

**TEMA: REUBICACIÓN LABORAL** – para el traslado locativo, deben tenerse en consideración circunstancias familiares, salariales y de salud del trabajador, entre otras, dado que no tiene el empleador facultades omnímodas en este ámbito. / **SOLICITUD DE INDEMNIZACIÓN** – quien cause el perjuicio está en la obligación de indemnizarlo; eso sí, el citado agravio debe estar debidamente acreditado.

**TESIS:** (...) En ese sentido expuso que, conforme las posturas de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, la protección se da para acceder al trabajo, o en vigencia de este, precisando en este último punto que, el amparo se extiende no solo cuando es culminado por el empleador, sino también ante la expiración del plazo en contratos por obra o labor contratada, dándose como sanción el reintegro y la sanción económica contemplada en el artículo 26 ibídem. (...) (...) Así consideró que, la protección de la citada normativa no aplica para todas las personas, sino para aquellas que cuentan con alguna enfermedad que así mismo conlleve una real afectación de salud, conforme quedó descrito en Sentencia SL260-2019, requiriendo establecer una entidad importante del padecimiento de la persona, esto es, significativo o relevante de cara al trabajo (postura reiterada en Sentencias SL3772-2018 y SL3145-2021). (...) (...) Frente a la temática propuesta, vale recordar que la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha hecho énfasis en el deber de respetar las decisiones de otras autoridades judiciales en el marco de sus competencias constitucionales, precisando la incidencia de la cosa juzgada que los fallos dictados en sede de tutela proyectan sobre los asuntos ordinarios. En esos términos lo memoró en la Sentencia SL022-2023 en la que citó lo señalado en la Sentencia SL2165-2019 en la cual indicó: “(...) En ocasiones anteriores, esta Corporación ha sostenido que los poderes públicos se ubican en unas estructuras institucionales que las obligan a ser respetuosas de las decisiones judiciales proferidas por otras autoridades, así no compartan su pensamiento o tesis. Esto aplica no solo en relación con el deber de acatamiento de la rama ejecutiva, legislativa y demás órganos a las sentencias de los jueces, sino también el respeto de las propias autoridades judiciales a lo resuelto por otros jueces. De ahí que cuando un asunto sea definido por el Consejo de Estado, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, las otras cortes deben observar lo resuelto por sus pares.” (...) (...) Delimitada la discusión en los términos descritos, importa recordar que, desde la misma concepción legal del contrato de trabajo, se entiende que la posición subordinada del trabajador, sometido, según el artículo 23 CST al “(...) cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país (...)” (...) (...) Así, dentro del poder subordinante en cabeza del empleador, este cuenta con la posibilidad de modificar de manera unilateral las condiciones contractuales, por ejemplo, en cuanto al sitio en donde se presta el servicio, la cantidad, la producción y la organización del trabajo, facultad conocida como el *ius variandi*, potestad que, como lo dijo el Juez de primer grado, es relativa y contempla una serie de reglas o límites en procura de evitar que el trabajador termine afectado con esta determinación. (...) (...) Tales límites, resalta la Sala, en su mayoría, han sido trazados desde la misma Jurisprudencia Especializada Laboral, que, concretamente, ha admitido la operancia del *ius*

variandi locativo devenido del traslado del trabajador, en aquellos eventos en los que no se desmejoren las circunstancias personales, familiares o sociales del empleado.

MP. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA  
FECHA: 28/03/2023  
PROVIDENCIA: SETENCIA

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



**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**  
**MAGISTRADA PONENTE: MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA**

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO</b>
<b>DEMANDANTES</b>	<b>ERIKA JANNETH MUÑOZ GIRALDO</b>
<b>DEMANDADOS</b>	<b>MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y FABRICA DE HILOS Y PRODUCTOS VARIOS – FAHILOS S.A.</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	<b>JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CTO DE MEDELLÍN</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001 31 05 019 2020 00352 01</b>
<b>SEGUNDA INSTANCIA</b>	<b>APELACIÓN</b>
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	<b>- <i>Ius Variandi</i> – Reubicación Laboral</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>CONFIRMA</b>

**SENTENCIA No. 052**

Medellín, veintiocho (28) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

En atención a lo previsto en el decreto 806 del 4 de junio de 2020 convertido en legislación permanente a través Ley 2213 de 2022, una vez discutido y aprobado en la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 008 de 2023, se procede a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver el recurso de apelación formulado por la apoderada judicial de **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** contra la Sentencia del 28 de octubre de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín.

**ANTECEDENTES**

La señora **ERIKA JANNETH MUÑOZ GIRALDO** presentó demanda ordinaria laboral en contra de las sociedades **MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y FABRICA DE HILOS Y PRODUCTOS VARIOS – FAHILOS S.A.**, con el fin de que: **1)** Se declare que entre ella y las demandadas existió un contrato de trabajo iniciado el 17 de septiembre de 2017, culminado de manera injusta y unilateral pese a encontrarse bajo estabilidad laboral reforzada. **2)** En consecuencia, solicitó declarar que su desvinculación carece de todo efecto jurídico por haberse dado sin la autorización del Ministerio del Trabajo, según lo preceptuado en la Ley 361 de 1997, al igual que por no haber enviado el reporte de los pagos a seguridad social correspondientes a los últimos 3 meses. **3)** Así mismo, que se declare que las accionadas deben asumir el pago de los pasajes diarios para trasladarse entre el corregimiento de San Antonio del Prado hasta el Municipio de la Estrella y de allí a Rionegro; o en su subsidio, que estos sean reconocidos a título de perjuicio, en virtud en la grave afectación moral devenida de los horarios en los que debía trasladarse y el hecho de no poder compartir con su familia. **4)** En ese sentido, solicitó el reintegro a un cargo de igual o mejores condiciones, junto al pago de los salarios y prestaciones causados, desde la vinculación hasta el momento de la reinserción, así como la indemnización

del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. 5) También reclamó el pago de la suma de \$7.828.000, por concepto de pasajes para trasladarse entre los destinos descritos. 6) De otro lado, reclamó la cancelación de perjuicios materiales valorados en la suma de \$7.828.000, así como el perjuicio moral tasado en la cifra de \$87.780.300.7) Por último, solicitó la indexación de las sumas resultantes.

Como sustento de sus pretensiones, adujo la demandante que el 17 de septiembre de 2017 comenzó a laborar en la empresa **FABRICA DE HILOS Y PRODUCTOS VARIOS – FAHILOS S.A.** como trabajadora en misión a través de la sociedad **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.**, desempeñando el cargo de “operario de máquina de encarretado”. En ese sentido, expuso que la máquina asignada tenía un daño, y, aun así, debía trabajar en esas condiciones, forzando su brazo derecho al ritmo de la máquina, sumado a la manipulación de cajas a través de carretas de diversos tamaños, para colocarlas en otro lugar en el que eran encintadas, labor que repetía todos los días.

Que pasados tres (3) meses de ejercer las citadas funciones, comenzó a sentir dolor en el codo derecho, situación de la cual informó al área de salud ocupacional y al supervisor de **FAHILOS S.A.**; sin embargo, le fue indicado que debía continuar laborando, toda vez que la máquina no podía parar.

Que, tiempo después, al no soportar el dolor, acudió al servicio de salud, siendo diagnosticada con *epicondilitis*, dolencia que, según explicación recibida, era generada por movimientos repetitivos, al punto que el médico tratante le indicó que en este caso la causa era su labor, condición informada a la empresa, pero la directriz fue que siguiera trabajando.

En concordancia con lo anterior adujo que, por manifestaciones de las compañeras de trabajo, supo que la máquina en comento no había sido manipulada por miedo precisamente a una enfermedad. Seguidamente, expuso haber solicitado asignación de médico laboral, petición que no fue atendida por la empresa, quien solo se manifestó cuando recibió las recomendaciones del médico tratante, momento en el que fue asignada a una *máquina de arandelas*, de la que señaló, tenía un pedal y botón, pero al operar el primero la terminaba machacando, circunstancia que anunció al patinador, recibiendo como respuesta que lo hiciera a mano, actividad que le generó dolor en el hombro, noticiando de ello a salud ocupacional y al supervisor, los cuales insinuaron como respuesta, que era que ya no quería trabajar.

Que nunca recibió ayuda de la empresa, pues por el contrario, comenzó a recibir la presión del patinador para realizar su función con mayor rapidez, por lo que, a raíz del dolor y el desespero por la presión recibida, comenzó a sufrir de grave depresión, tanto que intentó suicidarse en la sede de la empresa, debiendo ser evacuada en ambulancia e internada en hospitalización, al término de la cual recibió como recomendación, no soportar peso superior a 3 kg, no efectuar movimientos repetitivos, laborar en lugar fresco y en ambientes no pesados.

Posteriormente, expresó haber recibido comunicación de la abogada de la empresa **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.**, quien le hizo un ofrecimiento económico a cambio de su renuncia, a lo que se negó por tratarse de una madre cabeza de familia integrada por dos (2) hijos, recibiendo en razón de ello malos tratos que terminaron afectándola gravemente, tanto que debió solicitar ayuda para regresar a su casa, pues no se sentía en condiciones, ni de caminar. Que en su momento le recordó a la profesional sobre su ingreso a la empresa desde 2016, tiempo en el que fue enviada a **DISTRIHOGAR**, empresa en la que no presentó afectación de ningún tipo.

