

TEMA: IUS VARIANDI - prerrogativa del empleador para modificar unilateralmente el modo, lugar, cantidad o el tiempo del trabajo. Debe ser ejercida atendiendo a razones objetivas y válidas, ya sean de índole técnica, operativa, organizativas o administrativas. / **ACOSO LABORAL** - La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

HECHOS: el demandante solicitó se declarara que las conductas en que ha ocurrido la accionada en ejercicio de su potestad contractual como empleador han constituido acoso laboral, pues en 2020 le efectuó un cambio de cargo de “operario especializado teñidora JET” a “barrendero de producción” y así mismo, cambió la asignación salarial a un pago inferior al previo, sin ningún fundamento objetivo para esto. El a quo accedió a las peticiones de la demanda y, en consecuencia, la parte accionada interpuso recurso de apelación.

TESIS: El espíritu de la Ley 1010 de 2006 es precisamente, generar medidas para prevenir, corregir y sancionar los actos de hostigamiento y maltrato hacia los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales (...) Dentro del pliego normativo se expuso, en el artículo 7 las conductas que se considerarían acoso laboral así “i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa (...) k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales”. (...) dentro de los elementos del contrato laboral, se encuentra el poder subordinante, rector del empleador, que nunca puede ir en contra de la dignidad ni de los derechos inherentes al trabajador. Esta facultad, que se traduce en la posibilidad de mutar las condiciones contractuales, se denomina IUS VARIANDI, consistente, básicamente en la prerrogativa del empleador, para modificar unilateralmente el modo, lugar, cantidad o el tiempo del trabajo. Pero se insiste, que la potestad no es ilimitada ni arbitraria, pues se restringe al respeto a los derechos fundamentales del trabajador, a su honor y dignidad (...). (...) el “Ius Variandi”, no puede entonces ser ejercido por el empleador de manera indiscriminada, sino, atendiendo a razones objetivas y válidas, ya sean de índole técnica, operativa, organizativas o administrativas que lo hacen ineludibles o al menos justificable. (...) Si bien la parte accionada esgrime que se logró probar en el proceso que de manera objetiva el trabajador fue reubicado, no encuentra la Sala la prueba de dicha objetividad, pues no hay duda de la necesidad de reubicación que tuvo la empresa por la disminución de la producción y el alto impacto que tuvo de manera social e industrial por la pandemia y las demás vicisitudes del mercado, empero, si era posible ante el alto número de empleados (...) que la compañía realizara un plan de acción en el cual, los trabajadores a reubicar pudieran continuar realizando sus funciones (...). (...) no se determinó en el plenario que se hubiere realizado proceso alguno, para converger con el trabajador si ese oficio era el más adecuado de acuerdo a sus ideales de vida, ello, pues se reitera, se encuentra tajantemente lejano del objeto del contrato laboral que lo unió con la demandada. Por el contrario, y en consonancia con lo dispuesto por el a quo, si se observó por parte de la empleadora, la imposición de deberes

ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales del señor, el brusco cambio de la labor encomendada sin ningún fundamento objetivo (...). (...) la accionada incurrió en actos calificados como constitutivos de acoso laboral, y, por tanto, la decisión debe ser confirmada (...).

M.P. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 21/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, septiembre veintiuno (21) de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso especial normado por la Ley 1010 de 2006, radicado con el número 0508831050220220049701, promovido por Omar de Jesús García González en contra de FABRICATO S.A. en restructuración, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionada en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **295** de 2023, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Solicita el demandante se declare que las conductas en que ha ocurrido la accionada en ejercicio de su potestad contractual como empleador han constituido acoso laboral, por tanto, se ordene el cese de los actos hostiles, la imposición de multas, gastos y costas del proceso.

