

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	FERNEY ZAPATA OSPINA
DEMANDADO	Autobuses El Poblado –Laureles S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado 18 Laboral del Circuito de Medellín
RADICADO	05001 3105 018 2019 00640 01
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 09 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997 o en subsidio, indemnización por despido
DECISIÓN	Confirma sentencia absolutoria consultada

Hoy, **siete (07) de febrero de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Nancy Gutiérrez Salazar y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede emitir pronunciamiento en grado jurisdiccional de consulta, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Ferney Zapata Ospina** contra **Autobuses El Poblado – Laureles S.A..** Radicado único nacional 05001 3105 **018 2019 00640** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de las restantes integrantes de la Sala el proyecto discutido y aprobado mediante acta N° 02, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación:

Antecedentes

Las pretensiones del demandante se orientan a que se declare que tuvo contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Autobuses El

Poblado Laureles S.A., con extremos entre el 02 de diciembre de 2006 hasta el 14 de junio de 2019, en el cargo de despachador de buses, y como consecuencia se declare la ineficacia de la terminación del contrato y la vigencia del mismo, pues para la última calenda se encontraba en estado de debilidad manifiesta, al padecer ***ruptura parcial focal del tendón supraespinoso del hombro derecho***, y con ocasión de ello se condene a la sociedad accionada a restablecer la relación laboral, sin solución de continuidad, con su reintegro a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía ejerciendo, teniendo en cuenta las restricciones médicas con que cuenta, y a pagarle los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes con destino a la seguridad social durante el lapso de desvinculación; pide también la indexación de las condenas. Costas y agencias en derecho. **Subsidiariamente** solicita la indemnización por despido sin justa causa.

En sustento de ello afirma que, ingresó a laborar en la sociedad demandada en el cargo de despachador de buses, con vinculación indefinida entre el 02 de diciembre de 2006 y el 14 de junio de 2019, cumpliendo a cabalidad cada una de sus funciones en la ruta 135, siendo su salario el mínimo legal mensual vigente. Que el 31 de mayo de 2019 recibió citación a descargos programada para el 04 de junio siguiente, por queja de usuaria en el Metro, con el fin de aclarar hechos ocurridos el 04 de abril de 2019; siendo la citación irregular al contener como fecha 31 de junio de 2019. Que en la calenda fijada se presentó y dio explicaciones, pero fue interrogado por asunto diferente, **intervención con agente de tránsito para que no informaran a un conductor, hechos ocurridos en abril de 2019**. El 14 de junio de 2019 fue despedido, teniendo como principal sustento lo manifestado en los descargos, siendo el motivo del despido no informar a sus superiores lo ocurrido en el mes de abril de 2019, presuntamente al tratar de evitar un comparendo de tránsito a uno de sus compañeros, motivo diferente al de la citación, manifestando el señor Ferney, ***que lo ocurrido es una práctica común en el gremio***

transportador del cual sus superiores conocían, además no fue él quien cometió la presunta infracción pues no era destinatario del comparendo ni fue quien entregó la dádiva económica, tornándose en injusto el despido, vulnerándosele además el debido proceso, pues no tuvo oportunidad de ejercer su defensa sobre los hechos imputados al ser diferentes a los anunciados en la citación, no constando además en el acta la fecha y hora; tampoco fue asistido por dos compañeros de trabajo, ni la falta disciplinaria endilgada se encuentra relacionada en el reglamento interno de trabajo, en especial artículos 36 y 37, previendo el artículo 38 del mismo que no se pueden imponer sanciones no previstas en tal instrumento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o contrato individual de trabajo, por lo que el despido no tiene asidero jurídico.

En el hecho diecisiete relaciona las razones por las que estima vulnerado el debido proceso, pue el demandante no tuvo conocimiento de los hechos por los que rendiría descargos, al contener la citación objeto diferente, no conoció las pruebas en que se basaba la imputación, en el acta no se enumeraron las presuntas faltas cometidas, no se le brindó termino para controvertir las pruebas, la falta endilgada no está contenida en el reglamento interno, el pronunciamiento del empleador carece de congruencia, no se le dio la oportunidad de interponer recursos.