Que después de lo enunciado, la abogada en comento junto con el gerente de **FAHILOS S.A.** le pusieron de presente que, de no aceptar el dinero ofrecido sería trasladada a Bogotá, a lo cual se negaba en razón a que su esposo laboraba en Medellín, además de no tener con quien dejar al cuidado a su hijo menor.

En ese contexto afirmó que, luego de salir de una hospitalización, la empresa de servicios temporales le notificó de su traslado a la sede de Rionegro, y al negarse a ello, recibió como respuesta que era este sitio o Bogotá. Luego, al enunciar la afectación económica generada a raíz del desplazamiento desde su sitio de residencia (San Antonio del Prado), ya que con el salario que percibe también debe cubrir arriendo, servicios y la persona que cuida a su hijo, solicitó a la empresa cubrir los pasajes, a lo que esta se negó. Que, pese a su reubicación en la sede descrita, los comprobantes de pago continúan llegando a nombre de las demandadas.

Informó que en reiteradas ocasiones la empresa no ha tenido en cuenta las recomendaciones psiquiátricas, entre estas, la de dormir mínimo ocho (8) horas, lo que ha sido imposible de atender debido a las distancias y el tiempo que le demandan su desplazamiento hasta el sitio de trabajo; y al presentar solicitudes advirtiendo esta circunstancia, la empleadora le responde que, como trabajadora, ella no ha puesto de su parte.

Que en la sede de Rionegro le fueron asignadas labores de archivo en un cuarto aislado junto a otro compañero, pasando la jornada casi sin nada que hacer; y al quejarse, obtuvo como respuesta que con el traslado no afectaron su condición de salud, basándose, según dicho, en concepto médico que el galeno laboral no ha emitido.

En ese contexto anunció que, padece de túnel del carpo, epicondilitis lateral y media, manguito rotador, edemas en toda la extremidad, dolores que no cesan y le causan depresión, tanto que, en su desespero, sumado a la situación laboral producto del acoso de la empresa, la han llevado a cortarse y a tener ideas suicidas.

Precisamente adujo que, una vez trasladada, acudió a la Oficina del Trabajo, desde donde enviaron cartas a las accionadas, las cuales manifestaron, por el lado de **FAHILOS S.A.** que no estaban en capacidad de tenerla, mientras que **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** señaló que tampoco tiene otro sitio para reubicarla.

Aseveró que incluso, radicó ante el Ministerio del Trabajo queja por acoso laboral, entidad que no dio trámite a su solicitud, aconsejando a modo de recomendación, que continuase en **FAHILOS S.A.**;

A renglón seguido señaló que, desde la EPS no fue remitida a medicina laboral, aunque en primera oportunidad esta entidad calificó de origen laboral todos sus padecimientos, cuestión controvertida por la ARL; sin embargo, refirió que en el trámite no se le permitió anexar las historias clínicas para las valoraciones a realizar por las Juntas Regional y Nacional de Calificación, culminando este procedimiento con la calificación de origen común de sus patologías. Empero, puso de presente que la EPS se ha negado a incapacitarla por no estar calificada.

En concordancia con ello anotó que, su hijo ha debido acudir a tratamiento psicológico, toda vez que se ha visto afectado por ver a su madre en estado de depresión con intentos de suicidio y el posterior traslado, dificultando su contacto con ella, por lo que permanece al cuidado

de su abuela materna. No obstante, informó que, en razón de su situación económica, le ha sido imposible llevar a su familiar a las citas en comento.

A partir de lo indicado alegó que, las anteriores circunstancias afectan su mínimo vital y su entorno familiar, al igual que por la falta de asignación de funciones y asilamiento en su sitio de trabajo, le han generado permanentes crisis de ansiedad, intentando atentar contra su vida, con lo cual se denota el evidente desmonte de las condiciones laborales con el objetivo de inducirla a renunciar.

Por último, expuso que, el 16 de abril de 2020 la sociedad **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** le comunicó, fundamentada en la emergencia por el COVID-19, la suspensión de su contrato a partir del 18 de abril de 2020 y hasta cuando subsistieran las causas que dieron origen a esto; lo que implicaría dejar de percibir su salario, situación que la llevó a presentar acción de tutela, trámite que culminó con sentencia en primera y segunda instancia en la cual se decidió su reintegro (f. 2 a 29 Archivo 02 ED).

### POSICIÓN DE LAS ACCIONADAS

En el momento procesal oportuno, la sociedad **FAHILOS S.A.** se opuso a lo pretendido argumentando que, la demandante estuvo vinculada en misión a esta empresa hasta el 6 de marzo de 2019, desconociendo la relación subsiguiente con la otra codemandada. Formuló como excepciones las de: “(...) *INEXISTENCIA DE LA CAUSA INVOCADA; AUSENCIA DE RESPONSABILIDAD POR PARTE DE FABRICA DE HILOS Y PRODUCTOS VARIOS S.A. – FAHILOS y FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA (...)*” (f. 2 a 12 Archivo 07 ED).

Por su parte, la demandada **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** refirió que la vinculación de la demandante inició el 11 de septiembre de 2017, y a la fecha no se ha culminado, negando que a la fecha hubiere obligación legal o contractual a cargo de esta entidad. En ese sentido, propuso como exceptivos en su defensa los de “(...) *CARENCIA DE OBJETO PARA PEDIR; PRESCRIPCIÓN; BUENA FE; PAGO; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN; COMPENSACIÓN y COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL (...)*” (f. 3 a 20 Archivo 08 ED).

### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, mediante Sentencia del 28 de octubre de 2021 decidió:

*“(...) PRIMERO: ORDENAR a la sociedad MISIÓN EMPRESARIAL S.A. que proceda con la reubicación o traslado de la demandante la Sra. ERIKA JANNETH MUÑOZ GIRALDO a la sede de la empresa ubicada en la ciudad de Medellín, teniendo en cuenta para ello las condiciones de salud de la trabajadora y las recomendaciones médicas que se han dispuesto respecto de ella por parte de los médicos tratantes, al considerarse necesario presentar acciones concretas de discriminación positiva.*

*SEGUNDO: ABSOLVER a MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y a FABRICA DE HILOS Y PRODUCTOS VARIOS FAHILOS S.A. de las restantes pretensiones incoadas en su contra por la Sra. ERIKA JANNETH MUÑOZ GIRALDO.*

*TERCERO: DECLARAR parcialmente probada la excepción propuesta por MISIÓN EMPRESARIAL S.A., denominada “CARENCIA DE OBJETO PARA PEDIR”, de cara a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.*

*CUARTO: CONDENAR en costas a la demandada MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y en beneficio de la demandante. Se fijan agencias en derecho en la suma de \$500.000. (...)*”.

Para arribar a esta decisión, el Juez de primer grado trazó su análisis desde dos (2) frentes, el primero, desde la aplicabilidad de la Ley 361 de 1997, y el segundo, desde la procedencia del *ius variandi*.

Así consideró que, la protección de la citada normativa no aplica para todas las personas, sino para aquellas que cuentan con alguna enfermedad que así mismo conlleve una real afectación de salud, conforme quedó descrito en Sentencia SL260-2019, requiriendo establecer una entidad importante del padecimiento de la persona, esto es, significativo o relevante de cara al trabajo (postura reiterada en Sentencias SL3772-2018 y SL3145-2021).

En ese sentido expuso que, conforme las posturas de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, la protección se da para acceder al trabajo, o en vigencia de este, precisando en este último punto que, el amparo se extiende no solo cuando es culminado por el empleador, sino también ante la expiración del plazo en contratos por obra o labor contratada, dándose como sanción el reintegro y la sanción económica contemplada en el artículo 26 *ibídem*.

Bajo esa idea indicó que, la demandante no había sido objeto de despido, toda vez que en su caso se presenta una circunstancia particular como fue la suspensión del contrato. Desde esta premisa, anotó de entrada, la improcedencia de imponer a la accionada el pago de la sanción correspondiente a 180 días de salario, en tanto su carácter es restrictivo y solo es viable en asuntos donde acaeció la desvinculación.

Así mismo indicó que, no cumplía ordenar el reintegro, pues además de que no se ha culminado el contrato de trabajo, en sede de tutela de primera instancia, el Juez constitucional ordenó el restablecimiento de la relación laboral, dejando sin efectos la suspensión del contrato, decisión que, si bien fue revocada en segunda instancia, ello obedeció a que el contrato fue reanudado, a partir de lo cual declaró el hecho superado.

Seguidamente precisó lo más relevante de las pruebas documentales arrimadas, así como lo señalado por el representante legal de la sociedad **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** y los testigos escuchados en el proceso, para más adelante recordar que el *ius variandi* es un derecho con el que cuenta el empleador, que encuentra limitaciones o restricciones a su ejercicio, como de vieja data lo ha considerado la Jurisprudencia Laboral y Constitucional, destacándose las Sentencias T-572 de 2014 y CSJ SL Rad. 4756 del 30 de enero de 1992, señalando de estas que, para el traslado locativo, deben tenerse en consideración circunstancias familiares, salariales y de salud del trabajador, entre otras, dado que no tiene el empleador facultades omnímodas en este ámbito.