Como fundamento de lo pretendido, expuso que, desde el 12 de marzo de 1984, se unió a la demandada mediante contrato de trabajo. Allí, opera el sindicato SINDELHATO con quien se suscribió una convención colectiva por los años 2019, 2020, 2021, 2022 que pactaron unos beneficios que a la fecha la empresa no ha cumplido. Enunció que viene desempeñando el cargo de “operario especializado Teñidora Jet”. Que la empresa ha incurrido en situaciones que califica como acoso laboral como el adelanto de las vacaciones, la imposición de licencia y la suspensión del contrato. Para el 7 de octubre del año 2020, se reintegró a su puesto, y se le efectuó un cambio de cargo a “barrendero de producción”, el cual, difiere de “operario especializado teñidora JET” y así mismo, cambió la asignación salarial a un pago inferior al que venía recibiendo. Explicó que, todas las situaciones dadas son represalia por rehusarse a firmar un documento elaborado el 5 de mayo de 2020 en donde se renunciaba a las prerrogativas convencionales.

El extremo pasivo contestó el libelo genitor que, es cierta la existencia de la relación laboral que se pregona, y que la empresa se vio afectada por las medidas de confinamiento preventivo adoptadas por el Gobierno Nacional ocasionadas por el coronavirus, con el fin de sobre llevar la crisis, sin que sea una actuación dirigida de manera especial al demandante. Interpuso las excepciones de: “Inexistencia de acoso laboral”, “Legalidad en la suspensión del contrato”, “Inexistencia de la obligación de reconocer y pagar asignaciones salariales y prestaciones sociales en el tiempo de la suspensión”, “Prescripción extintiva”, “Buena fe”, “Compensación”, “Pago”.

En sentencia proferida el diez (10) de agosto del año dos mil veintitrés (2023), el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello decidió que el señor Omar de Jesús García González fue víctima de acoso laboral por discriminación en que incurrió su empleador FABRICATO SA, y por tanto, instó a la empresa para que cesen las conductas de acoso que motivaron la interposición de la queja, ordenando a la pasiva al pago de cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes en favor del Consejo Superior de la Judicatura, y le condenó en costas.

Fundamentó su decisión en que la accionada no logró probar las razones objetivas por las cuales se dio el cambio de funciones en contraste con los otros trabajadores.

APELACIÓN

La apoderada de la parte accionada interpuso recurso de alzada, exponiendo que, la empresa logró probar de manera objetiva pues desde el testimonio de Sergio Conrado Barrientos se logró demostrar que para el momento en que se notificó el cambio de funciones, la empresa se encontraba sumergida en una crisis financiera consecuente a la pandemia conocida nacionalmente, que llevo a tomar medidas de manera interna. La decisión no fue selectiva sino, en desarrollo de la facultad de subordinación y en desarrollo del *ius variandi* el cual, considera no se tuvo en cuenta por el *a quo*, pues a los trabajadores no se les afecto en su dignidad humana, la cual, es tenida en cuenta en las políticas internas de la compañía y lo mismo se demuestra en que el salario se ha mantenido y siempre han tenido el apoyo de la empresa visible en las comunicaciones que se aportaron como prueba. Explicó que el señor Jaime Alberto Álvarez expuso haber conciliado con la sociedad los incrementos convencionales que la sociedad en su momento no pudo cancelar, con lo que se observa que se ha actuado de buena fe, y sin actuar individualizada, sino, general y procurando por el bien de la compañía.

ALEGATOS

Corrido el término para ello, la procuradora judicial de la pasiva, expuso que fueron dos escenarios los precursores de la presente acción. El primero, las medidas

tomadas por la empresa como contingencia para superar la pandemia, y el segundo objeto de recurso, el cambio de funciones del señor Omar de Jesús García quien pasó de ser operario especializado a desempeñarse como barrendero, conducta considerada de acoso en el entendimiento del *a quo* ante la vulneración de la dignidad humana. Argumentó que no se valoró en debida forma la prueba en los siguientes aspectos relevantes:

El móvil dentro del cambio de cargo y funciones. Las testigos expusieron que sobraba personal en las áreas, situación que hizo, que incluso que se redujera la planta de personal de 387 a 320 trabajadores, por lo que la empresa, teniendo en cuenta la adultez y mayor tiempo en la compañía del demandante, decidió continuar con su contrato.

