



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Segunda de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL ACOSO LABORAL- **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 11001 31 05 **020 2023 00005 01**
DEMANDANTE: ROBERTO SABALZA JUNCO
DEMANDADO: COOPERATIVA DE TRABAJADORES Y PENSIONADOS
DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y
ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP LTDA. -
COOACUEDUCTO.

Bogotá DC, veinticuatro (24) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 117 del CPTSS, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, integrada por los Magistrados MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 10 de agosto de 2023, por el Juzgado 20 Laboral del Circuito de Bogotá DC.

I. ANTECEDENTES

Pretendió el demandante que se declare que Coacueducto incurrió en acoso laboral hacia el señor Roberto Sabalza por trato discriminatorio, lo que lo llevó a renunciar a su cargo, y en consecuencia, solicitó se condene a la accionada a reliquidar el auxilio de cesantías, los intereses a las cesantías, la prima de servicios y las vacaciones, considerando el último salario devengado como Jefe de Sistemas, así como a pagar la indemnización por despido indirecto (págs. 6-8, arch. 01, C01)

Como fundamento de sus pretensiones manifestó que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con Coacueducto el 22 de diciembre de 2003, para desempeñarse como coordinador de soporte técnico en la sede principal de

la cooperativa en la ciudad de Bogotá; indicó que su cargo contemplaba más de 30 funciones y que su último salario ascendió a la suma de \$2.410.704; que a lo largo de la relación laboral, realizó los reemplazos del cargo de Jefe de Sistemas en períodos de vacaciones, incapacidades y por ausencia de quién ocupaba el cargo; que como jefe de sistemas tenía 43 funciones y le era reconocida la diferencia salarial entre los dos cargos, siendo la última asignación mensual que percibió como jefe de sistemas, la suma de \$3.706.714.

Expuso que al realizar los reemplazos del jefe de sistemas, debía cumplir las funciones de ambos cargos, lo que le generaba una sobrecarga laboral que soportó porque esperaba ser promovido de manera definitiva al cargo de jefe de sistemas; sin embargo, cuestiona que Coacueducto no tuvo en cuenta sus habilidades, destrezas y conocimiento, y no lo promovió, lo que afirma le causó tristeza, angustia y frustración; que fue incapacitado por Covid 19 desde el 16 al 27 de julio de 2021 y que de acuerdo a lo dispuesto en el reglamento de bioseguridad, debió permanecer aislado hasta el 6 de agosto de 2021; que estando incapacitado le fue realizada una auditoria interna a su puesto de trabajo, en la que se encontraron algunas falencias, por lo que el 6 de agosto fue requerido para rendir informe de las actividades realizadas en la modalidad de teletrabajo y el 18 de agosto de 2021 fue citado a rendir descargos.

Adujo que el 24 de agosto de 2021, presentó queja de acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de Coacueducto, por no haberse respetado su estado de incapacidad y realizar una auditoria a su puesto de trabajo durante dicha incapacidad; sin embargo, alega que la queja fue manipulada por la Gerencia, y no fue tenida en cuenta, lo que afirma le causó frustración, baja autoestima, desmotivación, y aunado a la sobrecarga laboral derivada de la ejecución simultánea de los 2 cargos, le afectó su salud mental, calidad de vida y lo llevó a renunciar a partir del 30 de septiembre de 2022.

Finalmente, indicó que el 10 de mayo de 2022 la demandada contrató a un ingeniero para desempeñarse como jefe de sistemas, quién renunció el 8 de julio de 2022, por lo que el demandante postuló su hoja de vida para el cargo de jefe de sistemas el 11 de julio de 2022; que sin haber sido citado a realizar pruebas o entrevistas, y sin haber sido descalificado para ejercer el cargo que ya había desempeñado, Coacueducto realizó una nueva convocatoria para el cargo de jefe de sistemas, con lo que considera ejerció un trato discriminatorio sobre el

demandante, llevándolo a renunciar al ser descalificado y por coartar su desarrollo profesional y personal (Págs. 4-5 arch. 01 C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado 20 Laboral del Circuito de Bogotá admitió la demanda el 10 de marzo de 2023, ordenando su notificación y traslado a la demandada conforme a lo previsto en el art. 74 CPTSS (arch. 02, C01).

El 18 de abril de 2023, la Cooperativa de Trabajadores y Pensionados de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá DC ESP – **Cooacueducto**, dio contestación a la demanda oponiéndose a la totalidad de las pretensiones y formulando las excepciones de: inexistencia de causal alguna de despido indirecto; pago total de los salarios y prestaciones sociales generados durante la vigencia de la relación laboral y teniendo en cuenta las bonificaciones entregadas a la parte actora cuando ejecutó de manera excepcional y parcial algunas de las funciones de la jefatura de sistemas; inexistencia de la obligación; cobro de lo no debido; carencia de derecho; y prescripción (Págs. 38-40, arch. 04, C01),

Reconoció la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, en el período comprendido entre el 22 de diciembre de 2003 y el 30 de septiembre de 2022, sin embargo precisó que el accionante presentó su renuncia de manera libre y voluntaria, indicando que no existió causal alguna de despido indirecto. Expuso que de manera excepcional le fueron asignadas al demandante algunas funciones propias de la jefatura de sistemas, por lo que se le reconocía una bonificación mensual con carga prestacional por valor de \$1.296.010, y que a la finalización del contrato de trabajo se pagaron al demandante la totalidad de las acreencias a las que tenía derecho.

Expuso que durante la vigencia de la relación laboral, el demandante fue objeto de múltiples oficios, reconvenciones, llamados de atención y procedimientos administrativos, enunciando 13 situaciones ocurridas entre octubre de 2009 y agosto de 2021; señaló que el demandante no fue sujeto pasivo de sobrecarga laboral alguna y que nunca informó nada al respecto; destacó además que el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad Solidaria, recibió y dio trámite a la queja de acoso laboral presentada por el demandante, concluyendo que no existió conducta alguna de persecución laboral.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 20 Laboral del Circuito de Bogotá DC, en sentencia del 10 de agosto de 2023, declaró que entre el señor Roberto Sabalza Junco y la Cooperativa de Trabajadores y Pensionados de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá DC ESP – Coacueducto, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 22 de diciembre de 2003 al 30 de septiembre de 2022 y absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

Motivó lo decidido en que la parte demandante no fue clara, concisa y precisa en indicar qué modalidad de acoso laboral pudo haber ejercido la demandada, concluyendo que el mayor malestar para el accionante es la excesiva carga laboral que tenía al tener que ejercer simultáneamente como coordinador de soporte técnico y jefe de sistemas; así como la discriminación por no haberlo nombrado jefe de sistemas a pesar de cumplir con el perfil exigido.

Al respecto, consideró el *a quo* que no se demostró que el demandante tuviese una excesiva sobrecarga laboral, señalando que si bien durante algunos periodos en el transcurso de la relación laboral debió ejercer simultáneamente las funciones de coordinador de soporte técnico y de jefe de sistemas, esto lo hizo por periodos cortos y se le reconoció una suma de dinero adicional por tal labor, indicando además que no se demostró que en esas ocasiones hubiese realizado a cabalidad todas las funciones de ambos cargos, por el contrario resaltó que los testigos habían relatado que en esos casos solo se cumplían las funciones primordiales y que al demandante se le había brindado una herramienta adicional, como es el soporte de una mesa de ayuda. (min. 42:00 a 48:32, arch. 10, C01).

Expuso que la empresa demandada tiene dentro de sus políticas, la de realizar encargos internos para suplir las faltas temporales, por lo que consideró que la asignación en encargo de funciones adicionales al demandante, no podía ser tomada como un acto de acoso laboral, ni como una situación particular que solo ocurriera con el demandante. Respecto a la auditoría realizada al accionante y el proceso disciplinario seguido a continuación, señaló el *a quo* que los mismos siguieron las disposiciones legales y que si bien la auditoría se efectuó cuando el demandante estaba incapacitado, estaba prevista desde el 12 de mayo de 2021, por lo que concluyó que dicha circunstancia no puede ser enmarcada en una conducta de acoso laboral (arch. 10, C01).

IV. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a resolver en grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo previsto en el art. 69 del CPTSS, conforme a lo cual el problema jurídico a resolver, consiste en verificar si la demandada incurrió en conductas constitutivas de acoso laboral en contra del demandante, y en consecuencia, si el señor Roberto Sabalza tiene o no derecho a las acreencias reclamadas.

La Ley 1010 de 2006 reguló el acoso laboral, y en su artículo 2.º, modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013, lo definió como «*toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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 a la renuncia del mismo*», bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

En consecuencia, la sanción de las conductas de acoso laboral, tienen implícito un sustrato ético, cual es el de impedir que se generen o permitan faltas a los derechos fundamentales del trabajador, especialmente aquellos que se refieren a su integridad personal, y con ello imposibilitar o menguar que se degrade el ambiente de trabajo; así, la jurisprudencia ha considerado que para identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades realizadas en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que de ninguna manera se pueden calificar como acoso, pues este hace referencia a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la empresa, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente al trabajador, de allí que para que se concrete el acoso laboral, las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas (CSJ SL17063-2017).

De modo que, no cualquier conducta puede llegar a configurar el acoso laboral, ni el desacuerdo frente a decisiones o el conflicto que pueda surgir de las

tareas dadas, o el estrés que produzca estar sometido a una exposición continúa o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas. El objeto principal de la ley de acoso laboral consiste entonces en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

En el caso bajo estudio, el demandante alegó haber sufrido acoso laboral y haber sido discriminado por Coacueducto; sin embargo, omitió precisar cuáles son las conductas constitutivas de acoso laboral, por lo que tal y como expuso el *a quo* se tiene que las conductas cuestionadas por el señor Roberto Sabalza, corresponden de una parte al hecho de haber tenido sobrecarga laboral durante los periodos en los que siendo coordinador de soporte técnico, le fueron asignadas funciones del jefe de sistemas; y de otra, el hecho de no haber sido promovido al cargo de jefe de sistemas, a pesar de haber participado en la convocatoria adelantada por la demandada.

Es preciso indicar que la discriminación laboral es definida en la Ley 1010 de 2006 como «*todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral*», y que las situaciones cuestionadas por el demandante, se acercan a las conductas previstas en el art. 7 de la Ley 1010, 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*» y, «*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*».

Con base en lo anterior, procederá la Sala a analizar el material probatorio recaudado:

- i)** Existe plena certeza respecto a que entre las partes existió una relación laboral, regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre el 22 de diciembre 2003 y el 30 de septiembre de 2022, por el que el demandante se desempeñaba como coordinador de Soporte Técnico; toda vez que dicha relación fue aceptada por la demandada en curso del proceso, y se cuenta

además con la certificación laboral expedida por Coacueducto el 23 de septiembre de 2022 (págs. 62-64, arch. 01, C01)

- ii)** Tampoco existe discusión en cuanto a que a lo largo de la relación laboral que existió entre las partes, el señor Roberto Sabalza fue designado para cubrir las ausencias temporales del Jefe de Sistemas, por lo que se le reconocía una remuneración adicional, equivalente a la diferencia entre los dos cargos. Esto porque así fue aceptado por las partes, expuesto por los testigos escuchados dentro del proceso y porque obran en el expediente los memorandos mediante los que se comunicaban dichas designaciones (págs. 23 y 26, arch. 01 C01)
- iii)** En el mismo sentido, se allegó copia de la Política de Encargos de Coacueducto, en la que se observa que la empresa tiene prevista la posibilidad de designar a sus trabajadores para asumir total o parcialmente las funciones de otro cargo en forma temporal, reconociendo un porcentaje adicional de la remuneración, el que varía dependiendo de la cantidad de funciones asumidas y del nivel de las mismas (págs. 61-64, arch. 04, C01)
- iv)** La demandada aportó copia de los procesos disciplinarios adelantados al aquí demandante en los meses de octubre de 2009, agosto de 2010 y agosto de 2021 (págs. 71-74, 114-122 y 129-137 *ídem*), de los que se colige que la empresa demandada ejerció la facultad disciplinaria acorde con lo previsto por el art. 115 CPTSS, informando al trabajador de las anomalías o inconsistencias presentadas, brindándole la posibilidad de ejercer sus derechos de defensa y contradicción e imponiendo una sanción en los casos en que lo consideró pertinente.
- v)** Se allegaron también copias de las evaluaciones para el desarrollo y evaluaciones de desempeño por competencias, realizadas al demandante, en las que se observan las sugerencias y recomendaciones efectuadas a partir del año 2015, así como los compromisos adquiridos por él (Pág. 75 -93, 138-143).
- vi)** Respecto a la auditoria cuestionada por el demandante, por haber sido efectuada cuando él se encontraba incapacitado, se aportaron los siguientes correos electrónicos (págs. 94-102 *ídem*):

- Correo del 10 de mayo de 2021, con el que se remitió la programación de las auditorías internas de calidad, en el que se especificaba que las auditorías internas se realizarían entre el 19 y el 25 de mayo de 2021.
- Correo del 12 de mayo de 2021, en el que la entonces jefe de sistemas, le informó al demandante que debía tener al día los formatos de hoja de vida de los equipos de cómputo para el día 24 de mayo, de acuerdo con el cronograma de auditorías.
- Correo del 22 de julio de 2021, en el que la entonces jefe de sistemas reitera la solicitud previa al aquí demandante, en relación con la información que debía tener al día para la auditoría interna.

De las anteriores comunicaciones, se extrae que la auditoría cuestionada, no fue realizada en forma exclusiva al aquí demandante, sino que hacía parte de las auditorías internas realizadas en toda la empresa, y que dichas auditorías se encontraban programadas desde el mes de mayo de 2021, con lo que se desestima lo expuesto por el accionante respecto a que la realización de la auditoría es un acto de acoso, realizado únicamente a su puesto de trabajo, en forma discriminatoria; lo que también se comprueba con el informe de auditoría al área de sistemas (págs.. 108-113 *idem*).

vii) Finalmente, se aportó la documentación correspondiente a la queja de acoso laboral (págs. 175-199) presentada por el accionante con ocasión a su inconformidad por haberse realizado la auditoría cuando él no estaba presente debido a su incapacidad por Covid19 y, al descontento por el proceso disciplinario que se le adelantó como consecuencia de las 42 faltas encontradas en desarrollo de la citada auditoría. Revisada la queja y las actas de reunión de Comité de Convivencia Laboral de Coacueducto, se observa que se adelantó todo el procedimiento interno y que dentro del mismo se concluyó que no se presentaba una situación de acoso, sino que se le estaba exigiendo al aquí demandante cumplir con las funciones que tenía asignadas como Coordinador de Soporte Técnico.

Ahora bien, de las declaraciones traídas al proceso, es preciso resaltar lo siguiente:

i) El señor Jason Zaragoza Medina (testigo del demandante), quién fue trabajador de la empresa demandada, expuso que no tuvo conocimiento

directo de que se haya ejercido alguna acción de acoso al aquí demandante; informó que en la empresa se acostumbraba cubrir las ausencias temporales por vacaciones, incapacidades o similares con los mismos compañeros de trabajo (min. 44:05 a 58:06, arch. 09 C01).

- ii)** El señor Joan Sebastián Ramírez (testigo de la demandada), quién trabajó para la demandada como Director de Riesgo y fue una de las personas contra las que se interpuso la queja de acoso, informó que el demandante fue encargado en varias oportunidades como Jefe de sistemas, debido a su experiencia en la empresa y su labor como coordinador de Soporte Técnico; sin embargo, precisó que en dichos encargos se realizaban solo las funciones primordiales del puesto de trabajo encargado y no la totalidad de las funciones de ambos cargos.

Expuso también que las no conformidades encontradas en la auditoria realizada en 2021, venían desde la auditoria externa realizada por Icontec en 2020 y que se planearon las auditorías internas con el fin de verificar que se hubiesen suplido las falencias anteriores y que en la siguiente auditoria externa no persistieran o se hicieran más gravosas las no conformidades encontradas, resaltando que las falencias encontradas en el puesto de trabajo del demandante, correspondían a funciones que tenía como coordinador, que ya debía haber realizado para cuando se hizo la auditoria y se inició el proceso disciplinario (min. 1:11:44 a 1:37:47 *idem*).

- iii)** La señora Niyireth Ramos Acosta (testigo del demandante), quien fue trabajadora de la demandada y se desempeñó como jefe de control interno, señaló que era usual que el demandante cubriera las faltas temporales del Jefe de Sistemas, acorde con la política de encargos de la empresa, precisando que la política general era suplir las vacaciones con otra persona que estuviese abajo en el organigrama. (1:40 a 2:24:11 *idem*).

Cabe precisar que no se tiene en cuenta lo expuesto por la testigo respecto a la queja de acoso laboral interpuesta por el demandante y la auditoría practicada, debido a las inconsistencias presentadas en la declaración al respecto.

iv) La señora Norma Constanza Arévalo (testigo de la demandada), trabajadora de la empresa demandada, reiteró lo expuesto por los diferentes testigos respecto a la política de encargos de la empresa, informó que pertenece al Comité de Convivencia de Coacueducto y participó en el procedimiento efectuado con la queja presentada por el demandante, indicando que en el mismo no intervino la gerencia y que se surtió conforme a las previsiones de la Ley 1010 de 2006, concluyendo que no se había presentado ninguna situación de acoso (min. 2:24:22 a 2:49 *ídem*).

Del análisis del material probatorio allegado al presente caso, encuentra la Sala que el demandante no demostró el acoso laboral alegado, como se expondrá a continuación:

En lo relacionado con la sobrecarga laboral no se allegó prueba alguna tendiente a sustentar dicha afirmación, si bien el accionante aportó el manual de funciones del cargo de Coordinador de Soporte Técnico y del cargo de Jefe de Sistemas, dichos manuales por sí solos no son demostrativos de la sobrecarga enunciada, esto porque aunque ambos cargos contemplan una serie amplia de actividades a realizar, nada se dijo respecto a las funciones de cada cargo, ni se encontró que el demandante hubiese presentado queja alguna frente a las funciones de su cargo, ni que hubiese solicitado reevaluar las mismas; aunado a que los manuales no fueron creados para el ejercicio de dichos cargos por el aquí demandante, sino para el ejercicio de los cargos en sí mismos, sin que fuese un factor para determinar las funciones a asignar a cada uno, la persona que los desempeñara.

Ahora bien, respecto a que por algunos períodos el demandante siendo Coordinador de Soporte Técnico era encargado de la Jefatura de Sistemas, y que durante dichos encargos debía cumplir no solo las funciones propias de su cargo, sino también las funciones del encargo, observa la Sala que el demandante ni siquiera enunció cuales eran las actividades adicionales que debía realizar, ni demostró que las mismas fuesen excesivas; por el contrario, la totalidad de los testigos escuchados fueron claros y unánimes al indicar que por política de la empresa accionada y para garantizar la continuidad de su operación, las faltas temporales eran suplidas mediante la figura de encargo, por otros trabajadores de la misma empresa; así como que en el caso del área de sistemas era lógico que

las ausencias del jefe de sistemas fueran cubiertas por el coordinador de soporte técnico.

En el mismo sentido, los testigos traídos por la demandada expusieron que el encargo no conllevaba realizar la totalidad de las funciones previstas para ambos cargos, sino la ejecución de las actividades de orden prioritario, necesarias para continuar con el normal funcionamiento de la empresa, y que por dicha actividad temporal, se reconocía a los trabajadores que realizaban el encargo una remuneración adicional, equivalente a la diferencia de lo devengado entre ambos cargos.

De otra parte, y en lo relacionado con la posible discriminación por no haber sido tenido en cuenta para desempeñar el cargo de Jefe de Sistemas, encuentra la Sala que a diferencia de lo expuesto por el demandante, Coacueducto demostró que para suplir la vacancia definitiva del cargo de Jefe de Sistemas, contrató una empresa externa que se encargara del proceso de selección, y que se realizó una convocatoria mixta, dirigida tanto al personal de la demandada como a los aspirantes externos, en la que participó el demandante; sin embargo, la renuncia presentada por el señor Roberto Sabalza, fue anterior a la finalización del proceso de selección.

Así las cosas, no se observa que se presentaran situaciones de discriminación frente al aquí accionante, toda vez que no se impidió ni limitó su participación en el proceso de selección; aunado a lo anterior, los continuos encargos efectuados al demandante a lo largo de la relación laboral, lejos de mostrar la discriminación alegada, demuestran que era tenido en cuenta en la organización y reconocido en el rol que desempeñaba, toda vez que de haber sido discriminado y si la empresa realmente quisiera impedir su desarrollo profesional, como afirma el demandante, no lo habrían encargado continuamente como Jefe de Sistemas, sino que se hubiese designado a otra persona.

Resta indicar que en curso del proceso se demostró que la auditoría realizada al área de sistemas, que dio lugar a las inconformidades del aquí demandante, se trató de un procedimiento previamente programado, que era de conocimiento de toda la compañía debido al proceso de acreditación que adelantaba Coacueducto y que por tanto, no puede entenderse como una situación especial, efectuada con el propósito de afectar al demandante.

Finalmente, cabe recordar que la realización de un proceso disciplinario como el adelantado al actor, una vez verificado que no se encontraba al día en las funciones a su cargo, no puede ser considerada como una situación de acoso laboral, toda vez que el empleador esta facultado para exigir el cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador y puede adelantar las acciones correctivas pertinentes, siempre que se garantice el debido proceso y el consecuente ejercicio de los derechos de defensa y contradicción.

Así las cosas, se **confirmará** la decisión de primera instancia por las razones expuestas en la presente providencia. Sin costas en esta instancia ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ DC**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 10 de agosto de 2023, por el Juzgado 20 Laboral del Circuito de Bogotá DC, por las razones expuestas en las consideraciones de esta decisión.

SEGUNDO: Sin costas en la alzada.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA

Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente electrónico:

https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/EhrY0YOT-6NBhpYJMBZ5V0cB0PHQWIIDdaCOCiUN9nVqxQ?e=qlgIUc

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala Laboral

Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **1bc071ae8c0314cbabd29559211d2dff78c9633d12d031ba233c441cdf132a5d**

Documento generado en 04/09/2023 12:19:01 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>