Desde ese panorama dijo, respecto de la situación planteada por la sociedad descrita con el traslado de la demandante, derivada de sus recomendaciones de salud y que no tenía en su sede de Medellín donde ubicarla, que la actora ha presentado múltiples solicitudes con el objetivo de ser reubicada en dicha ciudad, fundamentada en sus condiciones físicas y mentales, padecimientos acreditados en el proceso, sin observarse respuesta de parte de la empresa.

De ahí que, pese a no haber sido materia de pretensión la reubicación, en virtud de las facultades *ultra y extrapetita* del artículo 48 CPLSS, resulta procedente disponer su traslado a la sede de la empresa en Medellín, atendiendo a los percances de salud, destacando que la demandante presenta afectaciones importantes por las cuales le han sido prescritas recomendaciones médicas, punto en el que anotó, la persona es integral, y el empleador no puede desconocer estas circunstancias, pues a pesar de que lo dispuesto para las horas de sueño no se despliega en su trabajo,

el patrono no puede alejarse de esta condición, y, por el contrario, debe propender porque estas prescripciones se cumplan.

En concordancia con ello indicó que, sobre la mesa quedó expuesto el conflicto de la demandante con otra compañera, en el que la primera ha manifestado su intención de agredirla, por lo que, si la empresa ha buscado la forma de protegerlas a ambas, lo propio es que disponga su ubicación laboral en sitios distintos, decisión con la que garantizaría, de un lado, la seguridad de estas, y de otro, el cumplimiento de las recomendaciones médicas en favor de la accionante, teniendo en cuenta el tiempo que tarda el desplazamiento en servicio público desde Medellín (corregimiento de San Antonio de Prado) a Rionegro, esto en atención a las obligaciones del empleador (Numeral 2° Art. 57 CST), quien no puede adoptar una posición pasiva al respecto,. Por tales motivos, a su juicio, era viable imponer la reubicación de la demandante en la sede de Medellín, teniendo en cuenta sus condiciones médicas.

Frente al tema de los perjuicios reclamados, informó que la indemnización contemplada en el artículo 216 CST no es la única indemnización que procede en asuntos del trabajo, aplicándose el principio del derecho civil relativo a que, quien cause el perjuicio está en la obligación de indemnizarlo; eso sí, el citado agravio debe estar debidamente acreditado, lo que no ocurre en el asunto estudiado, pues en lo que respecta a los materiales derivados en la asunción de los gastos de desplazamiento, no hay prueba para establecer su monto. Luego, en cuanto a los perjuicios morales, fundamentados en actos de acoso laboral, en lo atinente a **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.**, adujo que ninguna de las testigos conoció directamente la existencia de tales actuaciones, siendo testigos de oídas, agregando que tampoco hay prueba de que la empleadora las hubiere promovido o permitido.

Por último, argumentó frente a la cosa juzgada propuesta por la empresa en mención, derivada de lo decidido dentro del trámite de tutela promovido por la demandante, que dentro en la decisión de primera instancia en la acción de amparo se recordó para este puntual asunto, la posibilidad con la que contaba la señora **MUÑOZ GIRALDO** de acudir a los mecanismos ordinarios, aspecto que se mantuvo incólume en la sentencia de segunda instancia.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la anterior determinación, la apoderada de **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** presentó recurso de apelación, oponiéndose a la orden de reestablecer a la demandada en la sede de la ciudad de Medellín, tras considerar que el Juzgado motivó su decisión en el *ius variandi* para de esa manera otorgar beneficios a la demandante, punto con el que discrepa, en tanto dicha facultad está sujeta al ejercicio de defensa y contradicción, atado a la exposición de medios de prueba que sustenten aquella decisión.

Que, si bien el Juez adujo evidenciar varias solicitudes por parte de la demandante procurando su traslado a la ciudad de Medellín, al revisar los documentos no se encuentra prueba siquiera sumaria de aquellas peticiones, en la medida en que solo se observan quejas y solicitudes en las que refería sentirse acosada por la reubicación en Rionegro, quedando clara la inexistencia de esas condiciones que autorizaban al Juez para emitir la orden impuesta en sentencia, más cuando ello no fue solicitado en la demanda.

En igual sentido, señaló no estar de acuerdo con la falta de cosa juzgada respecto del traslado, como quiera que en el fallo de tutela de segunda instancia se consideró que no había argumentos para justificar lo relacionado con el traslado de la demandante a Rionegro, sobre el cual se dijo, pese a generar cierta carga económica en cabeza de la demandante, no podía

desconocerse el esfuerzo realizado por la empleadora para garantizar el empleo, el cual, a pesar de ser por obra y labor, para ser suministrada en misión en la empresa **FAHILOS S.A.**, entidad que ya no tenía requerimientos de personal, decidió reubicarla en un cargo distinto para no dejarla desamparada, en el que anotó el Juez Constitucional, no hubo desmejora en sus condiciones laborales, toda vez que las nuevas funciones están acorde a las recomendaciones médicas.

Con base en lo anterior afirmó que, sí hubo un análisis en sede de tutela del ejercicio del *ius variandi*, pronunciándose sobre la legalidad de este y la no causación de perjuicio a la accionante, no siendo de recibo que ahora el Juez Ordinario emita un pronunciamiento contrario, desconociendo la seguridad jurídica de las providencias judiciales.

De otro lado, señaló no estar de acuerdo con lo argumentado por el *A quo* para disponer el traslado de la demandante a Medellín, sustentado en la recomendación funcional expedida en favor de la actora, de dormir ocho (8) horas, dado que esta es una cuestión que escapa a la órbita de la empresa, más si se tiene en cuenta la cercanía de Rionegro con la ciudad de Medellín, sin que sea de recibo tampoco, aludir al tiempo de desplazamiento en transporte público, en la medida que el traslado no fue dispuesto por fuera de Antioquia, al paso que tampoco es posible considerar que la personas que laboran en Rionegro y viven en Medellín no pueden dormir ese número de horas, aunado a que no es cierto que el desplazamiento de uno a otro lugar se demore tres (3) horas, agregando que la trabajadora cuenta con un horario de 7:00 am a 5:00 pm de lunes a jueves, y los viernes hasta las 3:00 pm, siendo falsa la aseveración concerniente a que se le impide compartir con la familia.

Seguidamente indicó que, precisamente en la carta en la cual se informó el traslado, la empresa le puso de presente que si era su deseo trasladarse con su familia al citado municipio, la sociedad asumiría los gastos del traslado, conforme el artículo 57 CST.

Manifestó que, en cumplimiento de su deber de procurar instalaciones seguras, decidió trasladar a la demandante a Rionegro, teniendo en cuenta que atentó contra su vida, prohibiéndose que estuviera cerca de objetos cortopunzantes, caso en el cual, al ser la sede de Rionegro más pequeña, permite mantenerla vigilada, de donde extracta, la decisión de trasladarla no obedeció a un trato discriminatorio, sino a razones objetivas, como eran las recomendaciones médicas, y el hecho de tener que estar acompañada por otra persona. Finalmente afirmó que, la accionante transgredió la obligación de guardar la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, en tanto ha tenido tratos inadecuados con los demás trabajadores, incluso con intención de agredirlos, sin tener alguna consecuencia.

## ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término otorgado, la apoderada judicial de la **DEMANDANTE** refirió que, contrario a lo aducido por la recurrente, dentro de la demanda sí se hizo alusión al reintegro a su puesto de trabajo, corregida en la fijación del litigio, oportunidad en la que se especificó la intención de ser reintegrada a la ciudad de Medellín, dadas las graves afectaciones ocasionadas con el traslado a la sede de Rionegro, circunstancia ampliamente solicitada por la actora a la empresa, en razón de los perjuicios económicos y familiares generados, conforme lo señaló la testigo Luz Dary Giraldo Correa, sumado a la prueba documental adjunta.

De igual forma, expuso que no había cosa juzgada frente al traslado, citando como refuerzo de su idea la Sentencia SL4712-2019, arguyendo que el amparo concedido fue otorgado de

manera transitoria, por lo que debía acudir a la Justicia Ordinaria Laboral de cara a obtener la protección definitiva de sus derechos.

En armonía con ello refirió que, el Despacho no solo tuvo en cuenta las recomendaciones funcionales expedidas en favor de la trabajadora, sino también el grave riesgo al que se expone en virtud de su situación mental, la medicación que ingiere y el tiempo de transporte que debe utilizar para llegar desde Sabaneta hasta Rionegro, al igual que la incidencia familiar que tiene toda esta circunstancia, punto en el que trajo a colación la regulación en la Constitución Nacional, el CST y distintos reglamentos de SGSST sobre las obligaciones del empleador. En consecuencia, solicitó confirmar la decisión apelada (Archivo 05 ED).