El *ius variandi*. Expuso que éste como desarrollo del poder de subordinación era posible siempre y cuando se respetara los derechos mínimos del trabajador, los cuales dice no fueron menguados, y a la fecha, la situación de la empresa continúa siendo precaria.

Aclaró que las condiciones de generalidad tomadas por la sociedad desde el año 2020 fueron de manera uniformes y no de manera sectorizada para unos trabajadores. Expresó que no se tuvo en cuenta que el empleador está facultado para hacer los cambios necesarios para mantener la operación de la empresa ante circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, cambio que fue realizado objetivamente, por lo que no se da cumplimiento al literal k del artículo 7 de la ley 1010 de 2006 tenida en cuenta por el juez de primera instancia. Reitero la disminución de personal que ha habido en la empresa a raíz de la contingencia y solicitó vehementemente ello sea tenido en cuenta bajo el entendido que al trabajador se le respetó su asignación salarial.

CONSIDERACIONES

El *a quo* fundamentó su decisión en que el cambio de funciones realizado por la

demandada no tenía un fundamento objetivo y por ello, quebrantaba la dignidad humana del trabajador.

El espíritu de la Ley 1010 de 2006 es precisamente, generar medidas para prevenir, corregir y sancionar los actos de hostigamiento y maltrato hacia los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales, pues si bien de la naturaleza del contrato laboral se desprende el poder subordinante, la dignidad del trabajador y el respeto por su integridad deben prevalecer, pues se trata de principios y derechos inherentes al ser humano cuya vulneración no puede ser tolerada.

Dentro del pliego normativo se expuso, en el artículo 7 las conductas que se considerarían acoso laboral así:

- “a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

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

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

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

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

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.” (subrayas por la Sala)

Ahora, dentro del proceso se encuentra debidamente acreditado el cambio de funciones del demandante, pues incluso se expide certificación laboral del actor en el cargo de barrendero de producción y de manera anterior con el cargo de operario especializado teñidora Jet.

En el marco de la audiencia realizada, se recepcionó la prueba testimonial, y se expuso de manera relevante lo siguiente:

Jaime Alberto Álvarez Pulgarín. Manifestó que, el demandante tuvo cambio de funciones, ambos cambiaron como barrenderos. Existe otro señor reubicado de nombre Albeiro. La empresa reubicó a las personas en otras áreas de operación, pero solo a él y al demandante al cargo de barrer.

Sergio Conrado Barrientos Manjarrés. Explicó que con el fin de preservar el contrato de trabajo de los trabajadores se hizo necesario la reubicación, que no sabe si se hizo o no nuevas contrataciones en el área del demandante. Hubo una

reestructuración en las diferentes áreas, que hizo necesario reubicarlo. En total personas reubicadas tuvo 20. Aclaró que se dio la opción de manejo de maquinaria, pero los trabajadores indicaron que no podían con el puesto. El demandante está encargado del área de barrido de la zona de hilado y se le sectoriza el lugar a ejercer sus funciones. Los electricistas dependen de la gerencia o de la judicatura. El área todavía requería electricistas.

Johana Milena Mejía. Enunció que la empresa no fue ajena a las situaciones que se originaron por el COVID 19, incluso tuvo una reducción de ingresos importantes y explicó las condiciones económicas de la empresa.

Fredy Esneyder Isaza. No hubo reducción del trabajo después de pandemia, en hilados siempre hubo trabajo y en otras áreas si bajó.

En el interrogatorio de parte se observaron los siguientes hechos de confesión:

Por el demandante: La asignación salarial es la misma.

