ¿Que ocurrió con las capacitaciones a las que fueron convocadas por la coordinadora Ailim Castaño?

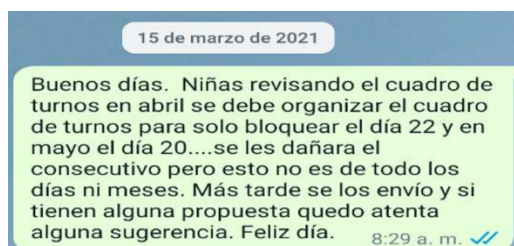
R/ nosotras somos dos, nosotras mismas no nos podemos reemplazar entre nosotras nos queda muy duro, el cambio para asistir a las capacitaciones era por el mes de abril y como Ailim nos cambió el trabajo ese mes para las capacitaciones no estuve de acuerdo, ahí mencionamos que nos quedaba muy pesado.

- Documento expedido por Orlant el día 12 de abril de 2021, donde se certifica la existencia de una relación laboral con la demandante entre el 22 de agosto de 2011 al 07 de abril de 2021. (Pag. 28 del mismo archivo).
- Misiva del 15 de abril de 2021, mediante la cual se acepta la renuncia (pág. 26 a 27 del mismo archivo y pág 29 a 30 del archivo 06ContestacionClinicaOrlant), donde se precisó lo siguiente:

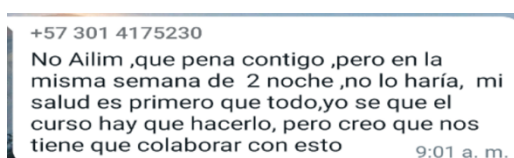
Es inexacto afirmar que estos cambios solo se dirigieron en su contra, de acuerdo con la reunión sostenida con el equipo de trabajo el día 16 marzo de 2021 donde se reunió la jefe Ailim Castaño para exponer que de conformidad con el contrato firmado entre las partes, se acordó una jornada laboral de 48 horas y que haciendo el cálculo de las horas trabajadas era necesario ajustar el horario con unas horas administrativas adicionales solo con el objetivo de equilibrar el contrato.

No se trató de un ajuste de horas laborales deliberado, obedece a que se requiere apoyo administrativo y en razón de que la Clínica reconoce el valor hora nocturna con sus recargos y su salario, consideramos que no era necesario contratar personal adicional para realizar estas labores.

- Se aportan pantallazos de conversaciones a través de la aplicación WhatsApp (pág. 40 a 42 archivo 06ContestacionClinicaOrlant), sobresaliendo las siguientes imágenes:



...



...

+57 301 4175230

Yo creo que sería buscar otra forma si no nos puede Colaborar para los turnos, pero 2 turnos seguidos en la misma semana que pena pero no lo hago

9:03 a. m.

- Reglamento interno de trabajo (fls. 71 a 101 del archivo 06), destacándose que en el capítulo 19, artículos 3, 4 y 5, se regulan los mecanismos de prevención del acoso laboral y los procedimientos para superar estas conductas y tramitar estas quejas. No sobra señalar que no se aportó documental de la radicación de queja, ni el desarrollo de estos procedimientos.
- Certificación expedida por el presidente del comité de convivencia laboral 2021-2023 de la clínica ORLANT (pág. 31 archivo 06ContestacionClinicaOrlant), donde se indica que no se evidencia que la señora Mary Luz Ramírez Marín interpusiera alguna queja para ser revisada y posiblemente tipificada como acoso laboral.