Por su parte, el apoderado de **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** argumentó que el Juez de primer grado usurpó la facultad del empleador, violentando las reglas de la sana crítica y libre formación del convencimiento, en tanto la decisión de traslado de la demandante es una facultad del patrono, garantizando los derechos fundamentales del empleado, tanto que en el caso en concreto se tomaron en cuenta las recomendaciones para la citada, aunado a que la misma empresa se ofreció a costear los gastos de traslado de ella y su familia a Rionegro (Art. 57 numeral 8° CST), considerando entonces que la interpretación al *ius variandi* fue restrictiva, y raya con la libertad de empresa y la autonomía empresarial, más aun si se tiene en cuenta que la condición de salud de la actora no ha sido óbice para que preste sus servicios en la sede de Rionegro, aunado a que siempre se han respetado sus incapacidades, citas, recomendaciones, restricciones y tratamientos médicos.

Así mismo explicó que, no puede perderse de vista la actitud negativa de la demandante, quien se niega a cumplir cualquier tipo de labor, lo que ha obligado a la empresa a ir cambiándola de sede, en atención a las necesidades, posibilidades y requerimientos.

De igual forma indicó que, el Juez asumió el rol de psiquiatra, y aseveró la necesidad de traslado de la actora porque podría poner en peligro a una compañera de trabajo, pero no advirtió que puede poner en riesgo a otros compañeros de trabajo, poniendo en dificultades a la empresa para encontrar un lugar en el cual ubicar a la trabajadora, sin que esta siga asumiendo actitudes agresivas.

Añadió que en su pensar, no hay lugar a proteger un derecho en cabeza de la trabajadora que, a más de ser inexistente, no encuentra relación entre la enfermedad psiquiátrica y el hecho de tener que desplazarse a una u otra sede. Por lo anterior, afirmó que la decisión asumida en primera instancia excedió las facultades del funcionario judicial (Archivo 04 ED Tribunal).

## PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico a abordar por parte de la Sala gravita en establecer, primero, si en el presente asunto se configura la cosa juzgada constitucional respecto de la facultad del *ius variandi*, ejercida por el **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** De no encontrarse acreditada tal figura, la Sala analizará la procedencia de la reubicación de la señora **ERIKA JANNETH MUÑOZ GIRALDO** ordenada en la sentencia de primer grado.

## CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS, la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de

decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Como supuestos de hecho debidamente demostrados en el *sub-lite* se tiene lo siguiente:

(i) Que la señora **ERIKA JANNETH MUÑOZ GIRALDO** ha sido vinculada por la sociedad **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** mediante contratos por obra o labor para desempeñarse como trabajadora en misión de varias empresas usuarias en los siguientes periodos (f. 21 a 23 y 27 a 28 Archivo 08 ED):

- Para la empresa **DISTRIHOGAR**, entre el 18 de mayo de 2016 y el 17 de mayo de 2017, tiempo durante el cual se desempeñó como “*operaria de confección*”.
- Para la empresa **FAHILOS S.A.** a partir del 11 de septiembre de 2017, para ejercer funciones de “*operaria de tejeduría*”.

(ii) Que la demandante padece las siguientes afectaciones en su salud: *síndrome del túnel carpiano, epicondilitis media, epicondilitis lateral, síndrome del manguito rotador y obesidad inducida por drogas*. Así mismo, sufre de “*episodio depresivo moderado, trastornos de ansiedad y trastorno de la personalidad emocionalmente inestable*” (f. 156 a 157 y 234 a 238 Archivo 02 ED).

(iii) Que, mediante misiva del 12 de marzo de 2019, la empresa **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** informó a la accionante su reubicación en la agencia de la entidad ubicada en el municipio de Rionegro (Antioquia), a partir del día siguiente (f. 67 Archivo 02 ED).

(iv) Posteriormente, en comunicado del 16 de abril de 2020, la citada sociedad notificó a la señora **MUÑOZ GIRALDO** de la suspensión de su contrato, efectiva desde el 18 de abril de esa anualidad, a raíz de la pandemia del Covid-19, y hasta cuando subsistan las causas que dieron origen a esta decisión (f. 82 Archivo 02 ED).

(v) Que, en virtud de lo anterior, la reclamante presentó acción de tutela en contra de las sociedades **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** y **FABRICA DE HILOS Y PRODUCTOS VARIOS – FAHILOS S.A.**, trámite conocido en primera instancia por el Juzgado Diecinueve Civil Municipal de Oralidad de Medellín, quien concedió de manera transitoria el amparo solicitado, ordenado a la primera sociedad el restablecimiento de la relación laboral de la demandante. Esta determinación fue revocada parcialmente en segunda instancia por el Juzgado Veinte Civil del Circuito en sentencia del 8 de julio de 2020 (f. 257 a 286 Archivo 02 ED).

Por efectos eminentemente prácticos, se abordará en primer lugar el estudio de la cosa juzgada alegada por la apelante, y, agotado este, de ser el caso, se dispondrá el análisis de demás puntos.

## DE LA COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL

Dentro de sus consideraciones, el Juez de primer grado advirtió que no estaban dados los elementos para hablar de cosa juzgada en el presente asunto, conforme lo decidido en el trámite constitucional de tutela impetrado por la demandante en contra de las accionadas, en

el cual se dispuso el restablecimiento de su relación laboral a cargo de **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.**

A esta decisión se opuso la apoderada de la mentada sociedad, quien insistió en que, respecto del *ius variandi*, el Juez de tutela decidió lo atinente a este tópico, razón que impedía efectuar el estudio nuevamente en esta sede.

Frente a la temática propuesta, vale recordar que la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha hecho énfasis en el deber de respetar las decisiones de otras autoridades judiciales en el marco de sus competencias constitucionales, precisando la incidencia de la cosa juzgada que los fallos dictados en sede de tutela proyectan sobre los asuntos ordinarios. En esos términos lo memoró en la Sentencia SL022-2023 en la que citó lo señalado en la Sentencia SL2165-2019 en la cual indicó:

*“(…) En ocasiones anteriores, esta Corporación ha sostenido que los poderes públicos se ubican en unas estructuras institucionales que las obligan a ser respetuosas de las decisiones judiciales proferidas por otras autoridades, así no compartan su pensamiento o tesis. Esto aplica no solo en relación con el deber de acatamiento de la rama ejecutiva, legislativa y demás órganos a las sentencias de los jueces, sino también el respeto de las propias autoridades judiciales a lo resuelto por otros jueces. De ahí que cuando un asunto sea definido por el Consejo de Estado, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, las otras cortes deben observar lo resuelto por sus pares.*

*Precisamente, en la sentencia CSJ SL15882-2017 esta Sala expresó que los fallos de tutela con efectos de cosa juzgada constitucional se proyectan en el proceso ordinario. Y si en virtud de esas dinámicas institucionales, la jurisdicción ordinaria laboral acata lo resuelto previamente por la jurisdicción constitucional, ello de ninguna manera significa que la Corte Suprema de Justicia necesariamente suscriba ese criterio, ni mucho menos esta circunstancia implica la pérdida o debilitamiento de su carácter de máxima autoridad de la jurisdicción ordinaria laboral y, por tanto, de su rol de unificador de la jurisprudencia nacional y creador de doctrina vinculante en su respectiva jurisdicción. En particular, adujo la Corte en aquella oportunidad:*

*Otra precisión. La cosa juzgada constitucional, derivada de un fallo de tutela que ampara de manera definitiva los ius fundamentales, se proyecta sobre el proceso ordinario. En efecto, si desde el prisma de la Constitución es procedente la tutela de los derechos fundamentales, es equivocado sostener que en el plano legal –que hoy se redimensiona e integra en un plano constitucional- la protección no tiene cabida.*

*La coherencia del sistema jurídico se asegura en la medida en que cada uno de sus enunciados normativos es compatible entre sí, lo cual se vería comprometido si se aceptara que al abrigo de las normas constitucionales un sujeto tiene un derecho, pero en el nivel legal no lo tiene. Hoy la legalidad se incorpora en la constitucionalidad y, por consiguiente, debe aceptarse que la cosa juzgada constitucional de los fallos de tutela definitivos –no transitorios- impide que la jurisdicción ordinaria vuelva a tratar y decidir un asunto definido en sede constitucional.*

*De esta manera, el plano constitucional y el legal no son dos dimensiones ubicadas en espacios paralelos; ambos interactúan en un mismo universo jurídico y, por tanto, no puede aseverarse que las resoluciones inimpugnables y definitivas*

derivadas de fallos de tutela pueden ser revividas por el juez ordinario, bajo la idea errada de que este actúa en un mundo extraño al imperio de la Constitución. (...).  
(Subraya de la Sala).