El representante legal de la accionada. Refirió que el cambio de funciones del demandante se debió a la preservación del contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta ello, es debe recordarse que, dentro de los elementos del contrato laboral, se encuentra el poder subordinante, rector del empleador, que nunca puede ir en contra de la dignidad ni de los derechos inherentes al trabajador. Esta facultad, que se traduce en la posibilidad de mutar las condiciones contractuales, se denomina *IUS VARIANDI*, consistente, básicamente en la prerrogativa del empleador, para modificar unilateralmente el modo, lugar, cantidad o el tiempo del trabajo. Pero se insiste, que la potestad no es ilimitada ni arbitraria, pues se restringe al respeto a los derechos fundamentales del trabajador, a su honor y dignidad, de la manera como lo describe el artículo 23 del CST literal b), y se precisó en la sentencia C 397 de 2006, que declaró exequible ésta disposición:

*“8. Una de las manifestaciones notables del poder subordinante del empleador en la relación laboral es el llamado *ius variandi* o facultad de modificar las condiciones de trabajo del trabajador, en cuanto al modo, lugar, tiempo o cantidad de trabajo, la cual debe ser ejercida con un criterio razonable y, por tanto, sin arbitrariedad, con sujeción a los límites constitucionales antes indicados. Al respecto la Corte Constitucional ha señalado en forma reiterada lo siguiente:*

*“El *ius variandi* es una de las manifestaciones del poder de subordinación que ejerce el empleador sobre sus empleados; que se concreta en la facultad de variar las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, es decir, la potestad de modificar el modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo. Sin embargo, como en reiteradas ocasiones lo ha resaltado la Corte Constitucional, dicha potestad no es absoluta, puesto que está limitada por los derechos fundamentales de los trabajadores y los principios y valores constitucionales, específicamente, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y los principios consagrados en el Artículo 53 de la Constitución Política”.*

Es por ende, que el “*Ius Variandi*”, no puede entonces ser ejercido por el empleador de manera indiscriminada, sino, atendiendo a razones objetivas y válidas, ya sean de índole técnica, operativa, organizativas o administrativas que lo hacen ineludibles o al menos justificable.

El concepto de trabajo digno desarrollado desde la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 consagró el derecho al trabajo en condiciones equitativas, satisfactorias, y sin discriminación alguna, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 dispuso, que toda persona tiene derecho a unas condiciones equitativas en el trabajo, en especial, de existencia digna para sí y para su familia. Más adelante en el Protocolo de San Salvador (1988) se expuso que toda persona debe gozar de condiciones dignas, justas, equitativas y satisfactorias que le permitan la subsistencia decorosa. Nótese pues, como el concepto de dignidad, enlazado con los derechos mínimos del trabajador no puede ser vulnerado por el elemento subordinación inherente al contrato de trabajo, pues como relación jurídica directamente intervenida por el

estado, la relación laboral tiene como fin también salvaguardar las condiciones del extremo vulnerable de la misma.

En evolución de lo anterior, el programa de trabajo decente de la OIT en 1999, enunció que, el trabajo, además de generar un ingreso, facilita el progreso social económico y fortalece a las personas, sus familias y sus comunidades, ello, cuando se compagina con las aspiraciones de la persona durante su vida laboral: *“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”*

La dignidad del trabajador, no se encuentra ligada simplemente a la retribución, igualdad o remuneración del servicio, sino, como núcleo de la búsqueda constante de la satisfacción de los derechos inherentes al ser humano, persigue el desarrollo del ejercicio del trabajo en condiciones placenteras, entendido ello, en el ambiente de trabajo como el lugar en el que el trabajador encuentra realizados los fines no solo económicos para solventar las necesidades propias y de su núcleo familiar, sino también su realización personal, de acuerdo a sus expectativas de vida, del objetivo de vida trazado de manera individual y claro está a aquello que lo motivó en unirse en el contrato laboral. Esta definición es de suma importancia, pues esta Sala de decisión se encuentra en la necesidad de explicar que todas las labores en sí mismas, se encuentra revestidas de dignidad, importancia y respetabilidad, sin importar lo básicas que parezcan, claramente de los testimonios se constata la necesidad constante que la sección de hilados, donde fue reubicado el actor, permanezca barrida y aseada, tanto así, que hay turnos de 24 horas para ello, pero el ítem diferenciador es, que este oficio, no se compagina con la naturaleza del objeto del contrato de trabajo que suscribió el actor, es decir, con la voluntad que tuvo para desempeñarse en la compañía, y por tanto, si vulnera claramente su dignidad.

El empleador, en el carácter protector de la relación laboral, no solamente debe proveer a su subordinado con el ambiente higiénico y libre de peligros necesario para el desempeño de su labor, sino, que, tiene también el deber, la obligación, de evitar entorpecer el derecho del trabajador del goce de la actividad que realiza como subordinado. Y es que no hay duda en el proceso que la empresa accionada se encontró en una situación difícil en atención a la necesidad de tomar las medidas necesarias para solventarse en el marco de la pandemia, y más allá de ello, como lo explicó la deponente Mejía Atehortúa, el sector textil ha tenido varios retos en los últimos años, que han hecho tedioso el desarrollo de la industria, empero, dentro de sus posibilidades si está tomar las medidas razonables respecto a sus empleados para hallar un punto de equilibrio, sin simplemente entender que la permanencia de la remuneración es suficiente.

El trabajo en condiciones dignas, debe entenderse como aquel entonces, que permita el desarrollo en condiciones de libertad, igualdad, del colaborador en humanización de sus ideales y armonía con su entorno, que fue, precisamente lo que la Ley 1010 de 2006 planteó proteger, pues dentro del pleno ejercicio de sus derechos fundamentales se encuentra la auto realización personal en el oficio que se eligió.

Si bien la parte accionada esgrime que se logró probar en el proceso que de manera objetiva el trabajador fue reubicado, no encuentra la Sala la prueba de dicha objetividad, pues no hay duda de la necesidad de reubicación que tuvo la empresa por la disminución de la producción y el alto impacto que tuvo de manera social e industrial por la pandemia y las demás vicisitudes del mercado, empero, si era posible ante el alto número de empleados que se dice, debían ser reubicados de acuerdo al testimonio del señor Sergio Conrado Barrientos, que la compañía realizara un plan de acción en el cual, los trabajadores a reubicar pudieran continuar realizando sus funciones y, en diversos turnos, a razón de su obligación de colaboración, subordinación y lealtad con su empleador, fluctuaran en los turnos de barrido, o, que de acuerdo a las necesidades de la compañía se pasaran para otras áreas ocupacionales.

Es así como, no comparte la Sala las exposiciones dadas por la apelante, pues el *IUS VARLANDI* como potestad del empleador no es absoluto, y si bien explica que la dignidad del trabajador se tiene en cuenta en la compañía, no se determinó en el plenario que se hubiere realizado proceso alguno, para converger con el trabajador si ese oficio era el más adecuado de acuerdo a sus ideales de vida, ello, pues se reitera, se encuentra tajantemente lejano del objeto del contrato laboral que lo unió con la demandada.

Por el contrario, y en consonancia con lo dispuesto por el *a quo*, si se observó por parte de la empleadora, la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales del señor Omar de Jesús García González, el brusco cambio de la labor encomendada sin ningún fundamento objetivo, entendiéndose como este último, una justificación libre de cualquier sentimiento o reproche respecto al trabajador mismo, justificado en un trato igualitario frente a todos.

Se concluye pues, que, en efecto, como lo determino el juez de primera instancia, la accionada incurrió en actos calificados como constitutivos de acoso laboral, y por tanto, la decisión debe ser confirmada, ya que los motivos dentro del marco racional y objetivo para el cambio de funciones en comparación y en consonancia con los demás trabajadores reubicados, no fueron probados en el proceso.

Costas en esta instancia a cargo de la parte apelante por la improsperidad del recurso de alzada en la suma de \$1.160.000.

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

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar íntegramente la sentencia proferida el diez (10) de agosto del año dos mil veintitrés (2023).

0508831050220220049701

SEGUNDO: Costas en esta instancia a la parte apelante en la suma de \$1.160.000.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

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

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

Francisco Arango Torres
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: **5df93b21124fbeb3fdac28396885675d32f332fcd5e23e557a9449e79bdce4ec**

Documento generado en 21/09/2023 03:48:21 PM

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