En audiencia del artículo 80 del CPT Y SS, se practicó interrogatorio de parte a la demandante, la que manifestando lo siguiente:

- Los pantallazos de chat de WhatsApp que registran en el expediente, corresponden a su número celular, y ella perteneció el grupo denominado polisomnografía, el cual estaba integrado por las compañeras de ese momento Katherine y no recuerda quien más estaba. Igualmente Identificó su participación en los mensajes del chat de la aplicación de mensajería.
- Para marzo de 2021 tenía una jornada de 7 pm a 7 am para compensar el tiempo que no laboraron debido a la pandemia, solo tenía una compañera llamada Katherine, y con ella era que intercalaba turnos, y de un momento a otro, les dijeron que debían cubrir una cantidad de horas de las cuales nunca supo, y para poder cubrirlas, tenía que entrar a laborar a las 4:30 pm, lo cual era muy desgastante, pues descansaban un día cada 15 días.
- Comentó de manera textual que cambiaron la coordinadora y les “mandaron Ailim”, quien comenzó con el cambio de turnos a pesar que nunca tuvieron inconvenientes con los turnos durante 9 años. Le mencionaron a Ailim que al menos les respetara el cuadro de turnos los fines de semana, pero se negó. Ahí iniciaron los conflictos.
- Luego de esa reunión donde manifestó que no estaba de acuerdo con los cambios de turnos, le llegó citación para descargos supuestamente porque fue muy grosera con Ailim.
- Ailim le manifestó que tenían que cubrir unas horas y por ende debían entrar a las 04:30 de la tarde. Textualmente le dijo “y nosotros a las 4 y

media de la tarde que vamos a venir a hacer”, a lo cual Ailim respondió que algo las ponían a hacer.

- Mas adelante confiesa que el cambio del horario de trabajo realmente no se perfeccionó porque ese mismo día de la reunión renunció.

En cuanto a la prueba testimonial, se halla lo siguiente:

Como testigos de la parte actora, compareció **Martha Sulay García Echavarría**, cuya declaración se encuentra grabada a partir del minuto 00:52:35 de la audiencia del artículo 80 del CPL y SS, quien indicó conocer a la demandante desde hace 10 años, pues fueron compañeras de trabajo en Orlant desde el año 2013 y trabajaron en el área de polisomnografía, eran las únicas de esa área. La jefe inmediata era Lina Sánchez. No conoce a Ailim porque no fue jefe inmediata suya, en ese entonces trabajaba en el área de cirugía. En comentarios de pasillo, escuchaba que Ailim era como “tirana”, pero no sabe exactamente cómo era el ambiente en el área de cirugía para esa época.

La testigo igualmente comentó que junto con Mary Luz cubrían los 30 días, y se organizaban como gustaran, por ello, trabajaban 3 noches seguidas y la otra descansaba, luego se intercambiaban, pero trataban que un fin de semana cada quince días les quedara libre. Siempre trabajaban de noche, porque el examen siempre se hace en ese horario. Si alguna necesitaba ausentarse, la otra la cubría; si era necesario una capacitación, la que trasnochara ese día, llegaba una hora antes para recibirla y luego continuaba en el turno.

Contó que Mary Luz nunca manifestó inconformidad con el trabajo, ni nadie se quejaba de ella; que ella (la testigo) fue despedida de la empresa antes que saliera Mary Luz; que la demandante fue quien le comento que dejó de laborar en Orlant por un hostigamiento en los turnos de trabajo, pues querían hacerlas ir más temprano, además porque buscaban que trabajaran de otra forma, lo cual interfería en su vida familiar. No hubo entendimiento con la jefe.

También compareció como testigo **Silvia Yannet Cuartas Palacio**, deponencia que se aprecia a partir del minuto 01:11:05, la que comentó que conoce a la demandante porque también trabajó en Orlant, y fueron compañeras aproximadamente desde el 2011 hasta el 2019 que ella salió de la clínica. No trabajaron en la misma dependencia, pues ella era la secretaria de gerencia con

un horario de 8 a.m. a 6 p.m., y Mary Luz laboraba en área de sueño y ronquido, y los turnos de la demandante siempre eran en la noche porque el examen se hacía en ese horario; que Mary Luz casi siempre llegaba antes de su horario laboral, el cual era de 7 p.m. a 6 a.m. Los turnos los asignaba la jefe de Mary Luz.

Comentó que durante el tiempo que laboró en la clínica, la jefe de la demandante era la señora Lina Sánchez, y luego cambió a Emilse; que Mary Luz le dijo que había tenido unos inconvenientes y la habían despedido; que durante el tiempo que trabajó en Orlant, Ailim laboró en el área de cirugía.

Dijo la testigo que luego de haber salido, le contaron que Ailim había pasado a ser la jefe del área de sueño y ronquido; que en el tiempo que laboró en gerencia, la señora Mary Luz no tuvo llamados de atención; que en esa misma época le comentaron que se presentaron inconvenientes en el área de cirugía, aclarando que fue debido a que había dos jefes, y unas trabajadoras estaba de parte de una jefe, y otras de otra jefe, y eso ginebrada dificultades en el ambiente laboral.

Como testigo de la pasiva, se escuchó a la señora **Ailim Idalmy Castaño López** a partir del minuto 01:24:40, quien contó que trabaja en Orlant hace 20 años; casi todo el tiempo ha laborado en cirugía, pero duro 8 meses en otra área, y concretamente entre febrero y marzo de 2021 se desempeñó como coordinadora de consulta externa y apoyo diagnóstico, y sus funciones eran coordinar todos los servicios de áreas como fonoaudiología, audiolgía, polisomnografía, además de coordinar la sede de Rionegro, la sede de Poblado, además del seguimiento y control de todos los colaboradores.

Agregó que distingue a Mary Luz desde hacía aproximadamente 9 años porque también prestó sus servicios en la clínica. Luego, desde febrero a abril de 2021 pasó a ser su jefe cuando tuvo un acercamiento al área antes mencionada. Los horarios de Mary Luz eran solamente de noche en el área de polisomnografía, cubriendo los 30 días. Una semana hacía 5 turnos de noche y en otra semana hacía dos, y descansaba un fin de semana cada 15 días; solamente laboraban dos personas en esa unidad, y ellas mismas realizaban un cuadro de turnos, y se lo compartían mes a mes, y con eso sabía quién iba ir en la noche.

Explicó que se cambiaron los turnos debido a que tienen un convenio de docencia servicio, y la Clínica Bolivariana le dio unos cupos para hacer un curso de reanimación cardio pulmonar entre mayo y abril de 2021. Esa capacitación era necesaria porque las colaboradoras debían saber cómo reaccionar ante alguna circunstancia desde la seguridad del paciente. Ilustró que la demandante y su compañera preguntaron si se bloquearía la agenda para ellas poder asistir, pues el manejo era que normalmente se les buscaba un reemplazo; al no ser posible el reemplazo, revisó la agenda de turnos y le envió una propuesta de cambio de turnos a la actora, donde solamente se debía cancelar un solo día de marzo, otro de abril y otro de mayo para no afectar mucho la prestación del servicio de la clínica. Los cambios de turnos solo eran por la contingencia, y solo por esos días.

Señaló que la demandante le manifestó su inconformidad porque los turnos eran muy duros; también contestó de manera prepotente, diciéndole que cada vez que había cambio de administración, querían cambiarle las condiciones. Luego comentó que tenían un grupo de polisomnografía en la aplicación WhatsApp, y además reconoce que los pantallazos de las conversaciones que reposan en el plenario, provinieron de ella como participante.

Más adelante contó que tuvieron una reunión donde no pudieron conciliar nada, pues Mary Luz le indicó que no iba a dañar el cuadro de turnos que ya habían hechos hasta diciembre, y la única opción era que bloquearan la agenda para poder asistir a las capacitaciones, hablando de manera prepotente y reacia. Así las cosas, solicitó una reunión con la gerencia donde estaba presente la persona de gestión humana, Diana Rosso, quien llamó a Mary Luz para conversar sobre la misma situación, pero Mary Luz continuaba siendo grosera y dirigiéndose de manera indebida hacia la gerente. La demandante insistió en que había laborado 9 años en la clínica, y si le cambiaban las condiciones de trabajo no estaba de acuerdo. Debido a esa reunión, se llamó a descargos con el área de gestión humana. Luego de ello, Luz Mery indicó que hacía el turno ese día, y renunciaba a partir del otro día.