Bajo esas condiciones, en lo atinente al trámite de tutela iniciado por la señora **ERIKA JANNETH MUÑOZ GIRALDO**, se cuenta con copia de la Sentencia No. 134 del 16 de junio de 2020 emanada del Juzgado Diecinueve Civil Municipal de Oralidad de Medellín (f. 257 a 274 Archivo 02 ED), que decidió:

*“(...) **Primero:** Conceder, de manera transitoria, el amparo solicitado por Erika Janneth Muñoz Giraldo, respecto a la suspensión del contrato laboral con Misión Empresarial Servicios Temporales S.A.*

***Segundo:** Ordenar a Misión Empresarial Servicios Temporales S.A. que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, restablezca la relación laboral con la accionante, sin solución de continuidad, y proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral. Igualmente, deberá continuar cancelando su salario y las prestaciones sociales.*

*Esta orden se mantendrá vigente hasta que la accionante instaure la correspondiente acción ante la jurisdicción ordinaria, la cual deberá interponer en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la fecha en que se reanuden los términos judiciales en la especialidad laboral de la jurisdicción ordinaria.*

***Tercero:** Declarar improcedente la acción de tutela, respecto a las demás peticiones elevadas. (...)*. (Subrayas fuera de texto).

No obstante, en el curso de la impugnación, el Juzgado Veinte Civil del Circuito profirió la Sentencia No. 128 del 8 de julio de 2020 en la que revocó los numerales *primero* y *segundo* de la sentencia de primera instancia, tras considerar la existencia de carencia actual de objeto por hecho superado (f. 278 a 286 Archivo 02 ED).

Puestas de ese modo las cosas, lo primero a destacar por la Sala, es que la concepción de cosa juzgada constitucional establecida por la Jurisprudencia en cita, parte de la premisa de existir un amparo definitivo de las prerrogativas fundamentales del accionante, cuestión que, analizada en contraste con lo decidido al interior de la discusión propuesta, no se produce en el actual litigio en tanto la orden de reinstalación impuesta en el primer fallo fue revocada en sede de impugnación, por configurarse la carencia actual de objeto por *hecho superado*.

Luego, aun de haberse confirmado la decisión de primer grado, tampoco hubiere tenido la consecuencia alegada por la apelante, en la medida en que, el amparo liminalmente otorgado a la demandante fue transitorio, circunstancia que hubiere dejado abierto el debate, para que fuese el Juez Laboral quien definiera la controversia surgida, tal como quedó anotado en Sentencia SL154-2021, que citó lo considerado en decisiones SL15882-2017 y CSJ SL5580-2018, donde al estudiar el Decreto 2591 de 1991, razonó que: *“(...) La cosa juzgada constitucional, derivada de un fallo de tutela que ampara de manera definitiva los ius fundamentales, se proyecta sobre el proceso ordinario»; pero que, **aquel contenido que sea temporal o transitorio, «no surte los efectos de la res judicata habida cuenta que, precisamente, quien debe cerrar el debate sobre el derecho es esta jurisdicción (...).**”* (Negrilla de la Sala).

Además, destáquese que, dentro de la sentencia de tutela de primer grado, consideró: “(...) En cuanto al uso del empleador de la facultad del *ius variandi*, por haberse reasignado las funciones que debe desempeñar, al trasladarla del cargo de operaria de confección al de “servicios generales” -en el cual desempeña actividades de archivo y aseo-, así como el lugar de prestación del servicio, al ser reubicada en Rionegro, no se cumplen los requisitos de procedente de la acción de tutela (...)”, conclusión que emana precisamente del estudio de los presupuestos exigidos para disponer por parte del Juez Constitucional la protección urgente de los derechos de la accionante, ante la existencia de un perjuicio o daño inminente, lo cual, como se dijo, en ningún momento desplaza al Juez del Trabajo para analizar la discusión en el curso ordinario.

En consecuencia, habrá de mantenerse la decisión del *A quo* en lo referente a la *inexistencia de cosa juzgada constitucional*.

### **DEL IUS VARIANDI**

En relación con el segundo *ítem* bajo estudio, el Juzgado argumentó como sustento de su decisión, que para el traslado de la demandante la empleadora debía tener en consideración aspectos familiares, salariales y de salud de la trabajadora, dado que pese a la existencia del *ius variandi*, este no era absoluto.

En ese sentido adujo que, atendiendo a las condiciones médicas y particulares presentadas por la accionante, mismas que no pueden ser desconocidas por el empleador, era plausible disponer su reubicación en la ciudad de Medellín; aparte, porque ello representa una forma de protegerla a ella y a las personas con las cuales tiene confrontación en el sitio de trabajo, a más de mejorar la cuestión relativa al desplazamiento desde su domicilio hasta las instalaciones en las que presta servicios.

Una postura contraria muestra el extremo apelante, en la medida en que, lo argüido por **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** gravita en torno a la inexistencia de pruebas para arribar a la decisión tomada en la sentencia, ya que ni siquiera había constancia de la solicitud de traslado de la actora, y mucho menos fue un asunto solicitado en la demanda.

Así mismo indicó que, no podía tomarse como fundamento de tal decisión la recomendación funcional de un tiempo mínimo para dormir, pues ello escapa a la órbita de la empresa, añadiendo la cercanía geográfica existente entre Medellín y Rionegro, estando en posibilidad la trabajadora de compartir con su familia, dado que, incluso la empresa le ofreció la posibilidad de trasladar a su familia al citado municipio, con la asunción de los costos.

De otro lado se puso de presente que, el traslado de la actora se hizo a una sede segura acorde a su situación, finalizando su intervención con alusión a que, dentro de su actuar, la demandante ha transgredido su obligación de mantener la moral en las relaciones con sus compañeros, incurriendo en tratos inadecuados e intentos de agresión hacia aquellos.

Delimitada la discusión en los términos descritos, importa recordar que, desde la misma concepción legal del contrato de trabajo, se entiende que la posición subordinada del trabajador, sometido, según el artículo 23 CST al “(...) cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país (...)”.

Así, dentro del poder subordinante en cabeza del empleador, este cuenta con la posibilidad de modificar de manera unilateral las condiciones contractuales, por ejemplo, en cuanto al sitio en donde se presta el servicio, la cantidad, la producción y la organización del trabajo, facultad conocida como el *ius variandi*, potestad que, como lo dijo el Juez de primer grado, es **relativa y contempla una serie de reglas o límites** en procura de evitar que el trabajador termine afectado con esta determinación.

Tales límites, resalta la Sala, en su mayoría, han sido trazados desde la misma Jurisprudencia Especializada Laboral, que, concretamente, ha admitido la operancia del *ius variandi locativo* devenido del traslado del trabajador, en aquellos eventos en los que no se desmejoren las circunstancias personales, familiares o sociales del empleado. Así lo dio entender en Sentencia SL16964-2017 en la que dijo:

*“(...) Con todo y al margen de lo anterior, es pertinente recordar que mientras exista nítidamente expuesta la causa del traslado, y el cambio de sitio de trabajo no sea de tal identidad que afecte o desmejore al empleado en las condiciones de trabajo, en su situación personal, social o familiar que han de determinarse para cada caso en particular, es dable entender que esa variación respecto a lo que inicialmente se había sometido al trabajador, obedeció al poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el ius variandi, sin que ello implique de ninguna manera una modificación del contrato de trabajo ni violación del mismo y menos violación de derecho alguno, donde es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario. (...)”.*

En igual sentido, huelga precisar lo dicho en Sentencia SL21655-2016 donde quedó dicho:

*“[el] ius variandi locativo que esta Corporación con asiduidad ha reconocido como una facultad del empleador que deviene de la ley laboral. Desde luego, esta potestad empresarial no es omnímoda ni absoluta, y encuentra su límite en las condiciones mismas del trabajo y los derechos mínimos del trabajador y sus garantías constitucionales (...).*

*La Sala sobre el particular, ha aclarado que el ius variandi es la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; al tiempo que no es una atribución arbitraria e ilimitada del empleador en relación con el trabajador y está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador (CSJ SL16964-2017). Esta potestad, entonces, es legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa (CSJ SL4427- 2014, SL12593-2017) (...)”.*

En sustancial armonía con lo anterior, la Corte Constitucional, por ejemplo en Sentencia T-682 de 2014, precisó que podría considerarse un abuso del *ius variandi* en situaciones en las que se dispone el traslado del trabajador “(...) *de manera abrupta e inconsulta se realiza un cambio en las condiciones laborales de un trabajador, sin tener en cuenta aspectos que afectan la esfera de su dignidad, como por ejemplo: la situación familiar, el estado de salud del trabajador o su núcleo familiar, el lugar y el tiempo de trabajo (antigüedad y condiciones contractuales), las condiciones salariales y el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado (...)*”.

Esgrimido lo anterior es menester indicar que, está por fuera de la discusión el hecho de que la demandante ha tenido varias vinculaciones a la sociedad **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** como trabajadora en misión en sociedades usuarias de la primera, destacándose la última de estas, iniciada el 11 de septiembre de 2017, en virtud de la cual fue enganchada laboralmente a la sociedad **FAHILOS S.A.** en actividades de “*operaria de tejeduría*” (f. 27 a 28 Archivo 08 ED).

De igual manera, en materia documental reposa en el expediente parte del historial médico de la demandante, del que vale resaltar los dos aspectos protagónicos de su condición de salud:

1. A **nivel físico**, se observa asistencia clínica por los diagnósticos de “*síndrome del túnel carpiano, epicondilitis media, epicondilitis lateral, síndrome del manguito rotador y obesidad inducida por drogas*”, con inicio de sintomatología desde enero de 2018, así como tratamiento a través de la EPS SURA y el Instituto Nacional del Dolor entre 2018 y 2020, disponiéndose el manejo analgésico y terapéutico.

Pese a que, en principio, el médico tratante en el citado instituto no consideró que el avance de las patologías requiriese la emisión de recomendaciones o restricciones, tiempo después el 20 de junio de 2019, dispuso: “(...) *durante 12 semanas, se recomienda realizar actividades que no impliquen: + Movimientos repetitivos de muñecas y manos. + Posiciones forzadas de manera sostenida de ambas muñecas. + Manipulación de equipos que generen vibración en muñeca y mano. + Levantar cargas superiores a los 3 Kg con la mano afectada o 6 kg de manera bimanual. + Estas son recomendaciones funcionales y no constituyen restricciones laborales (...)*”.

Más adelante, las prevenciones en comento fueron incluidas como restricciones laborales en *Concepto de Aptitud Laboral Ocupacional* emitido en noviembre de 2019 (f. 145 a 152, 156 a 192 y 243 a 256 Archivo 02 ED)

2. A **nivel siquiátrico**, la prueba documental refleja que la demandante viene siendo tratada por cuadro de “*episodio depresivo moderado, trastornos de ansiedad y trastorno de la personalidad emocionalmente inestable*”, recibiendo atención la IPS Salud mental Integral S.A.S. con manejo de medicación y terapia de manejo cognitivo. (f. 193 a 200, 214 a 224 Archivo 02 ED)

Frente a estas patologías, se destaca atención en la sección de urgencias del 10 de junio de 2019 por episodio de “*lesión autoinflingida intencionalmente por objeto cortante*”, documento en el que también se refiere “*posterior intento de tirársele a un carro*” (f. 153 a 155 Archivo 02 ED).

Así mismo, en valoración del 2 de julio de 2019, se dejó constancia del análisis de: “(...) *paciente con episodio depresivo muy relacionado con proceso de dolor crónico, además acusa dificultades a nivel laboral. Reporta que su proceso está en ARL y pendiente de definición. Se considera que no es predecible la aparición de actos autolesivos dadas las características de personalidad y reactividad emocional de los síntomas de la paciente (...)*” (f. 201 a 202 Archivo 02 ED).

Posteriormente, el 28 de agosto de 2019 se reporta ingreso por urgencias por cuadro depresivo, desorientación e ideas suicidas, debiendo ser hospitalizada entre la citada calenda y el 6 de septiembre de esa anualidad, momento en que le fue extendida incapacidad médica por 21 días. Así mismo, son expedidas las siguientes recomendaciones funcionales, mismas que fueron prorrogadas en las siguientes valoraciones de 2019 y 2020 (f. 205 a 213, 234 a 237 Archivo 02 ED):

1.	RECOMENDACIONES FUNCIONALES: 1. DEBE PROCURAR DORMIR 8 HORAS DE SUEÑO NOCTURNO Y CUANDO TOMA EL MEDICAMENTO DE LA NOCHE ES POSIBLE DEBE ESTAR EN EL DOMICILIO O SU LUGAR DE DESCANSO, PUES ESTOS MEDICAMENTOS VAN A PRODUCIR SUEÑO POR LO CUAL NO SE SUGIERE QUE ESTE POR FUERA. 2. POR LOS EFECTOS SECUNDARIOS QUE PUEDEN LLEGARSE A PRESENTAR CON EL MEDICAMENTO SOMNOLENCIA, MAREO, INESTABILIDAD EN LA MARCHA, ENTRE OTROS, SUGIERO TENER PRECAUCIÓN EN LABORES QUE REQUIERAN ESTADO PLENO DE ALERTA Y ACTIVIDADES QUE AMERITEN EQUILIBRIO Y COORDINACIÓN. 3. NO DEBE CONSUMIR NINGÚN TIPO DE SUSTANCIA PSICOACTIVA YA QUE ESTAS INTERFIEREN CON LOS MEDICAMENTOS PSIQUIÁTRICOS GENERANDO INTERACCIÓN NEGATIVA. 4. DEBE PROCURAR ENTORNOS INTERPERSONALES TRANQUILOS, EVITAR CONFLICTOS INNECESARIOS 5. SE SUGIERE ACTIVIDADES PARA BUEN USO DEL TIEMPO LIBRE, DEPORTE, DIETA SANA, ACTIVIDADES ÚTICAS O HOBBYS
----	--

Así mismo, en atención por psiquiatría del 4 de enero de 2020, el galeno tratante consignó que: “(...) *Persisten síntomas depresivos y la habilidad afectiva asociados a dolor crónico. Ella relata estresores laborales, al revisar la historia clínica se observa que este es frecuente a lo largo de la misma. Se decide cambio de antidepressivo. (...) La paciente presenta pobre regulación emocional e impulsividad que configuran un riesgo suicida impredecible, se explica a familiar y se sugiere vigilar y no dejar medicamento a su alcance (...)*” (f. 226 a 228 Archivo 02 ED).

Distinto de los documentos médicos descritos, a folios 67 Archivo 02 ED obra oficio del 12 de marzo de 2019, a través del cual la empresa **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** informó a la accionante que sería reubicada en la sede ubicada en el municipio de Rionegro (Antioquia), materializado el 18 de marzo de ese año según Acta de Reintegro del 18 de junio de 2019, en la cual se lee la asignación de tareas de servicios generales y archivo, informe reiterado el 21 de noviembre de 2019 (f. 29 a 32 Archivo 08 ED).

En concordancia con lo anterior, fueron allegadas copias de la petición presentada por la demandante a la empresa temporal en comento el 15 de marzo de 2019, solicitando que cese el acoso al que venía siendo sometida con la amenaza de ser trasladada a Bogotá o Rionegro (f. 94 Archivo 02 ED), de lo que obra respuesta del 29 de marzo del mismo año en la cual la sociedad empleadora informó que, previa consulta al área médica, conceptuó que el hecho de prestar los servicios en Rionegro no tiene la relevancia de agravar las patologías padecidas (f. 71 Archivo 02 ED).

Seguidamente, aparece a folios 118 a 119 documento presentado por la señora **MUÑOZ GIRALDO** a la empleadora en la que, además de referir la existencia de acoso laboral en su contra, solicitó su traslado a Medellín, invocando su estado de salud y su familia, solicitud de reubicación, que se repite en peticiones del 13 de marzo de 2019 y 9 de octubre de 2019 (f. 121 a 123 y 135 a 137 Archivo 02 ED).

De igual modo, se observa respuesta de **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** adiada el 10 de junio de 2019, en contestación a queja por acoso laboral radicada por la accionante, misiva en la que, además de mencionar que no había mérito para considerar la existencia de las conductas anotadas por la solicitante, indicaron que su traslado a Rionegro obedeció al *ius variandi*, sin que se hubieren desmejorado sus condiciones laborales, disponiendo que la prestación del servicio se diese en dicho sitio, en atención a no contar con vacantes en la ciudad de Medellín (f. 73 a 76 Archivo 02 ED).

A la par de la probanza documental rememorada, al ser interrogado por el Despacho de primera instancia, el señor **ROBERTO LUIS SUESCÚN RODRÍGUEZ** (Min. 28:16 a 45:11 Archivo 11 ED), representante legal de **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.**, aceptó que la empresa tiene sedes en Medellín, Bogotá y Rionegro, puntos en los que se desarrollan actividades de selección, contratación y nómina, requiriéndose también apoyo en tareas de archivo y aseo.

En ese sentido expuso que, el sitio de trabajo de la demandante fue determinado de acuerdo con las necesidades de la empresa, de quien adujo, conoce algunas de las recomendaciones médicas expedidas en su favor como la de no trabajar sola, prescripciones que dio como cumplidas por la empresa, resaltando realmente que las funciones ejecutadas por aquella son mínimas, en tanto se la pasa pintando “mandalas”. Que la accionante ha presentado algunas reclamaciones, agregando que no es real que la sociedad reconozca viáticos al personal que labora en Rionegro.

Que el seguimiento de la condición de la actora lo hace el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, al paso que refirió conocer a grandes rasgos las prevenciones que presenta, como, por ejemplo, permanecer calmada y sin estrés. Sobre las denuncias presentadas por acoso laboral expuso que, son tramitadas por el comité correspondiente, y que de hecho hay un proceso abierto en contra de la demandante, por amenazas a unos compañeros. Explicó que la trabajadora no tiene funciones asignadas, porque no cuenta con formación técnica o profesional para realizar ciertas actividades, mientras que otras no las puede realizar. Por último, pese a que aceptó saber de las solicitudes de reubicación presentadas por la actora, desconoce si hubo respuesta.

También se recaudaron los testimonios de **ALEJANDRA MARÍA ARCILA GIRALDO** (Min. 1:21:05 a 1:52:35 Archivo 11 ED), **MÓNICA MARÍA ISAZA LONDOÑO** (Min. 2:50:59 Archivo 11 ED a 22:26 Archivo 12 ED), y **LUZ DARY GIRALDO CORREA** (Min. 59:37 a 1:16:04 Archivo 12 ED).

La primera, señora **ALEJANDRA MARÍA ARCILA GIRALDO** (Min. 1:21:05 a 1:52:35 Archivo 11 ED). Afirmó haber laborado para la empresa Misión, advirtiendo que no conoció personalmente a la demandante, pero tuvo contacto telefónico con ella. Expuso

que la sociedad tiene un área de salud ocupacional en la que personas con afecciones de salud tienen tratos especiales. Que sabe de la actora, que fue trasladada a Rionegro, sin el reconocimiento de viáticos, aunado a su afectación en el estado de ánimo por la vigilancia y aislamiento al que estaba sometida, notándose desesperada por su situación, dado que el objetivo de la empresa es aburrirla para que renuncie o acepte el plan ofrecido por ellos, desde la época de pandemia.

La señora **MÓNICA MARÍA ISAZA LONDOÑO** (Min. 2:50:59 Archivo 11 ED a 22:26 Archivo 12 ED), adujo haber conocido a la demandante en una ocasión que fue hasta la sede de la empresa ubicada en Rionegro, momento en el que se enteró de su traslado desde Medellín, tal como se acostumbra por la empresa con las personas que tiene percances de salud. Aseguró que la tienen allí sin hacer nada, por tratarse de un caso especial, porque le dolían las manos y los hombros. Indicó desde su vivencia, que el personal en Rionegro, además de ser enviado allí sin viáticos, era amenazado con traslados a Bogotá, aclarando que **ÉRIKA JANNETH** tenía problemas psiquiátricos, lo que, sumado a la situación vivida, la llevó hasta atentar contra su vida.

Por su parte, la testigo **LUZ DARY GIRALDO CORREA** (Min. 59:37 a 1:16:04 Archivo 12 ED), madre de la demandante, refirió que su hija comenzó a enfermarse de los hombros, pero que en la actualidad la ve muy mal, decaída, pues toda la situación que vive tiene incluso afectada la relación con su hijo, el cual también asistía al psicólogo, pero no pudo volver por falta de recursos, toda vez que su hija tiene el salario comprometido en su mayoría con el desplazamiento hasta Rionegro, de donde llega llorando, con manifestaciones de querer tirársele a un carro. Que vive en San Antonio del Prado (Medellín), y su rutina para ir al trabajo comienza a las 4:30 cuando sale de casa, para regresar entre las 9:00 pm o 10:00 pm, por lo que no alcanza a dormir el tiempo sugerido por el psiquiatra. Que su familiar no logra conciliar el sueño y que los medicamentos prescritos la dopan, tanto que a veces se pasa de su trayecto en los buses.

A instancias de la empresa **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** se recaudaron los testimonios de **LAURA MARCELA MENDOZA MUÑOZ** (Min. 1:55:00 a 2:45:15 Archivo 11 ED) y **CRISTIAN SALAZAR MARÍN** (Min. 25:20 a 54:07 Archivo 12 ED).

La primera declarante, **LAURA MARCELA MENDOZA MUÑOZ** (Min. 1:55:00 a 2:45:15 Archivo 11 ED), funge como *Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo* de la empresa, expresó conocer a la demandante por su vinculación a la accionada, quien ha presentado varios temas de salud por los que han recibido recomendaciones, validadas por medicina laboral, con el objetivo de buscar la adaptación en el puesto de trabajo.

Que fue reubicada en la sede de Rionegro, primero como apoyo en el archivo, pero después quedó sin función alguna asignada, en razón a que no le ha sido posible acomodarse a las funciones de protocolos de bioseguridad o aseo.

En punto de las quejas por acoso indicó que, lo pretendido por la actora es el aislamiento de otra compañera, circunstancia que ha sido de difícil manejo por el comité de convivencia, buscando entonces que no tenga contacto con Jenny Martínez, a la que ha manifestado su deseo de agredir. Que sabe sobre las solicitudes de reubicación con destino a Medellín, pero no tiene claro la respuesta a estas.

Que en principio la demandante laboraba en misión para la empresa **FAHILOS S.A.**, pero ante sucesos de autolesión, la citada empresa no pudo recibirla más en la planta debido al manejo de elementos cortopunzantes y tránsito vehicular, razón que motivó a la temporal a optar por reubicarla en una de las sedes de la compañía, para el bien de la continuidad del tratamiento médico; no obstante, indicó que estando allí, tuvo una crisis que requirió la intervención de organismos de socorro (bomberos).

Que con la demandante han mediado a través del dialogo, pero su manifestación es que no quiere ver a determinada persona, motivo por el cual la empresa procura que no estén en el mismo espacio, aunque informó que la sede es pequeña, y por la necesidad del servicio se requiere la utilización de las oficinas del segundo piso en donde permanece la demandante. Finalmente, adujo que la prescripción de dormir determinado número de horas es funcional y no laboral.

El señor **CRISTIAN SALAZAR MARÍN** (Min. 25:20 a 54:07 Archivo 12 ED), Analista de SST de **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.**, afirmó ser el encargado de hacer el seguimiento a la condición de salud de la demandante, por lo que sabe que tiene padecimientos psiquiátricos, sumado a recomendaciones relacionadas con no cargar peso, no efectuar movimientos repetitivos o con vibración.

Que cuando tomó el caso de la señora **MUÑOZ GIRALDO**, esta tenía asignadas funciones de archivo, toma de temperatura y aseo, precisando que la citada ha radicado solicitudes de traslado a Medellín. Aseguró que, en el tema personal, la trabajadora tiene problemas con la compañera Jenny Martínez, siendo conocido que no la soporta, así como sus ganas de agredirla, cuestión que se ha tratado de manejar con dialogo. Al igual que la anterior declarante, narró la crisis sufrida por la demandante en las instalaciones de la sociedad, en la que resultó autolesionándose.

Señaló el testigo que, tratándose de una persona con problemas de salud, no ha recibido acoso u hostigamiento por parte de la empresa, desconociendo igualmente actos de este tipo contra otros empleados. Expresó que la empresa ha tenido en cuenta la condición de salud, y que solo por el hecho de hacerle seguimiento, o estar pendiente de ella a través de llamadas, la actora se siente hostigada.

Sobre la probanza testimonial que se reseña, vale precisar que, en lo concerniente a las señoras **ALEJANDRA MARÍA ARCILA GIRALDO** y **MÓNICA MARÍA ISAZA LONDOÑO** poco o nada aportan al proceso, pues además de no haber expuesto en su relato, detalle sobre las circunstancias fácticas de tiempo, modo o lugar que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo sostenida entre la empresa y la demandante **ERIKA JANNETH MUÑOZ GIRALDO**, dado que la primera nunca la conoció en persona, y la segunda se retiró de la sede de Rionegro una semana antes del traslado de la accionante, ambas aceptaron que la información que ofrecieron la obtuvieron de la misma demandante, cuestiones que terminan por restarle contundencia a sus declaraciones de cara a aportar a la solución de la actual disyuntiva.

Empero, el contraste de la probanza documental, el interrogatorio de parte del representante legal de **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** y los demás deponentes escuchados ponen sobre la mesa la difícil situación afrontada por la demandante, desde el inicio del

segundo contrato suscrito con la citada empresa, en cumplimiento del cual fue remitida en misión a la empresa **FAHILOS S.A.** (f. 27 a 28 Archivo 08 ED), en tanto allí se dio la aparición de las dolencias de tipo osteomuscular que afectaron su hombro, codo y muñecas, con diagnósticos confirmados de “*síndrome del túnel carpiano, epicondilitis media, epicondilitis lateral, síndrome del manguito rotador*” (f. 145 a 152, 156 a 192 y 243 a 256 Archivo 02 ED), padecimientos que afectaron el normal desarrollo de sus actividades bajo el mando de la empresa usuaria, lo que conllevó a la expedición de recomendaciones médicas y restricciones en sus funciones, según quedó consignado en *Acta de Reubicación y Reintegro* levantada por la sociedad en la que temporalmente desarrollaba su labor (f. 88 a 83 Archivo 02 ED).

En ese orden de ideas, la historia clínica referenciada muestra la evolución de los quebrantos descritos, y contiene también la aparición de cuadros de depresión y trastornos de la personalidad que agravaron su condición, tanto que, según muestra reporte de ingreso a urgencias de folios 153 a 155 Archivo 02 ED, existe constancia de la atención recibida por “*lesión autoinflingida intencionalmente por objeto cortante*”, anotándose “*posterior intento de tirársele a un carro*”, circunstancia que trajo como consecuencia, conforme lo refirió la testigo **LAURA MARCELA MENDOZA MUÑOZ** que no pudiese continuar cumpliendo sus labores para la empresa **FAHILOS S.A.**, dado el riesgo que representaba permanecer en sus instalaciones, en razón de las herramientas utilizadas comúnmente para la confección, lo que llevó a la empresa MISIÓN EMPRESARIAL a trasladar a la trabajadora a la sede de Rionegro.

No obstante, en sentir de la Sala, conforme se aprecia de la cauda probatoria, dicha decisión no contribuyó mucho para la recuperación del estado de salud de la demandante y el objetivo de encontrar el desarrollo de sus tareas en un ambiente que compaginase con su condición médica; puesto que, además de las restricciones físicas que presentaba la actora, por las dolencias osteo-musculares padecidas, su situación de salud evidenciaba igualmente un compromiso o afectación mental, que ameritaba su reubicación, bajo unas condiciones que además le facilitasen el seguimiento de las prescripciones médicas emitidas para el tratamiento de sus patologías siquiátricas.

Contrario a ello, se observa un avance negativo en cuanto a la evolución de sus afecciones de salud, principalmente el trastorno depresivo y de la personalidad que padece, pues los dichos de los testigos **LAURA MARCELA MENDOZA MUÑOZ** y **CRISTIAN SALAZAR MARÍN** dan cuenta de las nuevas crisis emocionales de la trabajadora, por las que han debido recurrir al llamado de organismos de socorro para la mediación con esta, así como de inconvenientes con otra colaboradora de la empresa en la sede de Rionegro, señora Jenny Martínez, con quien la demandante presenta cierta fijación y resistencia, incluso solo a verla, refiriendo impulsos tendientes a agredirla.

Sumado a lo dicho, es claro que las condiciones contractuales, efectivamente han tenido incidencia en el ámbito mental de la actora, pues pese a la insistencia de la empresa por hacer notar que esto no es así, y a que las nuevas funciones asignadas (servicios generales y archivo) puedan representar una ventaja para ella, en comparación con las que realizaba antes del traslado, lo cierto es que, no se puede perder de vista que su reubicación espacial cobra total relevancia, tanto por el aspecto económico - incremento de los gastos de transporte -, como, y principalmente, por el mayor estrés que esto le genera, por los tiempos

de desplazamiento que debe utilizar para acudir a su sede de trabajo en el municipio de Rionegro, desde su lugar de residencia ubicado en el extremo suroccidental de la ciudad de Medellín (corregimiento de San Antonio de Prado), tópicamente sobre el que su señora madre, **LUZ DARY GIRALDO CORREA**, detalló a lo largo de su declaración, afirmando que, al vivir en San Antonio del Prado, para viajar hasta el municipio de Rionegro, la accionante debe salir de su casa a las 4:30 am, dado que su ingreso a la empresa es a las 7:00 am, y regularmente está regresando a su hogar entre las 9:00 pm o 10:00 pm.

Esta última circunstancia, así para la demandada no tenga relación con las recomendaciones laborales, sino funcionales, conforme lo dejó sentado en el recurso, al poner en discusión la posibilidad de descanso de la demandante por el tiempo indicado por su médico tratante (8 horas), para la Sala sí cobra relevancia al conjugarse con las condiciones particulares de la demandante, pues se trata de una **persona con patologías psiquiátricas de pensamientos suicidas, con ingesta de medicamentos que le generan efectos secundarios, entre estos la somnolencia, con la obligación de tener que trasladarse en transporte público desde su casa hasta el sitio de trabajo, ubicado en un municipio distinto al cual tiene su asiento**, cuestión que, a no dudarlo, tiene injerencia en la consecución del tratamiento médico trazado para la demandante, así como en el desarrollo de la vida en familia.

Desde esa órbita, no es posible desligar, como lo alega la recurrente, las circunstancias personales y laborales de la señora **MUÑOZ GIRALDO**, ante el sentido de complementación que surge entre estas, pues no puede perderse de vista que, desde la constitucionalización del derecho al trabajo, este “(...) comporta la exigencia de su ejercicio en condiciones dignas y justas, es decir, su realización en un entorno sin características humillantes o degradantes o que desconozca los principios mínimos fundamentales establecidos por la Constitución, y además que permita su desarrollo en condiciones equitativas para el trabajador. (...)” (C-107 de 2002).

Bajo tal panorama, es claro que, si bien no es dable hablar de una desmejora de las condiciones en estricto sentido, el traslado de sede impuesto por la sociedad **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** si generó una afectación a la demandante, representada en la profundización de su condición médica, especialmente las dolencias de índole mental, siendo proclive al surgimiento de conflictos en el entorno laboral en el que fue reubicada, los cuales, resáltese, no hay noticia en el proceso de la existencia de estos en los demás sitios en los que ha laborado. Sumado a ello, como quedó visto, la reubicación de la que fue objeto ha repercutido en el seguimiento a las recomendaciones dadas dentro de su proceso médico, así como en la dinámica familiar.

Así entonces, refulge para la Corporación, conforme el análisis conjunto de los elementos de juicio recaudados (Art. 60 CPLSS), que lo decidido por el Juzgado se ofrece razonable para este puntual caso, en atención a las circunstancias particulares anotadas, soportado justamente en el materia probatorio recordado; lo que deja sin piso entonces la aseveración de la apelante cuando expuso que la decisión de primer grado no había consultado el panorama evidenciado de los medios suasorios practicados, pues, efectivamente, la realidad tomada del ejercicio demostrativo, enseña la gravosa incidencia que el traslado aparejó para la demandante, requiriéndose de la justicia, la asunción de medidas a efectos de revertir tales condiciones, que afecten en menor medida a las partes

inmiscuidas en el contrato de trabajo, pero en especial, a la trabajadora como parte débil de la relación. Además, conforme el artículo 50 CPLSS, el Juez de instancia estaba autorizado a echar mano de las facultades *ultra y extrapetita*, en tanto el tópico analizado se discutió en el proceso y, se itera, está debidamente sustentado en las pruebas aportadas (SL3614-2020).

Luego, tampoco es cierto lo dicho por la apelante - pasiva en torno a que la actora nunca solicitó la reubicación en la ciudad de Medellín, manifestación que queda derruida con las misivas de folios 118 a 123 y 135 a 137 Archivo 01 ED, de las cuales se depende lo incisiva y reiterativa que fue la accionante en este aspecto. En igual sentido, de la misiva del 12 de marzo de 2019, así como de las Actas de Reintegro levantadas por **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.** (f. 67 Archivo 02 ED y f. 29 a 32 Archivo 08 ED), en parte alguna se extrae el ofrecimiento señalado en la alzada, que presuntamente realizó la empresa a la trabajadora, para que se trasladara a Rionegro con su familia, asumiendo la empleadora todos los costos.

Ahora, en cuanto al reproche consistente en que el traslado de la demandante estuvo cernido precisamente a sus condiciones de salud, siendo en la sede de Rionegro donde estaría más segura, es válido recordar que, conforme lo señalado por el representante legal de Misión, en las distintas sedes de la empresa (Medellín, Bogotá y Rionegro) se realizan, en esencia, las mismas funciones de contratación y vinculación de personal, de lo cual se extrae que, por lo menos en términos de seguridad, las condiciones no fluctuarían demasiado, además de que, en el curso del proceso no quedó acreditado que la sede de Medellín no contara con instalaciones seguras para la accionante, máxime que, se recuerda, es obligación del patrono “(...) *Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud* (...)” (Art. 57 CST).

Finalmente, en lo relativo a las aseveraciones de la recurrente encaminadas a mencionar que de parte de la trabajadora ha habido actos de agresión en contra de sus compañeros, lo cierto es que las pruebas únicamente mostraron el interés, asociado a su condición patológica, de agredir a una compañera de trabajo, situación frente a la cual los testigos de la accionada han indicado que la empresa optó por manejar el inconveniente a través del dialogo, coligiéndose que no se ha ejecutado una agresión como tal, o al menos de ello no hay prueba en el legajo, sumado a que, precisamente, el llamado de atención que obra a folios 72 Archivo 02 ED, tuvo como fundamento “*dormir en el lugar de trabajo*”, lo cual, a esta altura, no tiene la entidad suficiente para derruir lo considerado en el fallo apelado.

No obstante, es preciso recordarle a la parte empleadora que, dentro de sus herramientas está hacer uso de las medidas disciplinarias o correctivas concretas frente a los distintos comportamientos de la trabajadora que vayan en contra de las políticas y buenas prácticas empresariales, pues la estabilidad laboral no impide la aplicación de sanciones cuando la situación lo amerite, o incluso el despido, siempre que haya configurada una justa causa.

Con todo, habrá de confirmarse la decisión de primera instancia. Las costas de esta instancia están a cargo de la demandada **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.**, incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a UN (1) SMLMV.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

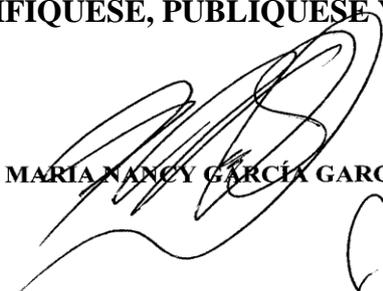
### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia del 28 de octubre de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín.

**SEGUNDO:** Las **COSTAS** de segunda instancia están a cargo de **MISIÓN EMPRESARIAL S.A.**, incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a UN (1) SMLMV.

### NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

  
MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

  
MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

  
ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA