

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**RAD: 15572-3112-001-2021-00173-01 (17817)**  
**DEMANDANTE: José Fabio Díaz Huertas**  
**DEMANDADA: Industria Ganadera Hato Cebú S.A.**

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DORIAN ÁLVAREZ**

**MANIZALES, TRES (3) DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS (2022)**

Se concede personería al Dr. Roberto Rodríguez D'Alemán, identificado con C.C. 19.311.746 y T.P. 29.833 del C.S.J., para representar los intereses de la parte demandada, de conformidad con poder allegado.

En la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia proferida el 30 de agosto de 2022 por el Juzgado Civil del Circuito de Puerto Boyacá, Boyacá, el cual se surte en favor de la parte accionante.

Previa deliberación de los Magistrados que la integran, y de conformidad con el acta de discusión Nro. 159, acordaron la siguiente providencia:

**1. Antecedentes relevantes.**

José Fabio Díaz Huertas instauró demanda ordinaria laboral, estableciendo como pretensiones principales, que se declare que entre él y la Industria Ganadera Hato Cebú S.A. existió un contrato laboral entre el 1º de enero de 1998 y el 25 de agosto de 2020 y que es ineficaz del despido ocurrido, por injusto; que en razón a esto la accionada debe: (i) reintegrarlo al mismo cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior

categoría; (ii) pagarle los salarios y prestaciones dejados de percibir, indexados, entre el día siguiente de la desvinculación y hasta cuando se haga efectivo el reintegro; (iii) asumir la sanción del artículo 64 del C.S.T.; (iv) cancelar perjuicios morales y (v) otorgarle costas.

Como primer pedimento subsidiario, requirió que se declare que la empleadora debe ser responsable por acoso laboral sucedido entre el 1º de junio de 2020 y el día del despido; así como por “los perjuicios irrogados al trabajador, y además incurso en las sanciones que el despido ilegal comporta” y por “la sanción que consagra el artículo 64 del C. S T. y S, S., con la modificación que le introdujo el artículo 9 de la Ley 789 de 2002”. Como segunda solicitud subsidiaria aparece la condena al empleador al pago de dotación y de lo que se pruebe (páginas 9 a 10 del archivo 007.SubsanacionDemanda).

En sustento de sus pretensiones afirmó su apoderada que el accionante fue contratado en 1998 por Gloria Amparo Zuluaga para realizar labores agrícolas y pecuarias en la finca “LA ESMERALDA”, ubicada en zona rural del Municipio de Puerto Boyacá; que el 22 de marzo de 2002 operó sustitución patronal, comenzando a ser empleadora la Inmobiliaria Girazul S.A., de la que la señora Gloria Amparo es la representante legal; que el 1º de noviembre de 2020 se llevó a cabo sustitución patronal, celebrada con la Industria Ganadera Hato Cebú S.A.; que esta ha estado representada legalmente por la señora Gloria Amparo o por Juan Fernando Zuluaga; que en convenio de febrero de 2019 se dejó consignado que los servicios continuarían prestándose para la Industria Ganadera Hato Cebú S.A., habiendo operado una sustitución patronal.

Narró que la primigenia empleadora estableció una jornada que iniciaba a las 7:00 a.m., finalizando a las 4:00 p.m.; que esta se mantuvo desde 1998 hasta el 30 de junio de 2020; que ese mes se dio a conocer el reglamento de trabajo aplicable a los trabajadores de la persona jurídica, en el cual quedó establecido que el horario iniciaba a las 6:00 a.m. y la jornada de 8 horas diarias finalizaba a las 3:00 p.m.; que para él fue imposible cumplirlo, puesto que “durante los 22 años largos de trabajar en esa finca ya estaba acostumbrado a desayunar en el mismo sitio donde

dormía, saliendo ya desayunado al lugar donde ese día le tocaba trabajar, llevando consigo el almuerzo para consumirlo a la hora estipulada; y cuando el trabajo era cerca, pues venía a la casa a almorzar”.

Añadió que “Para esa época sus labores las llevaba a cabo en el predio “VILLA ERIKA”, y para llegar a él gastaba una hora en la época de verano intenso; hora y media u hora y cuarenta minutos cuando el camino estaba húmedo; había ocasiones en que la dificultad era mayor por cuanto debía cruzar dos quebradas, «La Confusa» y «la Velásquez», que en algunas ocasiones estaban crecidas. Para poder cumplir con la hora de ingreso le tocaba salir de la vivienda a las 5.30 de la mañana, o un poco después, dependiendo de cómo se visionará el amanecer”; que para que hubiera podido cumplir ese horario, arribando al sitio de trabajo a las 6:00 a.m., la empleadora debió haber llevado a cabo acciones como dotarlo de equipo y elementos “acordes con el recorrido diario y las condiciones medioambientales que pudieran presentarse cada día” o “Haberle resarcido ese esfuerzo madrugador, entregándole una especie de sobresueldo, justificando así haberle quitado una hora de su bien ganado descanso nocturno”, entre otras.

Contó que “Es una verdad de a puño que los motivos que la empleadora tuvo en cuenta para producir la carta de retiro del trabajador fueron: (i) la sanción impuesta por la empleadora por haber incumplido el horario de entrada, habiendo llegado al sitio de trabajo a las 07:00 a.m., los días 30 de Junio, 1 y 2 de Julio de 2020, cuando en el reglamento estaba establecido que era a las 06:00 a.m.; (ii) haber sido reiterativo en violar el horario de ingreso, a partir del día 3 de Julio de 2020 y hasta la fecha en que fue despedido; (iii) ser sancionado con un (1) día de suspensión en el trabajo: día 13 de Agosto de 2020; (iv) No haber recibido la carta de la sanción; y (v) negarse a recibir la carta de formulación de cargos de fecha 18 de Agosto de 2020”.

Relató que en el contrato quedó la clara manifestación de que: “El lugar de trabajo será **en LA FINCA LA ESMERALDA DEL MUNICIPIO DE PUERTO BOYACÁ BOYACÁ**, y puede ser modificado por acuerdo de las partes, siempre que las condiciones laborales del trabajador no sufran

desmejora o se disminuya su remuneración o se le cause perjuicio” (negrilla y cursiva del texto); que el reglamento de trabajo le vulneró claros principios legales y constitucionales, puesto que, entre otros aspectos, se menoscabaron derechos adquiridos y él nunca había llegado tarde antes (fichero 007SubsanacionDemanda).

A pesar de que la accionada fue notificada, se tuvo por no contestada la demanda (archivo 011.AutoFijaFechaArt.77- tienePorNoContestadaDemanda).

El Juzgado de primera instancia profirió sentencia en la cual se declaró que, entre el Señor José Fabio Díaz Huertas, como trabajador y la Industria Ganadera Hato Cebú S.A. como empleador, existió un contrato de trabajo el cual se ejecutó entre el 1º de enero de 1998 y el 25 de agosto de 2020 en el cargo de operario agrario, teniendo como salario la suma de 1 S.M.L.M.V. para cada año trabajado. Sin embargo, absolvió a la demandada de las pretensiones. No impuso condena en costas.

En apoyo de su decisión, planteó que estaban probadas la existencia del contrato laboral y de sustituciones patronales, siendo la última empleadora la entidad accionada. Luego de recordar las actuaciones adelantadas, consideró que se acreditó la justa causa de despido, como quiera que hubo un incumplimiento sistemático de las obligaciones por parte del trabajador, habiéndose además seguido un debido procedimiento para dar por terminado el contrato; que el señor José Fabio fue debidamente avisado del cambio de horario; que le hicieron llamados de atención por su desatención frente a este, y sabía que era por ello; que hubo casi dos meses de incumplimientos, pero él no tomó los correctivos de rigor y por ello se le terminó el vínculo.

Agregó que el empleador tiene la potestad legal de realizar cambios en la organización del trabajo y en las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que se presta el servicio (ius variandi); que se pueden variar las circunstancias, como el horario de trabajo o la hora de entrada desde que no se toque el núcleo del contrato; que se trataba de una orden del empleador que todos los trabajadores estaban obligados a cumplir; que

no fue una decisión específica para el actor; que el hecho de que tenía que madrugar más o le era difícil llevar la comida preparada no es un abuso del empleador, ni un cambio trascendental en las condiciones laborales; que las condiciones climáticas son las mismas de épocas anteriores; que no hay lugar al reintegro ni a perjuicios morales derivados de despido injusto; que, en todo caso, el primero no es una consecuencia de la terminación unilateral sin motivo justificable.

Señaló que la reclamación de acoso laboral debía ventilarse en un proceso especial; que, en gracia de discusión, este no se presentó, toda vez que el cambio de horario no puede entenderse como una conducta en contra del trabajador, máxime cuando el cambio no fue solo para él, sino para varios operarios; que incluso otros empleados debían entrar más temprano que él; que no se probaron los perjuicios por no pago de dotaciones; y que no había lugar a costas, ya que el demandado no se presentó (min. 01:48 a 43:44, video 7, carpeta 013.GrabacionAudiencia).

Se conocerá el asunto en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, por cuanto en la sentencia no se concedió ninguna de las pretensiones condenatorias de la demanda y esta no fue apelada.

## **2. Trámite de segunda instancia.**

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, a través de Auto del 8 de septiembre de 2022 igual anualidad se admitió el grado jurisdiccional de consulta y, se advirtió que una vez ejecutoriado, corría el traslado a las partes para que por escrito presentaran sus alegaciones.

### **2.1. Alegatos de conclusión.**

La apoderada de la parte demandante manifestó, en resumen, que el señor José Fabio en interrogatorio manifestó "señaló que no sabía leer y que no conocía el contenido del documento con el que se pretendió probar que el fin perseguido por el empleador era acorralarlo y llevarlo a tomar

una decisión apurada y de ser posible conseguir su renuncia, pero al no lograrlo da por terminado el contrato con justa causa"; que:

"(...) de parte del empleador existió esa premura por la desvinculación del trabajador y para ello no se dudó en valerse de los medios legales, permitidos por las normas, de obligatoria observación por supuesto, como era hacer los llamados de atención. Y es precisamente ahí, en ese punto en donde se da que con pleno apego y respaldo a la norma laboral, de un lado, y con la inocente participación del trabajador, por otro parte, llevar a él documentos que por supuesto son legales, de uso permitido por la legislación laboral, pero que por no estar el receptor en condiciones de interpretar, lo van a conducir al desobedecimiento de lo que en ellos se ordena, con lo que al final se logra de manera fácil ese cometido del despido con justo motivo y causa del trabajador".

Agregó que "No existe en el expediente constancia alguna de que la empresa empleadora hubiera participado al trabajador ese modelo de cambio de horario que se pretendía implementar, salvo esa fijación del reglamento hecha en cualquier dependencia o instalación de la hacienda, pero NO en ese lugar cercano al sitio donde pernoctaba el trabajador, del que salía y al que regresaba luego de su agotadora jornada de trabajo cada día"; que tampoco se tuvo en cuenta que el empleador dejó de realizar pagos al fondo de pensiones como a la seguridad social; que debía tomarse en consideración no solo las variaciones en el horario de trabajo, sino en el sitio, lo que, para poder lograrse, le implicaba levantarse más temprano y emprender un viaje sin protección alguna; y que el Juez no se pronunció sobre las consecuencias por no contestar demanda o no comparecer a audiencia del artículo 77 del C.P.T.S.S., lo que habría incidido en la decisión de fondo. Pidió la revocatoria de la sentencia.

El apoderado del extremo demandado pidió la confirmación de la providencia inicial, considerando que "las pruebas practicadas demuestran que están acreditados los hechos contenidos en la carta de despido y que ellos se tipifican en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo como justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador"; que "Estando probado que el despido fue justo obviamente el Despacho no podía imponer a mi representada condena alguna derivada de ese hecho que, en gracia de discusión, hubiese sido

una indemnización. El reintegro solicitado en la demanda es improcedente, no solo por ser accesorio a la declaratoria de despido sin justa causa que no se probó, sino porque el demandante carecía de fuero alguno”.

Planteó que “La pretensión basada en acoso laboral también es improcedente porque en el expediente brilla por su ausencia prueba de algún hecho de esa naturaleza en los términos de la Ley 1010 de 2006, siendo así que durante la vigencia del contrato de trabajo el demandante nunca presentó queja sobre ese particular”.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y, además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra la Sala a determinar los siguientes:

### **3. Problemas jurídicos.**

Debido a que no es objeto de controversia que entre el señor José Fabio Díaz Huertas y la Industria Ganadera Hato Cebú S.A. (como última empleadora, pues hubo sustituciones patronales) existió un contrato de trabajo, el cual se ejecutó entre el 1º de enero de 1998 y el 25 de agosto de 2020 en el cargo de operario agrario, teniendo como salario la suma de 1 S.M.L.M.V., puesto que así fue declarado en la sentencia de primer grado, lo cual no fue apelado, habrá de establecer si el accionante fue despedido injustamente por su empleadora y si ello acarrea la prosperidad de las pretensiones principales de la demanda.

De forma subsidiaria, se examinará si se está en presencia de un acoso laboral, para efectos de la prosperidad de las reclamaciones planteadas de esa forma (subsidiariamente), así como determinar si debe condenarse a la accionada al pago de dotaciones.

### **4. Consideraciones de la Sala.**

Las tesis de la Corporación consisten en que el despido del accionante estuvo respaldado en una justa causa; en que no existió acoso laboral,

de modo que no proceden las condenas relacionadas, como tampoco hay lugar a conceder las dotaciones.

Esta Corporación iniciará examinando el tema del **despido injusto**, cuya declaratoria se solicitó en la demanda:

Acorde con lo manifestado insistentemente por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, le basta al trabajador con acreditar el hecho del despido y, probado este, deberá el empleador, desplegar la actividad probatoria con el fin de demostrar que aquel despido se produjo atendiendo a justas causas, para exonerarse de la indemnización que en derecho corresponda.

El hecho del despido está acreditado. En efecto, en las páginas 74 a 75 del archivo 001.DemandaOrdinariaLaboral aparece la carta del 25 de agosto de 2020 denominada "Terminación contrato por justa causa" expedida por la Industria Ganadera Hato Cebú S.A. y dirigida al señor José Fabio Díaz Huertas. Así mismo, en la demanda se afirmó que el trabajador fue objeto de despido, lo cual se presumió cierto por el Juzgado con ocasión de la inasistencia del representante legal de la demandada a rendir interrogatorio de parte (video 6, carpeta 013.GrabacionAudiencia), y no se desvirtuó.

Así las cosas, ante la prueba del despido, le compete a la industria demandada acreditar que este obedeció a una justa causa.

Pues bien, la carta de terminación unilateral del vínculo laboral indica que esta situación obedeció, en resumen, a que la Ley establece obligaciones especiales de todo trabajador, como observar el reglamento y realizar las labores en los términos estipulados, acatando las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan sus superiores (artículo 58, numeral 1º del C.S.T.); que acorde con ello, él debía cumplir la jornada y horario establecidos en el reglamento y "reconfirmado" con las órdenes en esa materia.

Agregó que, sin embargo, a pesar de habersele sancionado por incumplimiento en el horario con respecto a los días 30 de junio, 1 y 2 de julio de 2020, continuó sistemáticamente desacatando las obligaciones sobre ese aspecto, desde el 3 de julio hasta la fecha (25 de agosto), incluso después de regresar de la suspensión; que, además, cuando recibió las cartas de suspensión y de formulación de cargos, no las firmó, siendo ello un reiterado acto de indisciplina que además está previsto como falta grave en el artículo 50, literal m) del Reglamento Interno de Trabajo, la cual amerita el despido.

Finalmente, le comunicó que su comportamiento se tipifica dentro de las causales 2, 6 y 10 del literal A) del artículo 62 del C.S.T., las cuales citó.

En cuanto al conocimiento de dicha carta de terminación por parte del trabajador, se tiene que él mismo, en interrogatorio de parte rendido, expresó que supo que la razón de aquella obedeció al cambio de horario. De igual forma, en el hecho décimo cuarto de la demanda señaló que "Es una verdad de a puño" cuáles fueron los motivos de la empleadora para producir la carta de retiro y en el décimo quinto señaló que "el despido del trabajador ocurrió debido a haber dejado de prestar sus servicios personales a la empleadora, desde el 30 de junio y hasta el 25 de agosto de 2020, durante una (1) hora cada día; desde las 6 hasta las 7 de la mañana".

De igual forma, los testigos Orlando Valencia (mayordomo del lugar en el que trabajaba el accionante), Everardo Cotrino (compañero de labores de este) y Argeira Cortrino (su compañera sentimental) aseguraron que la finalización contractual del accionante obedeció al cambio de horario que le impusieron, el cual le era difícil cumplir.

Ahora bien, a tono con lo manifestado por el primer Juzgador, la Sala estima que el empleador tuvo al menos una justa causa para haber despedido a su trabajador, por lo que a continuación se expone:

Quedó claro en el presente proceso: (i) que alrededor de junio de 2020 la empleadora del accionante decidió cambiar el horario de trabajo de este,

pasando de ser de 7 a.m. a 4 p.m., para continuar de 6 a.m. a 3 p.m.; y (ii) que él fue informado de la modificación; y (iii) que, sin embargo, aquel no cumplió este nuevo horario, desde el 30 de junio de 2020 y hasta el momento de la terminación contractual (25 de agosto de ese año).

Lo primero se demuestra con lo dicho por la totalidad de testigos (esto es, los ya enunciados, quienes coinciden con el señor Moisés Montoya, quien trabajó un tiempo en el lugar y era amigo del demandante). Ello también fue indicado en la demanda (hechos 9º y 10), presumidos como ciertos ante la inasistencia del representante legal de la accionada a absolver interrogatorio. Allí se dijo que ese cambio obedecía a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo. En relación con ello, este documento contiene la jornada aplicable a los distintos trabajadores de la Hacienda, mencionándose que la del personal de fincas era de lunes a viernes desde las 6:00 a.m. hasta las 12:00 m., con una hora de almuerzo, retornando hasta las 3:00 p.m., y el sábado de 6:00 a.m. a 12:00 m. (págs. 40 a 65, archivo 001).

Se afirma lo segundo, es decir, que el señor José Fabio fue informado de la modificación del horario, puesto que él mismo lo reconoció no solo en la demanda, sino también en interrogatorio, en el que admitió que ello ocurrió como en junio de 2020. El testigo Orlando de Jesús Valencia, quien era mayordomo, relató que el patrón, el administrador, otro mayordomo y él (es decir, el testigo) estaban "dando vueltas" y le dijeron a Fabio del cambio de horario. Asimismo, en el hecho décimo de la demanda la apoderada del accionante reconoció que en junio de 2020 "se dio a conocer" el Reglamento de Trabajo, aplicable al personal de la demandada, "entre quienes, por supuesto, se encontraba mi poderdante".

Y el hecho de que el señor Díaz Huertas no acató este nuevo horario está comprobado desde la demanda, en la que se admitió que "cumplir ese horario comenzando labores a las seis de la mañana se convirtió en una tarea de imposible cumplimiento" (hecho 11). Y en interrogatorio confesó que se le dijo que debía seguir llegando a las 6:00 a.m. a trabajar, pero, que "yo no me sometí a eso", y que el nuevo administrador fue quien estableció el nuevo horario, "pero con nosotros no porque de todas

maneras por ahí en todo eso se trabaja de 7 a 4 de la tarde, en todas esas fincas por ahí". Los testigos también señalaron que él no cumplió la nueva jornada impuesta.

De hecho, al trabajador se le iniciaron procesos disciplinarios por ese incumplimiento e inclusive uno de ellos derivó en que fuera suspendido. El 2 de julio de 2020 la empleadora le recordó al accionante que el Reglamento Interno de Trabajo estaba publicado desde el 1º de junio de 2020, le recordó sus obligaciones de acudir puntualmente a labores, según el horario del reglamento, y le llamó la atención por su ingreso posterior a las 6:00 a.m. sin justificación los días 30 de junio, 1º y 2º de julio. Ya el 17 de julio de 2020 se le informó la apertura de proceso disciplinario en razón a esa situación, frente al cual podría pronunciarse. El 8 de agosto se le impuso sanción disciplinaria de un día de suspensión. El día 18 de ese mes se le inició un nuevo procedimiento por haber seguido incumpliendo el horario, a pesar de que ya había sido suspendido en razón a ello, aunado a que se negó a firmar la carta por la que se le suspendía (págs. 66 a 73, fichero 001).

No se desconoce que el accionante manifestó en interrogatorio que era "analfabeta", por lo que no entendía lo que decían las tres cartas que le dieron. Y la compañera sentimental de él también señaló que a él y a los otros dos compañeros de labores que vivían en el mismo lugar les mandaban unos memorandos, que les dejaban en la casa, para que los firmaran; y que ella no sabía leer bien. No obstante, a pesar de esa situación alegada, lo cierto es que el trabajador fue suspendido por un día, no resultando creíble que no se hubiera enterado o siquiera preguntado la razón de la decisión de no poder prestar servicios durante ese día. También, como lo dijo el Juzgador, pudo haber consultado con alguien que supiese leer el contenido de tales documentos.

En todo caso, lo cierto es que está probado que el trabajador incumplió de forma sistemática o continúa obligaciones u órdenes expresas (verbales) de su empleadora, relacionadas con su horario de trabajo, sin justificación suficiente para ello, incurriendo entonces en justas causas para haber sido despedido.

Ciertamente, el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), establece que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador: "6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".

Pues bien, se considera que el trabajador incurrió en una violación grave de una obligación especial, contenida en el artículo 58 del C.S.T. y citada en la carta de despido, consistente en: "observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido".

Y es que, como se anunció, en el Reglamento Interno de Trabajo, del cual la propia apoderada del accionante informó en la demanda que fue dado a conocer al personal al servicio de la Industria Ganadera Hato Cebú S.A., entre quienes estaba el señor José Fabio (hecho 10), se estableció expresamente la jornada que debía cumplir el personal de fincas, como el señor Díaz Huertas, la cual iniciaba a las 6:00 a.m. (págs. 40 a 65 del archivo 001), no a las 7:00 a.m., hora en que llegó a cumplir labores el accionante a partir del 30 de junio de 2020, según quedó probado de acuerdo a lo dicho previamente. Del mismo modo, atrás se ahondó en cuanto al hecho de que al demandante se le dio la orden verbal de seguir cumpliendo el horario de trabajo desde las 6:00 a.m.

Adicionalmente, desde el mismo contrato de trabajo suscrito en el año 1998 con la empleadora inicial (Gloria Amparo Zuluaga) se estipuló que el trabajador tenía la obligación de cumplir con la jornada de trabajo dentro de los turnos y horario señalados por el contratante, y que la jornada sería de 8 horas, sin que hubiera siquiera quedado consignado que iniciaría a las 7:00 a.m. Similar situación sucede con la actualización y modificación del contrato, del año 2012, la actualización de condiciones laborales, de 2013 y de 2019, pues se reiteró la obligación de seguir el

horario y se afirmó que la jornada era de 48 horas, “de acuerdo al horario diario que fije la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio” (págs. 25 a 38 del archivo 001).

El trabajador vulneró entonces, de forma grave, las obligaciones que le correspondían de acatar el reglamento, así como las órdenes impuestas por su empleadora, al rebelarse contra el mandato expreso de seguir iniciando su jornada de trabajo una hora antes de la que venía teniendo. Recuérdese lo dicho por él en interrogatorio en el sentido de que “yo *no me sometí a eso*” y de que el nuevo administrador fue quien estableció el nuevo horario, “pero *con nosotros no* porque de todas maneras por ahí en todo eso se trabaja de 7 a 4 de la tarde, en todas esas fincas por ahí” (cursiva de la Sala).

La gravedad de la conducta resulta evidente si se tiene en cuenta que el señor Díaz Huertas se apartó abiertamente de la instrucción -verbal y consignada en el Reglamento- dada por el contratante, y lo hizo de forma sostenida en el tiempo, durante casi dos meses, al llegar una hora tarde cada día, hasta el momento su despido, a pesar de que incluso se le llegó a suspender en una ocasión (durante 1 día) debido a ese incumplimiento.

Y es que, en relación con ello, debe tenerse presente que la decisión de la industria contratante de modificar el horario de trabajo del señor José Fabio Díaz se enmarca dentro de las facultades legales que posee, específicamente, dentro de lo que se conoce como el *ius variandi*, el cual consiste según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en que “el empleador puede modificar por su cuenta algunas de las condiciones a las que se sometió originalmente el empleado, sin que ello implique un cambio de contrato ni violación del mismo”, facultad que “se genera en todo contrato de trabajo sin necesidad de estipulaciones expresas” (CSJ SL, 2 sep. 2008, rad. 31701, reiterada en la CSJ SL3179-2018).

Específicamente, en relación con la posibilidad de modificación de horario de trabajo por parte del empleador, ha indicado la Alta Corporación en

decisión CSJ SL3179-2018, que reiteró lo considerado en la providencia CSJ SL14991-2016:

*“(...) esta Sala de la Corte, en desarrollo de la subordinación propia de los contratos de trabajo y del denominado ius variandi, ha legitimado el cambio patronal unilateral de algunos de los aspectos de la relación de trabajo, tales como el horario, siempre y cuando no se afecten de manera radical las condiciones esenciales de la misma o se vulnere la dignidad del trabajador o los derechos mínimos establecidos en las disposiciones laborales. En la sentencia CSJ SL, 31 jul. 2007, rad. 28097, la Corte señaló al respecto que:*

*...con las limitaciones respecto a las condiciones esenciales del contrato de trabajo, al honor, a la dignidad, a la seguridad y a los derechos mínimos del trabajador, el empleador está facultado para modificar el horario dentro del cual el trabajador debe desarrollar la labor para la cual fue contratado” (cursiva del texto, subrayado fuera del mismo).*

Es menester precisar que esa Colegiatura también ha indicado en esas providencias que la facultad del ius variandi no requiere el consentimiento previo del trabajador, por lo que puede ser ejercitada de manera unilateral” (CSJ SL 3179-2018). También orientó en providencia CSJ SL14991-2016 lo siguiente:

*“(...) por la naturaleza especial del contrato de trabajo y sus diferencias sustanciales respecto de los contratos civiles y comerciales, en desarrollo del poder subordinante y por razones de eficiencia, racionalización de la producción y organización de la empresa, etc., es posible para el empleador alterar unilateralmente algunas de las condiciones no esenciales de la relación de trabajo, sin que le sea oponible la libertad contractual o algún principio de bilateralidad en las reformas”.*

Este Tribunal afirma que la decisión de la empleadora de modificar el horario de trabajo del accionante se enmarca en las facultades legales que tiene, toda vez que no se observa que hubiese afectado de manera sustancial las condiciones esenciales de la relación laboral, ni que hubiese afectado su dignidad, honor, seguridad o sus derechos mínimos.

En efecto, no fue un cambio que se hubiese aplicado únicamente respecto de él, como una medida discriminadora, a efectos de vulnerarle sus derechos, sino que fue una decisión que la compañía tomó, en general, respecto de la totalidad del personal de fincas, la cual fue plasmada en el Reglamento Interno de Trabajo. Ciertamente, allí quedó plasmado que de lunes a viernes ingresarían a las 6:00 a.m., hasta las 12:00 m., retornando a la 1:00 p.m., hasta las 3:00 p.m., y que el sábado laborarían de 6:00 a.m. a 12:00 m. Además, dicha jornada no supera la máxima legal y no se le está exigiendo siquiera trabajar más horas de las que cumplía anteriormente, sino que solo se le requirió para seguir llegando a su trabajo una hora antes, lo que implicaba igualmente que finalizara su labor diaria una hora antes.

La parte demandante adujo desde su demanda y a lo largo del proceso que el cambio de horario le afectó porque “durante los 22 años largos de trabajar en esa finca ya estaba acostumbrado a desayunar en el mismo sitio donde dormía, saliendo ya desayunado al lugar donde ese día le tocaba trabajar, llevando consigo el almuerzo para consumirlo a la hora estipulado” (hecho 11 de la demanda, archivo 007) y porque tenía que efectuar un recorrido largo, debido seguir madrugando una hora más, en la medida en que:

“para llegar a él gastaba una hora en la época de verano intenso; hora y media u hora y cuarenta minutos cuando el camino estaba húmedo; había ocasiones en que la dificultad era mayor por cuanto debía cruzar dos quebradas, «La Confusa» y «la Velásquez», que en algunas ocasiones estaban crecidas. Para poder cumplir con la hora de ingreso le tocaba salir de la vivienda a las 5.30 de la mañana, o un poco después, o un poco antes, dependiendo de cómo se visionará el amanecer” (hecho 12 ibidem).

Los testigos traídos al proceso por la parte demandante, como su compañero de labores Everardo Cotrino y su compañera sentimental Argeira Cotrino, corroboraron que con el cambio de horario Fabio tuvo que madrugar más, que ya no alcanzaba a desayunar en la casa y que en ocasiones -dijo el primero- un caño se crecía, por lo que tenía que dar una vuelta para llegar al trabajo. El mayordomo Orlando Valencia también relató que el accionante vivía muy lejos de su lugar de labores.

La Sala encuentra que esas circunstancias narradas NO resultan suficientes para considerar que el empleador no podía hacer uso de la facultad de modificar el horario de su trabajador. Como se dijo, el cambio no fue solo para él sino para todos aquellos que laboraban en fincas, como el señor Everardo Cotrino, pero, además, resulta que, si bien el trayecto podía ser largo, fue el mismo tanto antes como después del cambio de horario. Así también lo aseguró este último declarante, cuando señaló que los lugares de labores eran los mismos y que "el problema" solo fue por la variación de la jornada.

De la misma forma, los inconvenientes que llegaba a presentar en época de invierno el camino que debía transitar podían darse tanto de forma previa como posterior a la modificación del horario. En otras palabras, las dificultades viales podían tenerse tanto para llegar a las fincas a las 6:00 a.m. como para arribar a las 7:00 a.m.

También algunos testigos (como este y Argeira Cotrino) mencionaron que la cocina del "campamento" suministrado por la empresa donde vivía el accionante con ella -su compañera- y otros trabajadores estaba en malas condiciones, lo que perjudicaba la preparación de los alimentos para llevar al trabajo. Sin embargo, esa es una situación que tampoco guarda relación directa con el horario de inicio de labores del señor José Fabio, es decir, la cocina presentaba fallas tanto si el demandante debía iniciar labores a las 6:00 a.m. como si había de hacerlo a las 7:00 a.m.

Las circunstancias de que el trabajador tuviese que madrugar más, que ello le modificara sus rutinas alimenticias, y que a ello no estuviese acostumbrado pues llevaba laborando muchos años en un mismo horario tampoco impedían, a diferencia de lo considerado por la parte accionante, que su empleador lo cambiara. No por las variaciones en algunos hábitos que pueda llegar a generar una modificación patronal, que no traspasen el límite de vulnerar derechos, ni los aspectos enunciados previamente, enunciados por la jurisprudencia, puede hablarse de una decisión ilegítima o ilegal. Como bien lo reconoció la Corte en sentencia CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 25103, reiterada en la CSJ SL3179-2018: "(...) 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”.

Es más, se recuerda que desde el inicio de la vinculación el trabajador, en el contrato laboral, no se estableció un horario específico de labores, sino a cumplir la jornada determinada por el empleador.

Si bien del interrogatorio de parte del demandante puede desprenderse que este consideraba que debía tomarse su aceptación para modificar el horario, razón por la cual decidió no acatarlo, lo cierto es que, según se enunció previamente, el “ius variandi” es una facultad patronal que no exige el consentimiento del trabajador. Por ello, tampoco es argumento atendible el que, según el testigo Everardo Cotrino, el accionante habló con un mayordomo para que le cambiaran nuevamente el horario, pero “no le hicieron caso”.

Y en relación con otros argumentos planteados en la demanda (hechos 13 y 17), se tiene que: (i) el hecho de que el trabajador hubiese sido cumplidor de sus obligaciones previamente a la modificación del horario y nunca hubiese sido sancionado antes de ello no implica que la empleadora hubiese estado impedida para establecer un nuevo horario que debían ejecutar sus subordinados, incluido el señor José Fabio; y (ii) no existe disposición legal o convencional alguna en el sentido de que la Industria Ganadera Hato Cebú S.A., previo a asignarle horario diferente a él, hubiese tenido que tomar diversas medidas como suministrarle equipos personales y de protección industrial para sus recorridos, dejarle a su alcance medios de transporte como “bicicleta o bestia”, cambiar la cocina del campamento, cambiarle el sitio de trabajo o entregarle “una especie de sobresueldo”.

En síntesis, estando acreditada al menos una de las causales invocadas por el empleador en la carta de despido, la Sala concluye que el mismo ocurrió con una justa causa.

Como consecuencia de lo anterior, tal como lo decidió el Juzgador, en lo que concierne a la indemnización por terminación unilateral del contrato

de trabajo sin justa causa, prevista en el artículo 64 del C.S.T., no es posible emitir condena.

Y en vista de que no hubo un despido injusto, que era el presupuesto establecido desde la demanda para efectos de que se le concedieran las pretensiones de: (i) pago de perjuicios morales y (ii) reintegro con las prestaciones correspondientes entre el día siguiente de la desvinculación y hasta cuando se haga efectiva la reinstalación, tampoco proceden estas. En relación con la última, ha de mencionarse también que desde la Ley 50 de 1990 el despido injusto, por sí mismo, dejó de tener como posibilidad de sanción la de reintegro, limitándose al pago de una indemnización (ver artículo 64 del C.S.T., modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002).

Finalmente, en cuanto a las alegaciones de segunda instancia presentadas por la parte demandante debe indicarse que el indicio grave en contra de la demandada por no haber contestado el escrito inicial, al que se refirió el Juez en auto del 2 de febrero de 2022 (archivo 011.AutoFijaFechaArt77-TienePorNoContestadaDemanda), de ninguna manera permite derribar el amplio caudal probatorio que da cuenta de la existencia de un despido justificado en el presente caso.

De otra parte, ante la no comparecencia del representante legal de la compañía demandada a audiencia de conciliación, no se emitió sanción alguna en esa oportunidad (carpeta 013.GrabacionAudiencia), frente a lo cual no hubo ningún pronunciamiento por el extremo accionante, no siendo dable que se pida, posteriormente, la aplicación de la consecuencia desfavorable respectiva, tal y como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia especializada en sentencias como CSJ SL650 y CSJ SL1849 de 2016.

Resuelto esto, se tiene que en la demanda también se solicitó que se declarara que la empleadora debe ser **responsable por acoso laboral** sucedido entre el 1º de junio de 2020 y el día del despido; así como por "los perjuicios irrogados al trabajador, y además incurso en las sanciones que el despido ilegal comporta" y por "la sanción que consagra el artículo

64 del C. S T. y S, S., con la modificación que le introdujo el artículo 9 de la Ley 789 de 2002”.

De entrada, la Sala advierte que si bien existe un proceso especial de acoso laboral, las pretensiones formuladas en esta oportunidad sí pueden ser objeto de análisis mediante este proceso ordinario. En efecto, en sentencia CSJ SL17063-2017 se adoctrinó lo siguiente:

“(…) la Ley 1010 de 2006 pretendió generar una protección multidimensional en el lugar de trabajo, con la consecuente posibilidad de adoptar correctivos inmediatos ante la demostración efectiva de conductas que constituyan acoso laboral, a las cuales se les dio trámite especial, pero las demás que de allí pueden derivar, sin duda, continuaron bajo la esfera decisoria ordinaria

(…) En efecto el procedimiento especial a que hace referencia la citada norma atribuyó a los jueces del trabajo, con jurisdicción en el lugar de los hechos, conforme el artículo 12, la adopción de *«medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente ley, cuando las víctimas de acoso sean trabajadores o empleados particulares»*, y supone su conocimiento para advertir sobre las consecuencias que dicha normativa contempla a quienes la trasgredan, *«como terminación del contrato sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo»*, así mismo la posibilidad de imponer a la persona que ejecute tales acciones, o al empleador que las tolere, multa a la empresa de 2 a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, junto con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y a las aseguradoras de riesgos profesionales el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de la salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral, esto tratándose de trabajadores particulares, aunque prevé hipótesis jurídicas adicionales en los eventos de los servidores públicos.

(…) el procedimiento especial que determinó la ley lo fue para emitir decisión pronta sobre las sanciones del pluricitado artículo 10, pero no para extraer del conocimiento de los jueces ordinarios otras consecuencias que pueden derivar de la demostración del acoso o persecución laboral como los perjuicios morales, la reinstalación, los daños materiales y las demás anexidades jurídicas que la compleja construcción del concepto lleva implícita”.

Ello fue reiterado en sentencias como la CSJ SL21054-2017. Específicamente en cuanto a la indemnización por despido injusto puede consultarse la CSJ AL3662-2020.

En ese orden de ideas, no se acompaña lo indicado por el Juzgado de primer nivel, quien dio a entender en la sentencia que todos los asuntos relacionados con acoso laboral deben ser tramitados a la luz del procedimiento especial.

Ahora, en el presente caso no se está solicitando la aplicación de las sanciones puntuales que prevé el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, citadas en la sentencia de la Corte, de modo que deben ser resueltas a través del proceso ordinario.

Otra razón para llegar a esta conclusión consiste en que no hay prueba de que el accionante hubiese activado las medidas preventivas o de protección contemplados en la Ley 1010 de 2006, no existiendo prueba de que hubiese alegado existencia de acoso laboral mientras estuvo vigente su contrato laboral, de modo que no activó el régimen contenido en ella, debiendo ser resuelta la controversia ahora planteada mediante proceso ordinario. Ello se infiere de lo expuesto en la sentencia CSJ SL3075-2019:

“No es desconocido para esta Corte que el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 establece un procedimiento judicial especial para el trámite de las controversias suscitadas en torno a la posible ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral, y que este tiene el carácter de un proceso laboral especial, respecto del cual no es procedente el recurso de casación. Así lo declaró esta Corte en providencia CSJ SL 2 de agosto de 2011 radicación 47080.

Sin embargo, tal como lo establece la referida norma, la actuación procesal especial tiene por objeto «[...] imponer las sanciones de que trata la presente ley», previstas en el artículo 10 ibidem, las cuales, a su vez tendrán lugar siempre que se observe el procedimiento dispuesto por el artículo 9º del estatuto legal referido -que implica la interposición de la queja correspondiente ante el comité de convivencia de la empresa empleadora, o ante el Ministerio del Trabajo, a prevención-.

En el presente asunto, está acreditado, y como un elemento esencial de juicio, que el presunto acoso laboral alegado no fue puesto en ninguna de las mencionadas instancias, de tal suerte que ni siquiera se activaron las medidas preventivas ni los mecanismos legales de protección establecidos en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 (CC T-882 de 2006, CSJ SL 2 de agosto de 2011, radicado 47080 y CSJ SL3023-2013).

Siendo así, es claro que la señora Rincón Herrera no hizo operativo el régimen previsto en la Ley 1010 de 2006, motivo por el cual en la presente controversia no es predicable la existencia de un medio de control judicial distinto al proceso ordinario laboral, en virtud del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y no a la dispuesta por el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006”.

Aclarado lo anterior, se advierte que el acoso laboral está consagrado en la Ley en mención (artículo 2º) como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

En relación con las características requeridas para que se configure dicho acoso, como la persistencia y sistematicidad, la Corte Suprema de Justicia se pronunció en sentencia CSJ SL17063-2017, así:

“Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.

Lo anterior es relevante para no banalizar el asunto, en la medida en que no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los

superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continua o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad”.

Ha de resaltarse inicialmente que en la demanda se indicó que la empresa debe ser declarada responsable por el supuesto acoso, desconociendo que de acuerdo a la Ley 1010, quienes pueden cometerlo son personas naturales, no jurídicas. En todo caso, si se acoge lo mencionado por el demandante en interrogatorio, en el sentido de que el sujeto activo involucrado era el administrador (Juan Carlos Gómez), quien llegó a la compañía para modificarle a él el horario de trabajo, lo cierto es que no es posible hablar de un acoso laboral en contra del señor José Fabio Díaz, como también lo concluyó el Juzgado.

En este asunto, el demandante considera que fue acosado laboralmente, en atención a que, en resumen, en el año 2020, luego de muchos años trabajando de forma continua desde las 7:00 a.m., se le modificó el horario, debiendo iniciar labores a las 6:00 a.m., lo que le generó una serie de traumatismos, explicados previamente en esta sentencia, reconociendo que ante su no acogimiento a ese horario, se le impusieron llamados de atención y posteriormente fue despedido.

Pues bien, lo que está acreditado en el presente caso, a partir de las pruebas relacionadas extensamente en momentos anteriores del presente pronunciamiento, es que en el año 2020 la compañía Industria Ganadera Hato Cebú S.A. resolvió establecer en el Reglamento Interno de Trabajo el horario que debían cumplir todos los trabajadores, estableciendo particularmente que el del personal de fincas iniciaría a las 6:00 a.m. En ese orden de ideas, se trata de una política general de la empresa, que obviamente tuvo repercusión en el demandante, pero por ser su trabajador, no porque hubiese una intención sistemática de afectar sus intereses, como inducir su renuncia, según aseguró su apoderada en los alegatos de conclusión. Ello no se demostró.

Se trató entonces de una decisión que válidamente podía tomar la empleadora. Tanto es así que, como se vio, se acreditó la existencia de un despido justificado del trabajador, en atención a su desatención continuada de la orden expresa de cumplir el nuevo horario establecido. En ese orden, como lo señaló la Corte en la sentencia citada, de ninguna manera es posible considerar la existencia de un acoso laboral por el hecho de que el operario esté en desacuerdo frente a decisiones de los superiores, que válidamente adoptan en ejercicio de la subordinación propia del contrato de trabajo.

De hecho, la misma Ley 1010 de 2006, en su artículo 8º, dispone que son conductas que no constituyen acoso laboral:

“(…) h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo (sic) 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo”.

Situaciones que perfectamente se enmarcan en el presente caso, en el que se le estaba exigiendo al trabajador cumplir con lo consignado en el Reglamento Interno de Trabajo para todos aquellos que prestaban sus servicios a la compañía, en concordancia con las obligaciones consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, de observar el Reglamento y acatar las órdenes e instrucciones impartidas (numeral 1º del artículo 58).

Ante la no comprobación de una conducta constitutiva de acoso laboral, no proceden las pretensiones que fueron propuestas como derivadas de esta declaratoria, por ejemplo, el pago de perjuicios.

Finalmente, como segunda solicitud subsidiaria aparece la condena al empleador al pago de **dotación** por todo el período laborado.

Por fuera de que la pretensión carece de respaldo en los hechos de la demanda, puesto que solo se indicó que para que el empleador hubiera podido hacer el cambio de horario, lo que ocurrió tan solo en el año 2020,

debió haberle suministrado diversos elementos como overoles, botas, chaqueta, etc., lo cierto es que la jurisprudencia especializada tiene dicho que a la finalización del contrato de trabajo no procede la entrega de la dotación en especie, pues lo que procede es una indemnización de perjuicios por no haberla recibido, pero estos deben ser probados (CSJ SL, 22 abr. 1998, rad. 10400, reiterada en la CSJ SL5754-2014, así como la CSJ SL4457-2019), lo cual no ocurrió en este proceso. De hecho, ni siquiera en el escrito inicial se indicó cuáles fueron esos perjuicios que sufrió el reclamante por no haber recibido oportunamente el calzado y el vestido de labor. Por tanto, tampoco hay lugar a conceder esa prestación.

De este modo queda surtido el grado jurisdiccional de consulta. Se confirmará entonces la sentencia de primera instancia.

El grado jurisdiccional no genera costas de segunda instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **F A L L A:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 30 de agosto de 2022 por el Juzgado Civil del Circuito de Puerto Boyacá, Boyacá, por las razones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO: NO IMPONER** costas de segunda instancia, por lo expresado.

**TERCERO: NOTIFÍQUESE** el presente fallo mediante edicto virtual, el cual se fijará por un día, de conformidad con la providencia AL2550-2021.

**MARÍA DORIAN ÁLVAREZ**

Magistrada Ponente

**SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO**

Magistrada

**WILLIAM SALAZAR GIRALDO**

Magistrado

**Firmado Por:**

**Maria Dorian Alvarez De Alzate**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 2 Laboral**  
**Tribunal Superior De Manizales - Caldas**

**William Salazar Giraldo**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 3 Laboral**  
**Tribunal Superior De Manizales - Caldas**

**Saray Nataly Ponce Del Portillo**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 1 Laboral**  
**Tribunal Superior De Manizales - Caldas**

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: **958543800700c773f77e54c8902a9d85ee68437126b58d6f033cd66e42dce819**

Documento generado en 03/10/2022 03:03:09 PM

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