Agrega que se encuentra en tratamiento por patología de hombro, diagnosticada como **ruptura parcial focal del tendón supraespinoso**, de origen común, la cual requiere intervención quirúrgica, condición médica conocida por su empleador, estándose así ante un trato discriminatorio, pues su labor fue ejemplar, cumplía a cabalidad y de la mejor manera sus funciones, sin ninguna llamado de atención durante 13 años, precisando que en el examen médico de egreso realizado en la IPS MASMEDICOS se le indicó como recomendación ***continuar manejo médico: en la EPS de cuadro doloroso en articulación de los hombros y trapecio derecho. Especialista:***

acudir a cita pendiente con ortopedista. Que el despido injustificado vulnera su derecho al trabajo, salud y seguridad social al quedar desprotegido ya que de su empleo deriva el mínimo vital.

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos de ley, en auto del **14 de noviembre de 2019 se admitió** y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente enterada de la actuación, la sociedad accionada allegó contestación, aceptando la vinculación laboral del demandante, los extremos de la misma, el salario devengado, el cargo desempeñado, pero aclara que no siempre en la misma ruta, porque los despachadores son rotados; la citación a descargos del 31 de mayo es cierta, incurriéndose en un lapsus calami en la fecha, error digital sin relevancia; es cierto que el trabajador se presentó cumplidamente en la fecha y hora citado, pero aclara, que luego de la citación inicial la sociedad se enteró de una falta de mayor gravedad y por ello, mediante correo certificado efectuó nueva citación para la misma fecha, modificándose en esta el objeto de los descargos que debía presentar. La terminación unilateral del contrato es cierta, pero lo fue con justa causa, estando sustentada más allá de no comunicar a sus superiores anomalías presentadas con una agente de tránsito, pues el conductor **Rigan Enrique Rodríguez Betancur** se quejó porque el demandante, *lo buscó desesperadamente para solicitarle dinero con el objeto de evitar un comparendo de una agente de tránsito de la Secretaría de Movilidad de Medellín quien poseía fotografías que consignaban el vehículo que conducía, detenido, descargando pasajeros, en lugar prohibido. Según la queja el demandante le solicitó la suma de \$100.000 para evitarlo. Asimismo, elevó queja sobre hechos similares el conductor DUBERNEY ANDRES OSORIO MONTTOYA. La despachadora de la empresa demandada LEIDY JOHANA JARAMILLO GUILLEN igualmente informó a mi representada las anomalías antes referidas.* No es cierto y resulta calumnioso que se afirme que tales conductas constituyen una práctica común en el gremio transportador y que los directivos de la empresa las conocían, estando la actividad de conductor calificada como peligrosa, y sometida a la responsabilidad disciplinaria y por infracciones de tránsito, siendo política

de la empresa mantener una relación transparente con las autoridades, resultando lamentable que el demandante, con funciones de despachador, que representaba la imagen de la empresa ante los usuarios y autoridades de tránsito, tenga una concepción tan torcida en el manejo de las relaciones con estas. Los demás supuestos no son ciertos o no son hechos, insistiendo en que el despido se produjo por justa causa, luego de escucharle descargos, para los que previamente fue citado en debida forma, sin que el error en la fecha de la citación incida en la validez de la diligencia, estando la falta invocada establecida como justa causa en el contrato de trabajo, en el artículo 62 del C. S. del T. modificado por el art. 7º del Decreto 2351 de 1965, art. 7, literal c) numerales 5 y 6. Puntualiza que la empresa no tenía conocimiento del supuesto tratamiento médico que afirma el accionante, pues no tiene acceso a la historia clínica de sus servidores y Ferney nunca hizo alusión a inconvenientes de salud, **prueba de ello es que durante el último año presentó tres incapacidades, dos de dos días y otra de siete**, que según códigos del Ministerio de salud fueron consecuencia, la primera, de absceso cutáneo furúnculo y barunco de miembro L024 y las otras dos por la misma causa pero en otros sitios del cuerpo código L028. Que el demandante si tuvo varios procesos disciplinarios, lo que no resulta relevante. **Resistió las pretensiones** y formuló **las excepciones** de inecesaria declaratoria del contrato aducido, pues no se discute el mismo ni sus extremos. Inexistencia del despido ilegal o ineficaz, ausencia de debilidad manifiesta, inexistencia de la obligación de reintegro y de cancelar la indemnización reclamada.

