

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

Medellín, noviembre tres (3) de dos mil veintitrés (2023).

**AUTO**

El apoderado judicial de la parte demandada, mediante correo electrónico dirigido a la Secretaria de la Sala Laboral el día 05/10/2023 a las 11:30 a.m, presenta “impugnación” a la decisión proferida por el despacho el 28/09/2023, argumentando que nunca se le proporcionó acceso al archivo digital y que la Sala actuó sin haber reconocido la personería jurídica, considerando que con dicha actuación se viola el derecho de Defensa, Contradicción, Controversia y sin ofrecer las Garantías Constitucionales del Debido Proceso.

El artículo 63 del CPT y de la SS establece:

*ARTICULO 63. PROCEDENCIA DEL RECURSO DE REPOSICION. **El recurso de reposición procederá contra los autos interlocutorios, se interpondrá dentro de los dos días siguientes a su notificación cuando se hiciere por estados, y se decidirá a más tardar tres días después. Si se interpusiere en audiencia, deberá decidirse oralmente en la misma, para lo cual podrá el juez decretar un receso de media hora.***

Vislumbra la Sala, como el apoderado de la parte demandada plantea de manera general, inconformidad en contra del Auto emitido por esta Sala de decisión el 28/09/2023 (el cual negó la solicitud de ampliación de términos para presentar alegatos de conclusión), pero de forma poco técnica alude a la figura de la

“impugnación” sin realizar pronunciamiento exacto del recurso que se plantea; es decir, si el mismo corresponde a un recurso ordinario (Reposición, Apelación, Queja, Súplica) o uno extraordinario (Casación o Revisión).

Ahora, dicha falencia, en aplicación del párrafo del artículo 318 del CGP, debe ser superado por la Sala, en la medida que le corresponde al operador jurídico darle el cauce que resultare procedente y pertinente a dicha petición; no obstante, en el caso que ocupa la atención (del auto interlocutorio demitido por la Sala de decisión el 28/09/2023 notificado por Estados del 29/09/2023) no procede recurso de apelación o súplica, menos casación, y expresamente en aplicación de la norma en comento solo reposición, pues se trata de un auto proferido y firmado por la Sala de decisión.

Finalmente, frente a la procedencia de este último recurso (reposición) la decisión no tendría variación alguna, ni aplicando el contenido del artículo 63 del CPT y de la SS (norma propia), toda vez que dicha norma establece de forma expresa un término de dos días, siguientes a la notificación para presentar el referido recurso, y dado que el auto, objeto de reposición, fue notificado por ESTADOS del 29/09/2023, los dos días se contabilizan, entre el 2 y 3 octubre de 2023; y dado que el memorial de “impugnación” se presentó 05/10/2023, el mismo es extemporáneo, pues se presentó al 4 día hábil siguiente a la notificación, fecha para la cual ya se encontraba vencido el termino procesal.

Así las cosas, no se accederá a la solicitud de “impugnación”, entendido como recurso de reposición, pretendida por el apoderado de la parte demandada y en su lugar se declarará su improcedencia, conforme a los argumentos expuestos.

En razón que frente a la anterior decisión no procede recurso alguno se pasa a dictar la respectiva sentencia de instancia.

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05266310500120160049001, promovido por el señor **EDWIN ALBERTO PARRA LÓPEZ**, en contra de la **SOCIEDAD DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA SONSONEÑA S.A.S.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación presentado por ambas partes, frente a la sentencia emitida el 01 de marzo de 2019 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **356**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

## ANTECEDENTES

Pretende el demandante se declare la existencia de un contrato laboral con la sociedad demandada **PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA SONSONEÑA S.A.S.**, entre el 02/05/2014 y el 02/09/2015 el cual finalizó sin justa causa por el empleador y desconociendo las condiciones de salud del actor; consecuentemente solicita se ordene el reintegro, el pago de los salarios insolutos y la indemnización del artículo 26 de la ley 361/1997. Y en subsidio, se condene al pago de la indemnización por despido injusto, la reliquidación de las

prestaciones sociales, la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, la indexación y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones expuso, que se vinculó con la demandada el 02/05/2014 mediante contrato a término fijo de 3 meses, modalidad contractual que fue modificada a partir del 02/05/2015 a término indefinido, y que dicho contrato finalizó el 02/09/2015 sin justa causa por su empleador, desconociendo su estado de salud, el debido proceso y su derecho de defensa.

Que se desempeñó como conductor – vendedor durante toda la relación laboral, devengando un SMLMV más \$200.000 mensuales por concepto de bonificación; en un horario de 48 horas semanales y 8 horas diarias, descansando los días domingo y festivos.

Que para el momento que ingreso a laborar a la sociedad demandada no presentaba ninguna patología médica, y su estado de salud era bueno, pero que durante la relación laboral empezó a padecer de una enfermedad denominada proctitis crónica ulcerativa o colitis ulcerativa, por lo cual estuvo incapacitado y recibiendo tratamiento médico.

Que la empresa demandada siempre conoció su enfermedad y el deterioro de su salud, razón por la cual debió solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para dar por finalizado el contrato laboral que los unía.

Que para el momento de finalización de su contrato laboral le fueron liquidadas las prestaciones sociales con fundamento en el SMLMV, y no con el salario real devengado, siendo procedente su reliquidación teniendo en cuenta para ello el valor de la bonificación que le era reconocida y cancelada.

Respecto a la demanda presentada, la sociedad demandada **PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA SONSONEÑA S.A.S.** en su oportunidad procesal expuso:

Que es cierta la existencia del contrato laboral entre las partes, el cargo desempeñado, el salario devengado y el pacto extralegal de \$200.000 como auxilio no constitutivo de salario. Que el trabajador registró 6 días de incapacidad; 3 por el mes de julio y los otros 3 por el mes de agosto, bajo el diagnóstico de Proctitis crónica ulcerativa, pero que nunca presentó órdenes de restricción ni recomendaciones médicas por la patología, y tampoco aportó nuevas incapacidades.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

CONDENÓ a la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA SONSONEÑA S.A.S a cancelar al demandante la suma de \$995.216.28 como indemnización por despido injusto, debidamente indexada al momento del pago efectivo de la obligación. ABSOLVIÓ de todos los restantes cargos a la parte demandada. Condenó en Costas Procesales a esta última.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

**PARTE DEMANDANTE.** Indica que no está de acuerdo con la absolución de la pretensión principal, esto es, el reintegro por estabilidad laboral reforzada y el pago de las acreencias que se deriven de la misma, así como la indemnización de 180 días señalada en la ley 361/1997.

Que yerra el a quo cuando asume la posición de la CSJ SCL al exigir un dictamen de PCL y un porcentaje superior del 15%. Que en el presente caso se debe aplicar la línea Jurisprudencial de la Corte Constitucional -Sentencia 049 de 2017- donde dicha Corporación manifiesta que no se requiere una calificación de PCL, y más cuando era imposible físicamente aportar un dictamen de PCL pues para el momento de la terminación del contrato laboral el actor se encontraba recibiendo tratamiento médico, y dicha calificación solo se puede realizar una vez finalice el mismo.

Que el empleador siempre conoció el estado de salud del trabajador, por lo cual debía solicitar autorización al Ministerio de Trabajo y así dar por finalizado su contrato de trabajo.

**PARTE DEMANDADA.** Que no está de acuerdo con la indemnización por despido injusto, dado que al trabajador no se le violó el debido proceso y mucho menos su derecho de defensa, pues quedó claro que él no quiso ser asistido por nadie, a la diligencia de descargos.

Que no es cierto, como lo aduce el a quo, que la citación a descargos deba realizarse por escrito, y aún en gracia de discusión la citación se consolidó o perfeccionó, y la terminación del contrato se dio luego de probarse que el actor iba a iniciar su jornada laboral sin licencia de conducción vigente, violando no solo el contrato laboral sino normas del RIT, circunstancias que podrían generar perjuicios económicos a la empresa, pues no portar dicho documento además de las multas puede generar inmovilización del vehículo.

Que el demandante confesó que sabía que la licencia de conducción se le iba a vencer, que dicho documento era fundamental para el ejercicio de sus funciones como conductor, y a pesar de ello, no la renovó y asistió a la empresa, razón por la cual no podía iniciar su recorrido.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

**PARTE DEMANDANTE.** Manifiesta que como bien lo señaló la Corte Constitucional en la sentencia SU 049 de 2017, las personas que tengan una afectación en su salud, que impida o dificulte el desempeño de sus labores y que no cuentan con una calificación, también están amparadas con una protección especial que impide al empleador, terminar el contrato de trabajo sin la autorización de la oficina del trabajo.

Que esta evidenciado desde la contestación a la demanda, así como de la prueba documental que fuera traída al proceso, que el actor presentó una serie de incapacidades, tratamientos y restricciones que eran de conocimiento de su empleador, pues basta con revisar la contestación al hecho séptimo, para evidenciar que la parte demandada, acepta y reconoce que la empresa siempre respeto incapacidades y tratamiento, así como también estuvo al día con la seguridad social en virtud de las patologías que presentaba, pues requería de múltiples tratamientos

Que no puede supeditarse la especial protección a la existencia de un dictamen de PCL, y más cuando dicho dictamen no se había realizado en virtud de la vigencia del tratamiento médico, esto, por ausencia del concepto de rehabilitación; razón por la cual se debe realizar un análisis detallado de la historia clínica, y evidenciar que ciertamente el demandante se encontraba en tratamiento, con un cúmulo de incapacidades y con una realidad que no es otra, sino la presencia de una enfermedad con connotación de ser crónica

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Determinar si en el presente proceso, se probó o no que el demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y si el mismo fue finalizado por el empleador desconociendo dicha situación. A renglón seguido verificar la procedencia o no de la indemnización por despido injusto.

### **CONSIDERACIONES**

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Por su parte, el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los

supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

Es así, como en la especialidad que nos atañe, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, situación que en voces de la Corte (CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779) se explicó así:

*«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado»*

El artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

Además, el artículo 47 Superior prevé que el Estado tiene el deber de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

En cumplimiento de este mandato superior se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que ella sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato



terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Además, que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Mediante sentencia C-531 de 10 de mayo de 2000, Expediente D-2600, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el supuesto de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación cuando no exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de una justa causa para el despido o terminación del contrato respectivo.

Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores con alguna condición de discapacidad calificados, y ha extendido este beneficio, aplicando directamente la Constitución, a favor de aquellos, cuya salud se deteriora durante el desempeño de sus funciones y no pueden realizar sus labores en las condiciones normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

Atendiendo lo expuesto, la Corte Constitucional ha dicho de manera reiterada que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador enfermo o discapacitado, con pago de indemnización o sin ella, toda vez que el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, porque de lo contrario el despido resulta ineficaz y hay lugar a imponer las sanciones correspondientes.

En sentencia SU 047 del año 2017, la Corte Constitucional, unificó su jurisprudencia en lo relativo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y en sentencia SU 087 de 2022 reiteró las siguientes conclusiones:

- i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”;*
- ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”;*
- iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral; y*
- iv) “No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.”*

Teniendo en cuenta ello, basta para la Corte Constitucional las siguientes premisas para que se dé lugar a la protección referida: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Es importante que este juez plural recalque la importancia que la Corte Constitucional le endilgó al conocimiento del estado de salud del trabajador al empleador, el cual, indico, puede conocerse directamente o inferirse.

En sentencia SU 087 de 2022 se precisó al respecto:

*“Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:*

*“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*

*2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*

*3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*

*4) La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*

*5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*

*6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*

*7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”.*

*Por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médica.”*

Por su parte la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1360-2018 la Alta Corporación modificó la posición que hasta el momento había defendido, la que ha sido reiterada en las sentencias SL3520-2018, SL260-2019 y SL2548-2019, acercándose a la posición de la Corte Constitucional con las siguientes premisas:

- La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de

trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social e indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que consagra la prohibición de despidos motivados en razones discriminatorias.

- Por esta razón, la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.
- Pero si en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz, con los efectos consecuenciales de tal declaratoria, se insiste, ello, cuando la discapacidad es un obstáculo insuperable para trabajar.

En la sentencia CSJ SL12998-2017 se recalcó, en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral, como medio para satisfacer necesidades de amparo propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen

los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.

Igualmente, es preciso indicar que el órgano de cierre de esta especialidad, también delimito tres aspectos claves que deben evaluarse de cara a determinar si la persona se encuentra en situación especial que acredite amparo (SL 1152 de 2023), así

- A. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- B. El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico –factor contextual-; y

La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

Esta Sala de Decisión no puede dejar de lado, que la Corte Constitucional en los eventos de clasificación de la condición de Salud del Trabajador, y en especial en sentencia de unificación SU 061 de 2023 aclaró que la condición de salud que impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de las actividades se puede identificar con el siguiente listado que no es taxativo:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.  (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.  (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.  (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.  (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor

normal desempeño laboral	<p>se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>

Sin embargo, también precisó, que cada caso debe ser estudiado de manera minuciosa con el fin de establecer si el individuo que solicita la protección en efecto sea beneficiario de ella.

Así las cosas, pasa esta Sala de decisión a verificar el material probatorio obrante al interior del proceso.

**PRUEBA DOCUMENTAL**

- Copia del contrato de trabajo a término fijo (folios 24 a 30 anexo 01)
- Otro si al contrato laboral (folio 31 anexo 01)
- Copia del pacto extrasalarial (folios 32 a 33 anexo 01)
- Certificado médico de ingreso (folio 35 anexo 01)
- Acta diligencia de descargos realizada el 28/08/2015 (folios 36 y 37) y el 02/09/2015 (folios 38 a 40 anexo 01).
- Notificación fallo proceso disciplinario (folios 41 a 48 anexo 01)
- Carta de terminación del contrato de trabajo (folios 58 a 60)
- Liquidación del contrato de trabajo (folio 51)
- Certificado de Incapacidades médicas del actor emitido por Sura EPS (folio 61 a 62)
- Historia Clínica (folios 90 a 195).

- Documento emitido por Colmédicos para realizar historia clínica de retiro (folio 73 anexo 04).

En el caso que nos ocupa, el demandante señor **EDWIN ALBERTO PARRA LÓPEZ** se encontraba vinculado con la demandada bajo un contrato de trabajo a término indefinido, el cual fue finalizado de manera unilateral por su empleador el **02/09/2015**. Ahora, corresponde determinar si para dicha data, el trabajador demandante se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, lo cual desde ya se debe concluir que se despacharan desfavorables dichas pretensiones, en la medida que de un examen exhaustivo de la prueba documental obrante al interior del proceso, no obra en el proceso prueba fehaciente ni suficiente que permita inferir que para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor presentara una afectación significativa en su estado de salud.

Según certificado emitido por la EPS Sura el actor durante el tiempo que duro la relación laboral (02/05/2014 y el 02/09/2015) presentó las siguientes incapacidades médicas:

DETALLE DE INCAPACIDADES					
Número Incapacidad	Fecha Inicio	Fecha Término	Origen	Código Diagnóstico	Duración
0 - 8004637	10/09/2002	10/09/2002	ENFERMEDAD GENERAL	M545	1
0 - 17691732	16/10/2014	17/10/2014	ENFERMEDAD GENERAL	A084	2
0 - 18142901	10/02/2015	10/02/2015	ENFERMEDAD GENERAL	A084	1
0 - 18434372	27/04/2015	28/04/2015	ENFERMEDAD GENERAL	A083	2
0 - 18477305	08/05/2015	09/05/2015	ENFERMEDAD GENERAL	A060	2
0 - 18503257	14/05/2015	14/05/2015	ENFERMEDAD GENERAL	A084	1
0 - 18645737	22/06/2015	23/06/2015	ENFERMEDAD GENERAL	A083	2
0 - 18709431	08/07/2015	09/07/2015	ENFERMEDAD GENERAL	K528	2
0 - 18799590	29/07/2015	31/07/2015	ENFERMEDAD GENERAL	K512	3
0 - 18852953	13/08/2015	14/08/2015	ENFERMEDAD GENERAL	R104	2
0 - 18860341	15/08/2015	15/08/2015	ENFERMEDAD GENERAL	K512	1
0 - 18885674	22/08/2015	23/08/2015	ENFERMEDAD GENERAL	K512	2
0 - 18892168	24/08/2015	25/08/2015	ENFERMEDAD GENERAL	K589	2
0 - 18920040	31/08/2015	01/09/2015	ENFERMEDAD GENERAL	A09X	2
0 - 19211796	02/11/2015	06/11/2015	ENFERMEDAD GENERAL	K519	5

Del anterior cuadro se puede colegir que el actor presentó un total de 24 días de incapacidad entre el 16/10/2014 y el 01/09/2015 (día anterior a la terminación del vínculo laboral), de los cuales 9 días lo fueron en el último mes de servicio, pero no vigente al momento de la terminación del contrato laboral; ahora, dichas incapacidades se dieron por atención inicial de urgencias teniendo como diagnóstico para cada data “infección intestinal viral” (folio 168 – 14/05/2015); “otras enteritis virales” (folio 167 - 22/06/2015); “otras colitis y gastroenteritis no infecciosas especificadas” (folio 165 – 08/07/2015); “proctitis (crónica) ulcerativa” (folio 163 – 22/07/2015); “otros dolores abdominales y los no especificados” (folio 162 – 13/08/2015); “proctitis (crónica) ulcerativa” (folio 160 y 161 – del 15 y 22/08/2015); “síndrome del colon irritable sin diarrea” (folio 159 – 24/08/2015) y para la última incapacidad se reportó como diagnóstico “diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso” (folio 158 – 31/08/2015); sin que se avizore que el actor haya estado en tratamiento médico en el último año –antes o a la finalización del vínculo laboral-, así como tampoco que presente restricciones o **recomendaciones laborales/ocupacionales**, pues las únicas observaciones o recomendaciones eran médicas alimentarias; es decir:

- folio 176 “16/10/2014 tomar abundantes líquidos, jugo de guayaba sin azúcar, sopas de pasas, arroz, guineo, carne de res, pollo” ... “evitar fritos, condimentos, salsas, bebidas gaseosas, gatorade”.
- Folios 174: “10/02/2015 seguir la alimentación normal, aumentar la ingesta de líquidos como agua de arroz tostado o harina de plátano y suero oral...”
- Folio 172: “27/04/2015 preparar papeleta de suero en un litro de agua hervida, fría, dura 24 horas luego de la preparación, tomar en pequeñas cantidades, pero frecuente, abundantes líquidos, no dulces, jugos naturales sin azúcar...”
- Folio 165: “07/07/2015 el pte trae la colonoscopia que se le ordenó por diarreas y sangrados de hace un mes y medio. La colonoscopia muestra proctosigmoiditis ulcerativa idiopática en fase activa. La biopsia muestra colon con patrón histológico dentro de límites normales. Lo remito a medicina interna”



- Folio 163: “08/07/2015 buena hidratación, si los síntomas no mejoran o empeoran venir a cita de revisión no programada, si presenta alguna reacción adversa o intolerancia a alguno de los medicamentos suspenderlo y asistir a revisión no programada” “no leche, no gaseosas, no gatorade, no frijoles, comer comida suave, poco condimentada, lavado de manos constante, comer manzanas...”
- Folio 162: “22/07/2015 incrementar el consumo de papa, yuca, plátano, arroz, guineo, cuando este con diarrea, evitar fritos, café, licor y condimentos”.
- Folio 156: “31/08/2015 se le indica que si persisten síntomas consulte a medico en casa”.

Así las cosas, de la Historia Clínica se puede concluir que el demandante si sufrió para el mes de agosto/2015 quebrantos de salud pero de manera episódica, momentánea y temporal, pero ello requirió manejo personal y alimentario, sin mayores restricciones o consecuencias, pues dicha situación no se evidencia de elemento probatorio allegado, es decir, el demandante si sufrió una afectación en su salud, pero dicha incapacidad finalizaba el 01 de septiembre de 2015, y que no refirió ni contaba con un plan o tratamiento médico.

Ahora, considera la Sala fundamental la confesión del demandante respecto al momento en que se terminó la relación laboral, pues no solo acepta que se encontraba laborando para ese día en buenas condiciones para el desempeño de sus funciones, sino que declaró que no se sometió al examen médico de egreso y a la pregunta si le entregaron la cita para dicho examen respondió “...yo no quise firmar ningún papel, yo deje todo así, no recuerdo si se me ofreció...”, pero de la prueba documental se observa que la empresa demandada si le hizo entrega del certificado o mejor, de la cita médica de egreso programada para el 03/09/2015 (folio 73 anexo 04) sin que se pueda corroborar la practica o resultado de la misma.

Por todo lo anterior, y de la revisión de los parámetros objetivos antes dados por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y del cuadro explicativo presentado por la Corte Constitucional se concluye en este caso que:

- a) No existe deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo sufrida por el demandante.
- b) No existía para el momento del fenecimiento del vínculo barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural, económico que le impidieren ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.
- c) Si bien reposa en el plenario certificado de incapacidades médicas, sin constancia de recibido de la entidad demandada, la misma no se presenta para el momento de terminación del contrato laboral y tampoco yace restricciones o recomendaciones laborales/ocupacionales.
- d) No yace solicitud o permiso alguno para asistir a citas médicas programadas.
- e) No existe examen médico de retiro, por ende no se puede advertir que la enfermedad haya sido de carácter laboral.

Queda claro para este juzgador plural, que la razón de la terminación de la relación laboral al demandante no fue su estado de salud, pues no se vislumbra una situación de discapacidad o merma alguna en su salud, y si bien la terminación se dio, al día siguiente, al vencimiento de su última incapacidad, no contaba el actor con un obstáculo físico, actitudinal, o comunicativo para desempeñar labor alguna que lo clasificaran como objeto de especial protección.

Así las cosas, se confirmará la decisión de primera instancia en el tópico objeto análisis por la judicatura.

## **TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL – DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.**

En esta materia, es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Sobre el particular, la C.S.J SCL en sentencia del 19 de oct/16, Rad. 48.059, M.P Jorge Mauricio Burgos Ruiz, sostuvo:

*“En materia de terminación del contrato de trabajo le corresponde al trabajador probar la existencia del despido colocando al empleador en la obligación de probar la existencia de la justa causa, so pena de que tenga que declararse que no existió”.*

En sentencia SL 816 del 16 de marzo de 2022, Radicación N° 83171, M.P: Gerardo Botero Zuluaga, en la que recordó lo dicho en la SL del 21 de noviembre de 2003, Rad. 21595, sostuvo:

*“Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador...”.*

Ahora, se tiene que el empleador demandado le notifica al trabajador la resolución o culminación de 2 procesos disciplinarios en su contra, con fecha 02/09/2015, los cuales conllevan a la terminación del contrato laboral en los siguientes términos:

1. No portar licencia de conducción vigente a la fecha de presentarse a su puesto de trabajo (caso1)

## ASUNTO: NOTIFICACION FALLO PROCESO DISCIPLINARIO

Nos permitimos comunicarle que después de seguir un procedimiento disciplinario en el cual se le garantizó el derecho a su defensa y de contar con los medios probatorios suficientes, la empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA SONSONEÑA S.A ha decidido sancionarlo disciplinariamente de conformidad con las prescripciones legales y el reglamento interno de trabajo.

### FUNDAMENTO DE HECHO

Se fundamenta esta decisión en razón de las siguientes causas:

1. En ningún momento el empleado se acercó a la coordinación del área ni a Talento humano para allegar licencia de conducción actualizada.
2. Es una obligación conocida por todos los conductores de la empresa que es requisito principal para prestar el servicio, tener vigente la licencia de conducción.
3. El día 28 de agosto de 2015 se llevó a cabo la diligencia de descargos donde fue interrogado el señor EDWIN ALBERTO PARRA LOPEZ, brindándole las garantías constitucionales del derecho a la defensa, a lo cual él respondió de la siguiente manera:

### FALLO

Después de analizar los hechos que dieron apertura al presente proceso y brindarle el derecho a la defensa, se le informa que la empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA SONSONEÑA S.A.S. ha decidido dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo a término indefinido con causa justa, por no cumplir con los requisitos de ley suficientes para prestar el servicio como conductor, cargo para el cual está contratado; cargos por usted ya conocidos, se le notifica que su contrato solo tendrá vigencia hasta el día 02 de septiembre de 2015.

## 2. Faltar a trabajar sin justa causa. (caso 2)

Nos permitimos comunicarle que después de seguir un procedimiento disciplinario en el cual se le garantizó el derecho a su defensa y de contar con los medios probatorios suficientes, la empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA SONSONEÑA S.A ha decidido sancionarlo disciplinariamente de conformidad con las prescripciones legales y el reglamento interno de trabajo.

Se fundamenta esta decisión en razón de las siguientes causas:  
FALTAR A TRABAJAR SIN JUSTA CAUSA

Después de analizar los hechos que dieron apertura al presente proceso y brindarle el derecho a la defensa el señor EDWIN ALBERTO PARRA LOPEZ, Se le sanciona con terminación de contrato con justa causa.

Así las cosas, pasa la Sala a examinar cada una de las causales esgrimidas por el empleador. Veamos:

- **CASO 1.**

Como puede apreciarse, en la carta de terminación del contrato laboral el empleador fue claro en indicarle al demandante que la causa que determinó su despido laboral, fue *no portar la licencia de conducción vigente*;

correspondiéndole a la Sala examinar si dicha conducta se probó dentro del proceso, y si la misma tiene la suficiente entidad como para catalogarse como justa para dar por terminado su contrato de Trabajo.

Del acta de descargos, se puede extraer lo siguiente:

...

6. PREGUNTADO - ¿Explique las razones por las cuales usted no renovó su licencia de conducción?

R/. Porque no tenía plata, porque he tenido una situación de salud muy delicada que ha incluido muchos gastos y que incluso he tenido que tener por fuera prestamos para comprar la droga que me han mandado.

7. PREGUNTADO - ¿Usted tiene conocimiento de que para el cargo que usted realiza es indispensable tener la licencia vigente?

R/ Si

8. PREGUNTADO - ¿ Si usted tiene conocimiento de la importancia de la misma, porque no le informó a sus jefes inmediatos con tiempo la situación económica por la cual está pasando para la renovación?

R/. Yo le comenté al pana días antes que se me iba a vencer y que me estaba consiguiendo la plata, incluso Arbey me dijo que ya estaba próxima a vencerse y yo le dije que me estaba consiguiendo la plata.

Del interrogatorio de parte absuelto por el Representante legal de la entidad demandada se puede extraer:

P: *¿Cual fue la razón o motivo para la terminación del contrato laboral al demandante?*

R: *La causa principal o el motivo fue que el señor **no tenía la licencia de conducción vigente, requisito fundamental que está estipulado dentro del reglamento interno de trabajo de la empresa***

P: *¿Quién es la persona que hace la verificación?*

R: *No recuerdo el nombre, pero es la persona encargada de ventas automotores, el coordinador verifica que las personas que van a salir en los vehículos tengan su licencia al día.*

P: *¿Al identificar la no vigencia de la licencia cual fue el tramite realizado por la empresa?*

R: *Cuando una persona no tiene la licencia de conducción vigente de inmediato a la persona se le dice que no puede salir hacer la ruta y eso lo debe saber, el mismo conductor debe estar pendiente mínimo 8 días antes que la licencia no se le venza, esa responsabilidad recae sobre él y aun así, la empresa se toma el tiempo para hacer que esa licencia este vigente.*

P: *¿Que pautas se le dieron?*

R: *Se le dice no puede salir a trabajar y se le dice vaya por favor y renueva su licencia, pero, no recuerdo bien como fue el proceso, porque después que se le dijo lo de la licencia, no sé si fue el viernes o el sábado, pero no podía ir ya hasta el lunes, pero el lunes que*

*tenía que presentarse, sino estoy mal era 29, no fue no dijo nada, y nunca renovó la licencia, después fue que la presentó.*

*P: ¿Ese día de la licencia trabajo o no el demandante?*

*R: No trabajo porque eso es norma de la empresa, si tiene la licencia vencida no trabaja.*

Imputa el empleador la violación de las siguientes normas:

**CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO:**



Artículo 58 obligaciones especiales del trabajador,  
1\*) ... observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de modo particular le impartan la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido

Artículo 62 Código Sustantivo del Trabajo. Terminación del contrato por justa causa:  
6a) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo a los artículos 58 y 60 del código sustantivo de trabajo o

cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:**

**PRESCRIPCIONES DE ORDEN, ARTICULO 45.** Los trabajadores tienen como deberes,  
h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo superior para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

**OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES, ARTICULO 50.** Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados por la empresa y por los respectivos manuales de funciones.
- b) observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido

**ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS Artículo 55** Constituyen faltas graves:

- 50. Manejar vehículos de la empresa sin licencia de conducción u otros documentos vencidos, en tiempo diferente a la jornada laboral o en lugares no autorizados por la empresa.
- 65. El incumplimiento a las funciones asignadas a cada cargo específico en los respectivos manuales de funciones.
- 70. No trabajar de acuerdo con los metodos y sistemas implantados por la empresa, que se ha dado a conocer en forma escrita o verbal.
- 75. incurrir en conductas que trasgreden las normas preceptuadas por el codigo nacional de transito para el caso de los conductores.

**CONTRATO LABORAL (OBLIGACIONES DEL EMPLEADO), MANUAL DE FUNCIONES Y PERFIL OCUPACIONAL PARA EL CARGO DE CONDUCTOR- VENDEDOR.**

Como puede apreciarse, del acta de descargos presentada por el demandante ante la demandada, y del interrogatorio de parte que absolvió el mismo en el proceso, se puede colegir que éste aceptó que se presentó a laborar con la licencia de conducción vencida.

Ahora, señala el empleador que el trabajador violó con su comportamiento los artículos 58 y 62 del CST, y el artículo 55 numeral 50 del RIT (faltas graves); no obstante, encuentra esta Sala que: 1) el Código Sustantivo del Trabajo alude en dichos apartados a supuestos fácticos generales por incumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por la empresa, pero para que se dé dicho incumplimiento, el empleador debe demostrar mediante prueba fehaciente y suficiente la orden, directriz o pauta laboral ejercida, en otras palabras, previo al incumplimiento debe existir una exigencia comportamental, la cual debe constar

ora en el contrato de trabajo ora en el Otrosí o en documento alguno que provenga de las partes y permita tener certeza de su dicho, circunstancia que en el presente caso brilla por su ausencia. 2) De igual forma alude que la conducta desplegada por el actor está calificada como una falta grave en el RIT, siendo necesario precisar, que no desconoce la Sala que cuando el mismo empleador califica una conducta como falta grave en el contrato de trabajo, no le es dado al Juez ni a la Sala entrar a sopesar tal gravedad y como tal, dicha falta en principio sería constitutiva de justa causa de despido (CSJ SCL sentencias 38963 del 7 de febrero de 2012 y 1920 Rad. 49113 del 30/05/2018 M.P Jorge Mauricio Burgos Ruiz), pero la misma no opera de pleno derecho, se debe demostrar no solo la existencia del RIT, sino que dicha conducta está señalada expresamente como falta grave en el mismo, circunstancia probatoria que se debe dar al interior del proceso Ordinario Laboral y no tan solo, en el proceso disciplinario adelantado por la empresa demandada, pues es éste el escenario pertinente y otro para probar y controvertir la existencia de la falta grave y la justa causa de terminación, pues la existencia de un proceso disciplinario no es óbice para tener como ciertos lo hechos imputados al actor. Y es que en gracia de discusión encuentra la Sala que la causal esgrimida como falta grave no encaja literalmente en la conducta desarrollada por el actor, pues mientras la norma señalada por la demandada alude “...manejar vehículos de la empresa sin licencia de conducción u otros documentos vencidos...”, la supuesta infracción cometida por el actor fue presentarse a la empresa con la licencia vencida, pero no manejando o manipulando un vehículo de la empresa.

Así las cosas, considera la Sala que no se encuentra probada la falta grave impetrada por la sociedad demandada.

- **CASO 2.**

Como segunda causal, el empleador le imputo al actor, la causal de “**Faltar a trabajar sin justa causa**”, veamos:

Del acta de descargos, se puede extraer lo siguiente:

6. PREGUNTADO – ¿Explique las razones por las cuales usted no se presentó a trabajar el día 29 de agosto?

R/. Lo que pasa es que yo me fui a recoger el resto de plata que me hacía falta, después me fui para el tránsito, hice las diligencias que tenía que hacer, y como yo tenía un parte que me habían hecho hace tiempo en Caldas me pidieron que mostrara el paz y salvo de ese parte, entonces yo tuve que ir hasta el tránsito de Caldas y hacer firmar el paz y salvo porque falta disque una firma, bueno ya conseguí que me entregaran todo completo con él paz y salvo, luego me dirigí al tránsito donde fui a revalidar el pase, había mucha gente, me tocó esperar que me atendieran, ir a pagar al banco la plata que uno tiene que pagar de la revalidación, ya luego me dijeron que llevara los otros papeles al otro día para que me pudieran entregar el pase, las consignaciones y los resultados de los otros exámenes.

7. PREGUNTADO – ¿Usted le informó a su supervisor a las 9:30 p.m. del día viernes 28 de agosto que iba a ir a terminar de hacer el trámite?

R/. Si, yo le informé que yo tenía que seguir haciendo esas vueltas porque tenía que terminar de llevar esos papeles al otro día.

8. PREGUNTADO – ¿Su supervisor le respondió a las 6:00 a.m. del día sábado 29 de agosto que se debía presentar en la empresa a las 8:00 a.m?

R/. Si, el me llamó, incluso yo le dije que yo no podía porque tenía que terminar de hacer esas diligencias para poder que me entregaran el pase y volver a trabajar, el me respondió que no sabía, que me tenía que presentar.

9. PREGUNTADO - ¿Por qué no se presentó e informó la situación en la empresa?

R/. Yo le informé al supervisor de la situación que tenía que resolver primero.

10. PREGUNTADO - ¿Sabe usted que eso es desacatar una orden dada por un superior?

R/. Pues yo Natalia con todo respeto no la desacaté porque yo le informé a mi supervisor que tenía que hacer esa vuelta, que la prioridad era sacar ese papel lo más pronto posible para poder venir a trabajar porque mire que ya era el viernes y el sábado que no había trabajado, yo estaba perjudicado.

...

15. PREGUNTADO ¿El supervisor cumplió con informarle que se debía presentar, pero quien le realizó el proceso disciplinario y lo citó el día sábado fue Talento Humano, porque cumplió con la citación asignada?

R/. Pero Natalia entonces yo como hacía, supuestamente usted me hizo un proceso disciplinario por lo del pase vencido el viernes yo me fui a hacer esas vueltas el viernes, como yo no manejo el tiempo que ellos manejen, me tomó entre el viernes y el sábado para sacar el pasé, esa fue la justificación por la cual no pude venir a Talento Humano.

Del interrogatorio de parte absuelto por el Representante legal de la entidad demandada se puede extraer:

P: *¿Fuera de la licencia de conducción hubo alguna circunstancia que motivara la terminación del contrato de trabajo?*

R: *El ausentismo sin justa causa, después de tener la licencia vencida, se le facilita el tiempo para que el haga sus vueltas, no las hace, o al otro día no va, simplemente alegando que no fue, y no justificó la no ida.*

P: *¿Y el ausentismo cuando se dio?*

R: *A los dos días siguientes, él no se comunicó con la empresa, no llevo ninguna incapacidad.*



P: ¿Fue llamado a descargos?

R: Si señor, yo creo que sí, lo hace recursos humanos.

P: ¿Que explicación dio?

R: No tengo conocimiento en este momento, no recuerdo los descargos tampoco por el ausentismo.

P: ¿Ud manifestó que la empresa se percató del vencimiento de la licencia del demandante y lo requirió para que la expidiera, como fue el permiso que le dio la empresa para renovar la licencia?

R: Normalmente la persona, si es un viernes o es un sábado, mejor el ejemplo, de viernes, y la persona no tiene que trabajar el sábado se le llama, y se le dice que ud no puede venir a laborar porque tiene la licencia de conducción vencida, pero más que un requisito de la empresa es una obligación del trabajador, que esta con sus papeles al día, es un cargo de responsabilidad.

P: ¿Pero cuando fue el permiso?

R: Normalmente no es que se le da, si la persona sabe que no puede venir a trabajar, se le da un tiempo prudente, pero sabe la persona que no puede trabajar, es más no tiene porque la empresa cargar con esa responsabilidad, la empresa lo hace pero es responsabilidad del trabajador, el tiempo que se le otorgue 1 día o 2 días el tiempo que considere prudente porque nosotros estamos dependiendo que el muchacho diga, que no tiene la plata, que préstemela, que tal cosa, eso depende de muchos factores, el tiempo no lo estipula la empresa, es más fácil que lo solicite el empleado.

De igual forma se recibió la declaración del señor Julián Alonso Restrepo Jaramillo testigo de la parte demandada, quien es el supervisor actual, pero que para la fecha de la terminación del contrato laboral del actor fungía como conductor y aludió:

P: ¿Sabe porque termino el contrato del dte?

R: Por la no tenencia de la licencia de conducción, exigencia de la empresa para manejar los vehículos.

P: ¿Cuánto se puede demorar el trámite de la licencia?

R: Si no tiene comparendos en un 1 mismo día.

P: ¿Que le puede pasar a un vehículo conducido por una persona sin licencia?

R: No puedo salir a laborar, multas, inmovilizar el vehículo

P: ¿Sabe ud si la empresa dio permiso al dte para renovar la licencia?

R: La empresa siempre daba permisos, no se niegan permisos y menos para una diligencia para cubrir un requisito que la empresa exige, entonces el permiso si se le tuvo que haber dado.

De lo anterior, se concluye que la parte demandante acepta tanto en la diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte, que no se presentó a laborar los días viernes y sábado, pero que dicha conducta se encuentra justificada o autorizada por su supervisor, sin que al interior del proceso la parte demandada haya demostrado lo contrario pues la prueba testimonial en nada controvierte dicha afirmación, por el contrario, tanto el representante legal como el testigo traído al proceso por ésta, fueron unánimes en manifestar, que en casos similares al presente, a los trabajadores se les daba 1 o 2 días, o un tiempo prudente para realizar las diligencias pertinentes a la renovación de la licencia de conducción.

Así las cosas, no encuentra esta Sala de decisión justificación alguna en la diferenciación del trato que se le pueda dar al demandante respecto los demás compañeros de trabajo, a quienes también se les reconocía permiso para dicho trámite, y sin estar probada la razón que sirve de justificación a la empresa para hacer el trato diferencial, ya que aunque alude que el demandante “no cumplió las órdenes impartidas”; esto último no quedó probado en el proceso, más bien, hay prueba de que a todos los trabajadores se les tenía un trato especial en iguales condiciones.

Estas dos situaciones, en criterio de esta Sala de Decisión, se constituye en un indicio serio y claro de que la terminación del contrato del demandante no obedeció a una justa causa, sino que la misma, se dio sin motivación o fundamento legal alguno, lo que se traduce en un despido sin justa causa y el consecuente pago de la indemnización, como bien lo dedujo el juez de primera instancia, razón por la cual se **CONFIRMARÁ** la decisión de primera instancia en todas sus partes.

Sin Costas Procesales en esta instancia, al no prosperar ninguno de los recursos interpuestos.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado el 01 de marzo de 2019, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **EDWIN ALBERTO PARRA LÓPEZ**, en contra de la **SOCIEDAD PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA SONSONEÑA S.A.S**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO:** Sin Costas Procesales en esta instancia.

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

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

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

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

**Francisco Arango Torres**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **df3d57d27c4b1a9fa8181ccc39f4432e8e24ce35f3c228cde0b09d7a75deddd1**

Documento generado en 03/11/2023 03:42:18 PM

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