Luego declaró que cuando revisó los cuadros de turno, se dio cuenta que no laboraba las horas que debían trabajar todos los colaboradores, por ende, les propuso hacer un trabajo administrativo en un horario en la semana cuando tuviera dos turnos, pero la accionante manifestó que no estaba de acuerdo porque

los turnos en la noche eran más duros, y que tuviera consideración. Se acercó al área jurídica y gestión y humana, y se percató que no había alguna cláusula donde se dispusiera que debía laborar menos horas en comparación a otro colaborador que también labore de noche. También comentó que nunca se le indicó a Mary Luz que el horario era desde las 4:30 de la tarde, incluso la demandante le propuso entrar a las 5:30 p.m. para compensar esas horas, pero se le indicó que no porque ya era una jornada muy extensa.

Finalmente, se recibió el testimonio de **Lina María Salazar Loaiza**, al minuto 01:45:45, mencionando que fue la gerente de Orlant desde mayo de 2018 hasta agosto de 2021. También refiere que conoce a Mary Luz porque fue colaboradora de la misma clínica; que los primeros meses del año 2021, los jefes de Mary Luz fueron Ailim y Andrea, sin tener claridad que meses cubrieron cada una de ellas.

Indicó, que la demandante presentó quejas con relación a algunas modificaciones de horarios, y consistía en una reorganización en el cuadro de turnos, pero no estuvo de acuerdo con ningún cambio. Expresó que se estaba en una emergencia sanitaria muy compleja, lo cual amenazó la pérdida de empleo para muchos trabajadores, pero la clínica hizo un esfuerzo grande para sostener la nómina de los colaboradores, lo cual obligaba a tener muchas estrategias para que cuando el Ministerio de Salud lo autorizara, pudieran ofertar servicios en los horarios que a los pacientes más les convenía. En tal sentido, era importante cambiar el cuadro de turnos por una necesidad en sacar la organización adelante en medio de una crisis como fue la emergencia sanitaria.

Manifestó que se enteró de las inconformidades de la demandante, lo que fue debido a que Ailim manifestó haber sido agredido verbalmente por Mary Luz una vez se le ofertó el cuadro de turnos, pues la intención era conciliar algunas formas de organizarlo. Se agendó una reunión donde también asistió la directora de gestión humana y Ailim; en esa ocasión, Ailim planteó varias opciones de cambio de turnos para hacer un curso de reanimación cardio pulmonar, y de esta forma cumplir con la Resolución 3100 vigente para ese momento, donde se exigía tener al día dicho curso, el cual no tenía actualizado la demandante, y ello podía generar un cierre en el servicio, además de velar por la salud de los pacientes. Mary Luz tenía una actitud desafiante, grosera y violenta, en contra de la necesidad que en ese momento se presentaba.

Mary Luz manifestó verbalmente que por muchos años manejó sus turnos como ella quería, y no iba a permitir que le modificaran ningún turno, que ya había pasado por 3 jefes y no lo había permitido, y esta no iba ser la excepción, entonces que prefería irse, y posteriormente, entrega una carta de renuncia. Por último, dijo que durante el período que estuvo en la gerencia, recibió quejas de tres jefes de Mary Luz, referentes a un comportamiento hostil y no sujeto a la autoridad, pero trató de conciliar y llevar a la colaboradora a un comportamiento tranquilo. Esas quejas no se documentaron porque se pudieron solucionar.

Ahora bien, retomando los motivos de la renuncia, la actora aduce como conducta para enmarcar en la modalidad de acoso laboral, el cambio de horario por parte de su superior jerárquica Ailim Idalmy Castaño López, quien además efectuó actos de hostigamiento, y para ello, sea del caso recordar el artículo 2, numeral 2 de la Ley 1010 de 2006, que dispone lo relativo a la persecución laboral:

*“Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley 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.*

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

...

2. Persecución laboral: *toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (Negrita y Subraya intencional)*

En armonía con ello, el artículo 7 del mismo estatuto sustancial, dispone:

“ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral. *Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:*

...

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;

...

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;”

No se desconoce que aun cuando la noción de acoso laboral implica la presencia de conductas persistentes y reiteradas, el artículo 7 de la ley en mención, refiere que como en forma excepcional, un solo acto hostil será suficiente para considerar la presencia de acoso laboral, por lo cual, debe valorarse los hechos probados, para que, según la gravedad de las conductas denunciadas, se concluya si existe o no acoso laboral.

A su vez, es de suma importancia recordar que el artículo 8 de la misma Ley 1010 de 2006, refiere a las conductas que NO constituyen acoso laboral, y para el caso de marras, resulta necesario resaltar:

“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;

...

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...”

Pertinente resulta recordar que *“...del contenido del artículo 167 del CGP (177 del CPC), se extrae el principio de la carga de la prueba, en el que se consagra, a las partes les incumbe acreditar los hechos que alegan y constituyen fundamento de sus pretensiones, de tal manera que ellas soportan las consecuencias de su inactividad, descuido o de su equivocada actividad probatoria.” (SL2613-2021)*

Cotejando de manera conjunta toda la prueba documental y testimonial arrimada al expediente, esta sala de decisión destaca las siguientes situaciones:

Las testigos traídas a juicio por la demandante refirieron haber dejado de trabajar para Orlant con anterioridad al año 2021, lo cual significa que no presenciaron de manera directa y personal las situaciones de tiempo, modo y lugar debatidas en el sub lite, y sus dichos son producto de comentarios que la misma Mary Luz les realizó, por lo que con sus dichos no se puede dar por probadas las situaciones fácticas expuestas en la demanda.

En contraposición a ello, las aseveraciones realizadas por las deponentes arrimadas por la pasiva (jefe directa y gerente de Orlant), en armonía con los pantallazos de WhatsApp, conllevan a deducir que fue la señora Mary Luz quien

adoptó una actitud agresiva y hostil hacia sus superiores cuando se le informó sobre la necesidad del cambio transitorio en la jornada laboral, tanto así que coincidieron en señalar que Mary Luz prefería irse antes que cambiar de horario.

- No se desconoce que en efecto fue necesario el cambio de los turnos de trabajo en el área de polisomnografía a la cual pertenecía la demandante para el momento del despido, sin embargo, ello obedeció a una necesidad clara y puntual, consistente en que las colaboradoras pudieran asistir al curso obligatorio de reanimación cardiopulmonar requerido para el buen funcionamiento de la clínica Orlant.

Destáquese además que, de la totalidad de la prueba arrimada, concretamente la pregunta 22 de la diligencia de descargos, los pantallazos de WhatsApp, y los testimonios de Ailim Idalmy Castaño López y Lina Maria Salazar Loaiza, se desprende sin lugar a hesitación, que la demandante tenía pleno conocimiento y entendimiento que la modificación en el horario era temporal y con ocasión al mencionado curso de reanimación.

Así pues, colige este juez colegiado, que la directriz en el cambio temporal en los turnos de trabajo de la demandante no se denota irrespetuosa, que afectara el honor, la dignidad, seguridad ni a los derechos mínimos de la trabajadora, razón por la cual, se adecúa al poder de dirección en cabeza del empleador, de modificar las condiciones laborales del trabajador, o más conocido como *ius variandi*, institución jurídica que ha sido desarrollada de manera pacífica por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia, verbigracia en sentencia SL1491-2016, se indicó:

“Esta Sala de la Corte, en sentencias como la CSJ SL, 2 sep. 2008, rad. 31701, ha señalado al respecto que,

“...siendo el ius variandi un derecho del empleador, en aquellos eventos en donde estime pertinente hacerlo efectivo, en principio no requiere de la anuencia o el consentimiento previo del trabajador, pues se itera, son facultades que el empleador puede ejercitar de manera unilateral, siempre y cuando, desde luego, no afecte el respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad y de los derechos mínimos del trabajador y al dimanar de la potestad subordinante del empleador se genera en todo contrato de trabajo sin necesidad de estipulaciones expresas. Se trata de que el empleador puede modificar por su cuenta algunas de la

condiciones a las que se sometió originalmente el empleado, sin que ello implique un cambio de contrato ni violación del mismo...”

Posición reiterada en reciente providencia SL2475-2023

Igualmente, la Sala Laboral en la mencionada sentencia del 2016, continúa exponiendo:

“Con fundamento en lo anterior, para la Sala, desde el punto de vista jurídico, el ajuste de la jornada sí podía inscribirse válidamente dentro del *ius variandi* y, para el caso concreto, nunca se demostró la afectación de la dignidad del trabajador o la vulneración de sus derechos fundamentales, pues la medida estaba justificada, no fue desproporcionada y no desconoció las garantías mínimas establecidas en la ley.”

Aunado a lo anterior, de acuerdo al literal e) del artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, la situación objeto de estudio se aprecia como un requerimiento para cumplir el deber de colaboración con la empresa, necesarios para la continuidad del servicio y solucionar situaciones difíciles, más aún que el contexto se generó luego de la crisis sanitaria producida por el Covid-19.

- Con relación los pantallazos de WhatsApp, tanto la demandante como la señora Ailim Idalmy Castaño López, quienes estuvieron involucradas, en sus declaraciones admitieron la veracidad de lo allí dispuesto, y su participación en la conversación. Además de ello, vale precisar respecto a las pruebas electrónicas que, la Corte Constitucional ha establecido en sentencias T-043/2020 y T-238/22, que este tipo de documentos tiene la fuerza probatoria de un indicio, y se analizará en conjunto con los demás elementos anexados.

- En la carta de renuncia motivada, la demandante asevera que se acoge al CST y al artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, alegando que la causal para dar por terminado el contrato de trabajo por causas atribuibles al empleador fue el presunto acoso laboral del cual fue víctima. Empero, no se aprecia en el plenario que Mary Luz hubiese al menos presentado una queja en el área de convivencia laboral, ni mucho menos que desplegó las acciones contenidas en el numeral 2 del artículo 9 de la mencionada ley, en procura de poner en conocimiento del Inspector de Trabajo, la Personería o de la Defensoría del Pueblo, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. Por el contrario, el

presidente del comité de convivencia laboral para los años 2021-2023 de la clínica demandada, indica que no se evidencia queja presentada por la accionante.

Se concluye, que las situaciones expresadas en la carta de renuncia de la demandante, no constituyen conductas de acoso laboral por parte del empleador que pudieran llevar a la actora a presentar renuncia motivada constitutiva de despido indirecto, por lo que se entiende que la misma fue presentada por voluntad propia, y como no se encuentra fundamento alguno para revocar la sentencia, no queda otro camino que confirmar el fallo apelado.

Sin costas en esta instancia al conocerse en grado jurisdiccional de consulta.

6. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 02 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Trece Laboral Del Circuito De Medellín, en el presente proceso adelantado por el señor **MARY LUZ RAMÍREZ MARÍN** contra **CLÍNICA DE OTORRINOLARINGOLOGÍA DE ANTIOQUIA S.A.**, según las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

**Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **44208cab6de52428294d0f914d91984fcda0c62c6e51fa0e795eb74a515e90e0**

Documento generado en 11/10/2024 01:43:43 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**