La primera instancia terminó con **sentencia** proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito el **24 de noviembre de 2022**, declarando configuradas las excepciones de inexistencia del despido ilegal o ineficaz; ausencia de debilidad manifiesta, inexistencia de la obligación de reintegro y ausencia de la obligación de cancelar la indemnización, aducidas por la sociedad **Autobuses El Poblado Laureles S.A**, absolviéndola de las

pretensiones incoadas en su contra, e imponiendo costas a la parte vencida.

Para la falladora fue aceptado el vínculo laboral y extremos del mismo, quedando por definir la existencia de estabilidad laboral reforzada por salud del trabajador, infiriéndose de la prueba allegada que en momento alguno se puso en conocimiento del empleador la dolencia de hombro por síndrome de manguito rotatorio que aduce padecía para la fecha del despido, pues contrario a lo manifestado por su testigo, **Yuly Bibiana Agudelo Barreneche**, él mismo en el interrogatorio admitió que solo allegó a la empresa dos incapacidades por los diagnósticos indicados en el escrito de demanda, sin que se presentara quebranto *que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores*, al punto que en el examen médico de egreso se dejó expresamente consignado **sin restricciones laborales**, luego, bajo la tesis vigente en la jurisprudencia constitucional y especializada, no se puede afirmar un despido discriminatorio por razones de salud; y al no prosperar esta súplica, procedió al análisis de **la subsidiaria**, esto es, la indemnización por despido sin justa causa, la que tampoco salió avante, al quedar demostrada, incluso ser aceptada en la diligencia de descargos la conducta contraria a la ley desplegada por el trabajador, al exigir a los conductores de la ruta dinero para entregar coimas a una agente de tránsito y así evitar informes por contravenciones de tal naturaleza, contrariando las políticas de la empresa, y patrocinando actos de corrupción de servidores públicos.

Al no interponerse recurso de apelación y ser la decisión adversa a los intereses del trabajador, se conoce de la misma en grado jurisdiccional de consulta, conforme lo prevé el artículo 69 del C. P. T. y de la S.S..

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones:

Teniendo en cuenta los planteamientos de la demanda, **el problema jurídico** en esta instancia se circunscribe a establecer si se configuran los presupuestos para la aplicación de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de ser así, se dará paso al estudio de las condenas consecuenciales. En evento de desestimarse esta pretensión, se analizará la procedencia de la indemnización por despido tarifada en el artículo 64 del C. S. del T.

No existe discusión sobre la existencia del vínculo laboral y extremos del mismo, pues ello es aceptado sin reparo alguno por la sociedad demandada, al igual que el cargo despeñado por el trabajador, despachador de buses, con rotación en las diferentes rutas, pues así quedó demostrado con la prueba allegada, desvirtuándose lo dicho en el hecho quinto, de hacerlo siempre en la 135, al punto que el apoderado del demandante en la etapa de alegaciones en primera instancia aprovecha tal conclusión para afirmar que tal cambio se debió a la situación de salud del trabajador, lo que ni siquiera se puso de presente en el libelo inicial.

Frente a la **estabilidad laboral reforzada** derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se afirma en **el hecho dieciocho**, que para la fecha de finalización del contrato, el demandante se encontraba ***en tratamiento por patología de hombro izquierdo diagnosticada como RUPUTURA PARCIAL FOCAL DEL TENDON SUPRAESPINOSO, de origen común, la cual debe ser tratada quirúrgicamente, y que su empleador conocía tal condición médica,*** presentándose así un despido discriminatorio.

Pues bien, la jurisprudencia Constitucional ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada **estabilidad laboral reforzada** y merecen, por ese hecho, de especial protección. Se indica por

la Corporación que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en el empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador. La línea jurisprudencial constitucional sostiene que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en la Carta Superior y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les **"impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares"**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho; y por esta razón ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, siempre y cuando se cumplan estos supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Ver entre otras sentencias T 461/17, T 317/17, T- 502-207, T 305/18, T 041/19.

Así entonces, la estabilidad laboral reforzada desarrollada en Colombia a partir de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política, 26 de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes

institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, se traduce, entre otros, en el derecho del trabajador a permanecer en el **cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación**. Siendo insistente, tanto la jurisprudencia constitucional como la especializada, en indicar que **los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de salud que les impida o dificulte de manera significativa la ejecución de sus labores habituales, debidamente conocida por el empleador**, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.

Es importante precisar que en sentencia SL1360 – 2018, radicado 53394 del 11 de abril de 2018, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisó que **el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protege al trabajador en la fase de extinción del vínculo laboral y su finalidad es la de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, entendidos como aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo, fundado en la deficiencia física, sensorial o mental, en oposición a las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva que son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo**; luego la invocación de una causal objetiva, excluye de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad, advirtiendo la Corporación, ***no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio***, y agrega la Corte: ***Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva***. Precisándose en la Sentencia SL 458 del 20 de febrero de 2019, Rdo.63483, que ***si el motivo de la ruptura del contrato no***

es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Posición reiterada en las Sentencias SL 1426 del 9 de abril de 2019, Rdo.: 66675; SL 1100 del 27 de marzo de 2019, Rdo.: 73482; SL 208 del 6 de febrero de 2019, Rdo. 60375, la SL 5451 del 10 de diciembre de 2018, Rdo. 71130 y la SL679-2021, Rdo. 77031 del 10 de febrero de 2021, entre otras.

Para el **caso de autos**, tal como se explica en el escrito de contestación y fue debidamente argumentado por la falladora del primer grado, **si bien obra en los autos copia de historia clínica que da cuenta de las dolencias de hombro que aquejaban al demandante**, tal situación no fue puesta en conocimiento del empleador, y es que nótese como **el diagnostico que se invoca como sustento del fuero de estabilidad, solo se expidió el 14 de agosto de 2019**, esto es, con posterioridad a la fecha de terminación del contrato, **14 de junio de 2019**, solicitándose procedimiento por ruptura de manguito rotatorio de hombro derecho el 03 de septiembre de 2019, también fecha posterior, **reportando a la empresa en el último año de servicios, solo tres incapacidades médicas, una del 10 de abril de 2019 por dos días, y las dos restantes del 20 y 22 de mayo del mismo año, la primera por dos y la segunda por 7 días por los diagnósticos L024 y L028** que corresponden, como se explica en el escrito de contestación, a enfermedad general por absceso cutáneo furúnculo, **hecho expresamente aceptado por el demandante cuando fue interrogado frente al particular, al indicar, si señora juez me dieron varios abscesos en los brazos**, patología completamente ajena y diferente a la que dice lo aquejó durante el desempeño de su labor, quedando sin sustento los dichos de la testigo **Yuly Bibiana Agudelo Barreneche**, su compañera de trabajo hasta 2018, cuando renunció, al indicar que este se quejaba de dolor en el

hombro y presentó a la empresa varias incapacidades por eso, pues él mismo confiesa que en el último año solo allegó las tres relacionadas en la contestación, y la declarante no se encontraba para esa época laborando, supuesto en el que justifica su desconocimiento de la razón del despido, luego, **no queda demostrado el cabal conocimiento por parte del empleador de la situación de salud que afirma el demandante padecía para la fecha del finiquito del contrato y tampoco está la dificultaba o impedía sustancialmente el desempeño de su labor**, por lo que no se acreditan los supuestos para la operancia del fuero de estabilidad.

Sumándose a ello la demostración de justa causa para el despido, pues con fundamento en quejas formuladas por los señores **Leidy Jojana Jaramillo Guillen**, quien el 28 de mayo de 2019, informó que en el mes de abril, sin recordar fecha, estando como despachadora de la ruta 130 – 132 en la empresa demandada, recibió llamada del señor Ferney en la que le decía que necesitaba en forma urgente localizar a los conductores de la 5008 y la 22, logrando hablar con los dos y preguntarles si habían conversado con el señor Ferney manifestándole que sí, enterándose de antecedentes similares con el señor Ferney, pero no le constan.

El 15 de mayo del mismo año, se recibió queja de **Duberney Andrés Osorio Montoya**, conductor del vehículo 5008 para la ruta 130 – 132 en la que informó:

En el mes de abril del presente año llego del viaje al centro en la ruta 130 y me dicen la despachadora del turno de la tarde Leidy Jaramillo que llame al despachador de San Lucas al señor Ferney Zapata por el motivo que me iban a informar en el tránsito, para mirar a ver el cómo me podía ayudar. Esto fue a raíz de que yo supuestamente yo recogí dos pasajeros en la mitad de la vía, solo había un confitero y él se bajó, por este motivo la oficial de tránsito me pita y me dice que me detenga más adelante, le doy la vuelta al parque paso por el lado de ella y no me detiene, yo seguí con mi viaje y cuando llego al paradero anteriormente mencionado (Palacé) me informan que llame al despachador Ferney Zapata.

Lo llamo y me dice que me iban a hacer una multa de tránsito porque descargué unos usuarios en mitad de la vía, a lo que yo le respondo que como me podía colaborar, a lo que él me responde que él se iba a comunicar con la agente de tránsito y que me contaba. Ese mismo día le repito la llamada le pregunto cómo a el caso a lo que me responde que "déjele para el fresco a la oficial de tránsito", a lo que responde que entonces donde se les dejó, el responde que se los dejara con Johana la encargada de liquidar los carros de Don Abel Sánchez en la Bomba El Colibrí.

Yo me dirigí a la bomba y allá dejé lo que me pidieron (\$20.000) y me retire a descansar.

También mediante versión libre se recibió queja del señor **Rigan Enrique Rodríguez Betancur**, conductor del vehículo 22 de la ruta 130 – 132, quien explica que el día de los hechos, en el mes de abril de 2019, a las 17 horas pasó por el Parque del Poblado, adelante había un chivero, y no tenía como salir, por lo que esperó que le dieran paso y cuando miró por el retrovisor vio una guarda con cámara de su celular tomándole fotos o grabándolo y le gritó que al otro día le llegaba notificación, comentario al que no le paró bolas, al día siguiente, en horas de la mañana, en el paradero de San Antonio, el despachador Jaime le dijo que Ferney Zapata lo estaba buscando, a lo que respondió que quien era él, y se le dijo que era el despachador de la ruta San Lucas, mostrándosele la foto del vehículo saliendo del paradero del día anterior, y luego explica:

En las horas de la tarde Leidy la compañera despachadora de Palacé me dice estas palabras:; "Rigan lo está buscando Ferney Zapata", a lo que respondo que porque me está buscando con tanto desespero, y ella me muestra la misma foto que tenía el despachador Jaime, ella me dice que me iban a poner un sticker por mal parqueo, ella me dice que Ferney le pregunta que como soy yo, a lo que ella responde que el conductor es bien, que porque le estaba preguntando eso, a lo que Ferney Zapata responde que deje así que le diera mi número. En ese momento empiezo a tener contacto con el directo y me dice que yo tenía dos sticker a lo que yo le digo que como así que dos si solo era uno, a lo que me dice que es para él colaborarme para que no me los pusieran, que la guarda es una prima de él, yo le fui muy directo y le dije que cuanto está pidiendo, a lo que él me responde que va a hablar con ella haber (sic) que dice. Al rato me escribe por el WhatsApp y me dice que \$100.000 por los dos sitickers, yo le digo que toda esa plata no la tengo, que si quería me recibiera \$60.000, vuelve y me dice que le va a comentar a la guarda, me llama y me dice que sí, que se los dejé con un despachador, se los dejé con Jhony el despachador de la oriental, De ahí en adelante no supe más de él.

Hechos por los que el demandante fue **legalmente citado a descargos, con comunicación remitida por correo certificado, indicándosele que podía estar acompañado de dos compañeros de labores**, al no existir en la empresa sindicato, diligencia que se cumplió el **04 de junio de 2019, sin reparo alguno**, dándosele a conocer al inicio las conductas que serían objeto de explicaciones, respondiendo a los interrogantes conocer que la empresa tiene reglamento interno de trabajo, que está fijado en sus instalaciones, que lo ha leído, y en el texto del acta queda expresamente registrado:

PREGUNTADO: *En el mes de abril hay un suceso con un conductor y una agente de tránsito, en el cual usted se vio involucrado haciendo una intervención para que al conductor no le hicieran un informe por motivo de recoger usuarios en la mitad de la vía. ¿Qué tiene para decir al respecto?* **CONTESTO:** *Es correcto. como muchos conocen como Don Rafael, Andrés jefe de ruta, Jaime Sandez, la mamá de Andrés Felipe Rave es guarda de tránsito, la cual nos colabora mucho en la ruta para no perjudicar a la empresa, y a los mismos conductores, yo le he dicho a ella que cuando sea un vehículo de la empresa si me puede informar para no perjudicar al conductor, en este caso ella me manda la foto de un vehículo que recoge usuarios en la mitad de la calle y en todo un semáforo, le digo que me mande la placa haber (sic) si le puedo colaborar al compañero para que no le haga el comparendo, me comunico con él, le cual no conozco, ni se cómo se llama, pero quería ayudarle, el conducto me informa que estaba descargando un confitero, pero la guarda de transito considera que es un usuario, hablo con el conductor y le digo que la guarda es conocida mía, que como hacemos para que no lo perjudiquen, a lo que me responde que en la bomba de Colibrí donde Johana deja \$20.000 para que se los haga llegar a la guarda para que no le perjudicaran con el informe. Precizando luego que es una situación que se presenta todos los días con los conductores de la ruta y siempre trata de intervenir con la agente de tránsito para no perjudicarlos con los informes por las infracciones cometidas.*

Ratificando y **aceptando** el demandante la comisión de la **falta endilgada**, sin estar dentro de las funciones como despachador la de intervención ante las autoridades de tránsito con la **entrega de coimas para evitar informes por las infracciones cometidas** por los conductores de las rutas asignadas, indicándose por la empresa que no su política *sobornar, permitir o cohonestar cualquier acto que en desarrollo de su objeto social implique actos delictuosos, inmorales o faltos de ética*, conducta que no se

compadece con los mínimos de la ética y buena fe, pues aparte **de entregar las colaboraciones económicas a la agente de tránsito, cuyo nombre incluso suministra, en lugar de poner en conocimiento de la empresa tal situación, se ufana y aprovecha el contacto con esta para establecer comunicación con los conductores infractores y pedirles las coimas peticionadas,** quedando en la carta de despido debidamente descrita la falta, la que además fue **expresamente aceptada por el trabajador,** infringiendo con ella **el artículo 7º del contrato de trabajo, 36 del reglamento interno de trabajo,** *los trabajadores deben cumplir en la vigencia del contrato laboral, con la obligaciones y prohibiciones que le imponen el Código Sustantivo del Trabajo;* los artículos 58 y 60 del C. S. del T., **y los numerales 5 y 6 del literal a) del artículo 62 del C.S. del T. subrogado por el 7º del Decreto 2351 de 1965,** por lo que tampoco tiene prosperidad la indemnización por despido ilegal e injusto reclamada.

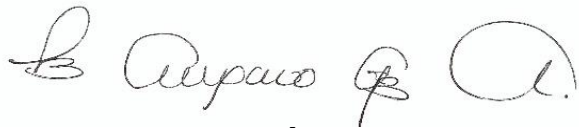
Imponiéndose así la confirmación de la sentencia revisada, sin que haya lugar a condena en costas, al conocerse en grado jurisdiccional de consulta para el demandante.

En mérito de lo expuesto, **la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Ferney Zapata Ospina** contra la sociedad **Autobuses El Poblado Laureles S.A.**

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

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijará por **secretaría por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

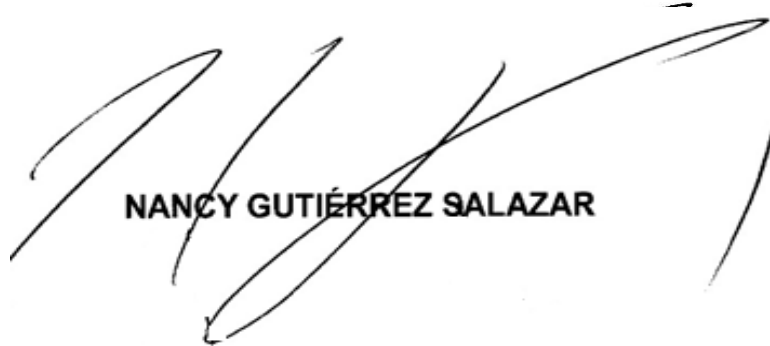
Las magistradas (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR