

TEMA: DEBIDO PROCESO- En todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso./

HECHOS: El demandante solicitó que se declare ilegal la sanción impuesta por Solla S.A. al señor Luis Fernando Tamayo Cadavid; se le condene al pago de salarios dejados de percibir, incluyendo dominicales y festivos y borrar el antecedente disciplinario. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, mediante Sentencia del 9 de febrero de 2023, absolvió a SOLLA S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Luis Fernando Tamayo Cadavid. El asunto a dirimir, radica en verificar si se encuentra ajustada a derecho la Sentencia de Única Instancia revisada en el grado jurisdiccional de Consulta; en cuanto declaró que la sanción disciplinaria impuesta al trabajador consistente en suspensión laboral de cinco (5) días, estuvo sustentada en una justa causa comprobada y con respeto del debido proceso.

TESIS: Sobre el tema objeto de análisis, conforme a lo dispuesto por el artículo 29 de la Constitución Política, el debido proceso tiene aplicación en toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. A su vez, el numeral 16 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que el reglamento interno de trabajo debe contener una “...Escala de faltas y procedimiento para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas...”; en el artículo 112 ibídem se establece que “...Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado...”, precisando en el artículo 114 que “...El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual...”; así mismo, el artículo 115 dispone que antes de aplicar una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad al trabajador inculpado de ser oído, junto con dos representantes del sindicato al que pertenezca, ya que de lo contrario la sanción no produce efectos.(...)Esta última disposición fue objeto de revisión por la H. Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 2014, describiendo los elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, así: “...(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.” [...] En cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares, la jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso...”.(...)Descendiendo al caso objeto de estudio, está acreditado en el expediente que el día 30 de diciembre de 2021 el demandante fue citado por el empleador para cumplir con el turno No 1 de 5:00 am a 13:30 pm a realizarse el día 2 de enero de 2022 con publicación en cartelera y planilla de confirmación de citación, donde aparece la nota “no firma pero dice que no viene”.(...)Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que, según lo demostrado en el expediente, la sociedad demandada actuó conforme al procedimiento previamente establecido, con garantía del debido proceso y el derecho de defensa del trabajador.(...)Observándose que de acuerdo a la prueba documental aportada y lo afirmado por el demandante en la diligencia de descargos, hay constancia de habersele comunicado al trabajador sobre la programación del turno que debía cumplir el día 2 de enero de 2022, de lo cual

aceptó estar enterado mediante publicación en cartelera y también obra copia de planilla de confirmación de citación, donde aparece la nota “no firma pero dice que no viene” (...); programación emitida el día 30 de diciembre de 2021, esto es, con antelación superior a las 12 horas según lo dispuesto en el parágrafo 4º del artículo 14 del reglamento interno de trabajo, mediante la fijación de aviso de trabajo dominical “...en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical...”. Así mismo, mediante escrito del 30 de diciembre de 2021 manifestó que no asistiría al turno extra convocado por la empresa, aduciendo que el trabajo extra era voluntario y que en ningún momento se le había consultado sobre la disponibilidad para asistir o no (...); turno con el que finalmente no cumplió.(...)En lo referente a que el Ministerio del Trabajo había autorizado a la empresa para laborar horas extras, en forma voluntaria; se observa que según Resolución No 2159 del 21 de octubre de 2021, dicha cartera ministerial autorizó a Solla S.A. para laborar horas extras, en forma voluntaria, sin exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales diurnas o nocturnas, por el término de dos (2) años, relacionándose el listado de cargos habilitados, entre ellos el del demandante como Auxiliar de Producción; decisión confirmada a través del acto administrativo No 2527 del 7 de diciembre del mismo año (...); debiéndose indicar que de ella no se observan elementos de juicio que conduzcan a invalidar la sanción impuesta, toda vez que se trata de una decisión que en sede administrativa, condicionaba o limitaba las facultades subordinantes y el ejercicio legítimo del ius variandi del que dispone el empleador, consagrado en la legislación laboral y tal como explicó la a quo, carece de motivación que justifique la implementación de dicho condicionamiento.(...)Y como dijo la Juez, la facultad del ius variandi permite al empleador modificar las condiciones de trabajo, incluyendo el tiempo de labor, en virtud del poder subordinante, según las necesidades de la empresa, respetando los derechos mínimos del trabajador.(...)Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra ajustada a derecho la Sentencia que se revisa en el grado jurisdiccional de Consulta en favor del demandante, siendo procedente su confirmación; anotándose que además atiende al precedente horizontal de la Sala Laboral de este Tribunal, en procesos con radicados 050883105 002 2022 0246 01 y 050883105 002 2022 00248 01, donde fueron ponentes las Magistradas Luz Patricia Quintero Calle y Sandra María Rojas Manrique, respectivamente.

MP:MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ,

FECHA: 27 /10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintisiete (27) de septiembre de dos mil veinticuatro
(2024)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario Laboral de Única Instancia
Demandante : **LUIS FERNANDO TAMAYO CAVADID**
Demandado : **SOLLA S.A.**
Radicado : **05088 31 05 002 2022 00249 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual – legalidad de sanción disciplinaria consistente en suspensión laboral, debido proceso -
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 196

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 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...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare ilegal la sanción impuesta por Solla S.A. al señor Luis Fernando Tamayo Cadavid; se le condene al pago de salarios dejados de percibir, incluyendo dominicales y festivos, borrar el antecedente disciplinario, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el demandante el demandante se encuentra vinculado a SOLLA S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 18 de abril de 1994, se desempeña como **Auxiliar de Producción**, con una asignación salarial de \$1.223.200 mensuales; el día 17 de enero de 2022 le fue impuesta una sanción disciplinaria, consistente en suspensión del trabajo por cinco (5) días entre el 24 y el 28 de enero de ese año, con fundamento en cargos que no son ciertos, ya que el 2 de enero no se presentó a laborar por cuanto **era su día de descanso**; además el Ministerio del Trabajo había autorizado a la empresa para laborar horas extras, en forma voluntaria, pese a ello, la demandada obligaba a laborar en horas extras. Aduce que **la sanción se impuso vulnerándose el procedimiento previo según la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.**

Respuesta a la demanda:

SOLLA S.A. a través de apoderado judicial, admitió lo referente a la existencia de la vinculación laboral, extremo inicial, cargo desempeñado, salario devengado, la sanción disciplinaria impuesta garantizándose el debido proceso, que tuvo lugar debido a que el día 30 de diciembre de 2021 se le notificó la asignación del turno de trabajo para el día 2 de enero de 2022, sin que se presentara a laborar en esa fecha. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones denominadas cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación, prescripción, genérica.

Sentencia de Única Instancia:

El **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello**, mediante Sentencia del 9 de febrero de 2023, **absolvió** a SOLLA S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Luis Fernando Tamayo Cadavid, a quien impuso condena en Costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$580.000 en favor de la sociedad demandada.

Alegatos de conclusión:

El apoderado de **Solla S.A.** reiteró argumentos expuestos en la respuesta a la demandada.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que

invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Se conoce la Sentencia en el grado Jurisdiccional de **Consulta** en favor del demandante, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y Sentencia C-424 de 2015 de la H. Corte Constitucional².

Conflicto Jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si se encuentra ajustada a derecho la Sentencia de Única Instancia revisada en el grado jurisdiccional de Consulta; en cuanto declaró que la sanción disciplinaria impuesta al trabajador consistente en suspensión laboral de cinco (5) días, estuvo sustentada en una justa causa comprobada y con respeto del debido proceso.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral precedente confirmar la Sentencia revisada; por las siguientes razones:

² M.P. doctor Mauricio González Cuervo, donde se indicó que serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, las Sentencias de única instancia cuando fueron totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario.

Está por fuera de discusión, que el señor Luis Fernando Tamayo Cadavid y Solla S.A. celebraron un contrato de trabajo con fecha de inicio el 18 de abril de 1994, el demandante se desempeña como Auxiliar de Producción, con una asignación salarial de \$1.223.200 mensuales (folios 20 y 21 archivo 05, folio 36 archivo 01).

Tampoco es objeto de debate que el señor Luis Fernando fue programado para cumplir un turno de trabajo el día 2 de enero de 2022, al que no se hizo presente el demandante, aduciendo que había cumplido la jornada máxima semanal y que era su día de descanso, actuación que culminó con la imposición de la sanción disciplinaria objeto de demanda, pretendiendo el señor Luis Fernando se declare su ilegalidad, aduciendo que se **vulneró el procedimiento previo según la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo;** por tanto, lo discutido en este proceso es la legalidad y la justeza en la imposición de la sanción, lo que implica verificar si el hecho endilgado constituye una falta, que tuviera contemplada como sanción la suspensión laboral por el aludido término y si el empleador actuó de acuerdo a lo consagrado tanto en la Convención Colectiva como en el Reglamento Interno de Trabajo.

Al respecto, **la a quo explicó en términos generales,** que **el empleador demandado cumplió con el procedimiento disciplinario** previamente establecido, citando al trabajador a diligencia de descargos, le puso de presente la conducta endilgada, la sanción a la que daba lugar, las normas que estaba incumpliendo, el trabajador tuvo posibilidad de acudir representado, la decisión estuvo debidamente motivada y se le

comunicó sobre la posibilidad de interponer recurso, garantizándole el derecho de defensa. Encontró justificada la sanción impuesta, según lo estipulado en el reglamento interno de trabajo, la que se dio por acreditarse que el demandante faltó al trabajo sin justa causa; refirió a que **la facultad del *ius variandi* permite al empleador modificar las condiciones de trabajo, incluyendo el tiempo de labor, en virtud del poder subordinante, según las necesidades de la empresa, respetando los derechos mínimos del trabajador.**

Sobre el tema objeto de análisis, conforme a lo dispuesto por el **artículo 29 de la Constitución Política**, el debido proceso tiene aplicación en toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. A su vez, el numeral 16 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que el reglamento interno de trabajo debe contener una “...*Escala de faltas y procedimiento para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas...*”; en el artículo 112 *ibídem* se establece que “...*Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado...*”, precisando en el artículo 114 que “...*El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual...*”; así mismo, el artículo 115 dispone que antes de aplicar una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad al trabajador inculpado de ser oído, junto con dos representantes del sindicato al que pertenezca, ya que de lo contrario la sanción no produce efectos.

Esta última disposición fue objeto de revisión por la **H. Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 2014**,

describiendo los **elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria**, así: “...(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.” [...] En cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares, la jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso...”.

Descendiendo al caso objeto de estudio, está acreditado en el expediente que **el día 30 de diciembre de 2021 el demandante fue citado por el empleador para cumplir con el turno No 1 de 5:00 am a 13:30 pm a realizarse el día 2 de enero de 2022** con publicación en cartelera y planilla de confirmación de citación, donde aparece la nota “**no firma pero dice que no viene**” (folio 83 archivo 05).

El día **7 de enero de 2022 fue citado a rendir descargos** en diligencia programada para el día 13 de enero, señalándole los cargos imputados, las normas que el empleador consideró incumplidas, las faltas en que habría incurrido, pruebas recaudadas (folios 84 a 89 archivo 05). En la **diligencia de descargos, el señor Luis Fernando estuvo acompañado de los señores Oscar Alfonso Zapata Rivillas y Pedro Ángel Osorio Saavedra**, también auxiliares de producción y **miembros de la organización sindical Sintrasolla**; se le preguntó al disciplinado en el numeral 10, si durante el día 2 de enero de 2022 faltó a su

lugar de trabajo y respondió “**no vine porque era mi día de descanso**”; en el numeral 11 se le indagó si su jefe le avisó con antelación que debía presentarse a laborar en dicha fecha y contestó “*fue el jueves 30 de diciembre de “2022” (sic) no me dijeron, simplemente **me colocó en cartelera, conmigo no tuvo ningún contacto***”; se le consultó en el numeral 12 si obtuvo permiso para no asistir en ese turno manifestando que “*no, es que **yo no estaba pidiendo un permiso ya que era mi día de descanso porque ya había laborado las 48 horas***”; en el numeral 13 se le pidió precisar si luego de notificar que no asistiría al turno programado, **la empresa le había autorizado ausentarse en ese dominical**, frente a lo cual dijo “*no la empresa solo me la recibió*”.

Mediante memorando del **17 de enero de 2022**, la **Coordinadora Regional de Talento Humano de Solla S.A.**, notificó al trabajador la decisión tomada por la compañía, consistente en **suspender su contrato de trabajo por el término de cinco (5) días**, entre el 24 y el 28 de enero de 2022 ambos días inclusive, por encontrar que incumplió la obligación de dar cabal cumplimiento a los turnos de trabajo asignados, concretamente el que se había programado para el día 2 de enero de 2022, sin justificar su ausencia; informándole que podría hacer uso del recurso de revisión (folio 16 archivo 01 C01).

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que, según lo demostrado en el expediente, la sociedad demandada actuó conforme al procedimiento previamente establecido, con garantía del debido proceso y el derecho de defensa del trabajador.

Es así como, en el **Reglamento Interno de Trabajo de Solla S.A.** (folios 23 a 82) **artículo 41**, se establece como obligaciones especiales del trabajador, entre otras, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en el hasta la terminación de la jornada, prestar los servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente; en el **artículo 43** se le prohíbe incumplir órdenes e instrucciones de sus superiores, así como faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa; en el **artículo 48** literal b) se establece como **falta o conducta sancionable disciplinariamente, faltar al trabajo durante una jornada laboral programada para todo un día o turno, sin presentar excusa demostrable y razonable**, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, falta que por primera vez **da lugar a la suspensión en el trabajo hasta por 8 días** y por segunda vez hasta por 2 meses; a su vez, en los **artículos 51 y 52** se establece el **procedimiento para la comprobación de faltas y la forma de aplicación de las sanciones disciplinarias**, incluyendo la citación a descargos en compañía de dos miembros de la organización sindical, traslado de pruebas, escuchar en descargos al trabajador, toma de la decisión, con **dos opciones para controvertirla** que pueden ser 1) interponer el **recurso de revisión** y 2) **acudir ante la jurisdicción laboral** ordinaria para demandar el acto de imposición de la sanción. Procedimiento que, según las actuaciones antes enlistadas, fue cumplido por la demandada previo a la imposición de la sanción, tal como explicó la *a quo*.

Observándose que de acuerdo a la prueba documental aportada y lo afirmado por el demandante en la diligencia de descargos, hay constancia de habersele comunicado al trabajador sobre la programación del turno que debía cumplir el día 2 de enero de 2022, de lo cual aceptó estar enterado mediante publicación en cartelera y también obra copia de planilla de confirmación de citación, donde aparece la nota “*no firma pero dice que no viene*” (folio 83 archivo 05); programación emitida el día 30 de diciembre de 2021, esto es, con antelación superior a las 12 horas según lo dispuesto en el parágrafo 4º del artículo 14 del reglamento interno de trabajo, mediante la fijación de aviso de trabajo dominical “*...en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical...*”. Así mismo, mediante escrito del 30 de diciembre de 2021 manifestó que no asistiría al turno extra convocado por la empresa, aduciendo que el trabajo extra era voluntario y que en ningún momento se le había consultado sobre la disponibilidad para asistir o no (folio 26 archivo 01); turno con el que finalmente no cumplió.

Es de anotarse que en la demanda no se precisa la razón por la cual la sanción impuesta adolecería de ilegalidad; no obstante, como quedó explicado, se observa que el empleador estuvo apegado a las formalidades pactadas, con respeto al debido proceso y dentro de los límites previstos, sin que se acreditara justificación atendible para la inasistencia al turno programado, por ejemplo contar con alguna restricción para laborar en un número máximo de horas a la semana o en jornada dominical, ni tampoco contó con el visto bueno del empleador ante el aviso que dio el demandante de no estar dispuesto a asistir aquél domingo 2

de enero de 2022; programación de turno que se encuentra avalada en virtud del poder subordinante con el que cuenta el empleador, característico de la relación laboral, siendo convocado por necesidad del servicio tal como está definido en el Reglamento Interno de Trabajo, llamado que fue desconocido por el trabajador, siendo su obligación legal y reglamentaria “...observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes...”, estando así mismo prohibido “...Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga...” (num. 1º art. 58 y num. 4º art. 60 CST).

Adicionalmente, aunque se trató de un turno programado en día domingo, habiendo cumplido el trabajador con la jornada máxima legal; lo cierto es que el trabajo suplementario está autorizado legalmente (art. 159 del C.S.T.), con un límite fijado en el artículo 167 *ibídem*, para que en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, excedan de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, término que no superaba la jornada para la cual fue citado el señor Luis Fernando; tratándose de una obligación particularmente consagrada en el literal h) de la Cláusula Primera del contrato de trabajo; veamos:

“...PRIMERA: El trabajador se obliga especialmente a: ... h) A trabajar con una intensidad de cuarenta y ocho (48) horas semanales, de acuerdo con los turnos que le asigne LA EMPERSA. EL trabajador prestará sus servicios en la ciudad de Medellín. Se entiende que **la empresa está en libertad de trasladar al trabajador a otro lugar y de rotar o no el turno, así como de variar las horas diarias de trabajo, sin que se exceda el tope legal, pudiéndose asignar turnos de hasta diez (10) horas diarias, sin sobrepasar el total de horas semanales antes mencionadas, a menos que las partes acuerden posteriormente una jornada de trabajo diferente...**” (Negritas fuera de texto, folio 20 archivo 05 C01).

En lo referente a que el Ministerio del Trabajo había autorizado a la empresa para laborar horas extras, en forma voluntaria; se observa que según Resolución No 2159 del 21 de octubre de 2021, dicha cartera ministerial autorizó a Solla S.A. para laborar horas extras, en forma voluntaria, sin exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales diurnas o nocturnas, por el término de dos (2) años, relacionándose el listado de cargos habilitados, entre ellos el del demandante como Auxiliar de Producción; decisión confirmada a través del acto administrativo No 2527 del 7 de diciembre del mismo año (folios 38 a 47 archivo 01); debiéndose indicar que de ella no se observan elementos de juicio que conduzcan a invalidar la sanción impuesta, toda vez que se trata de una decisión que en sede administrativa, condicionaba o limitaba las facultades subordinantes y el ejercicio legítimo del *ius variandi* del que dispone el empleador, consagrado en la legislación laboral y tal como explicó la *a quo*, carece de motivación que justifique la implementación de dicho condicionamiento.

Y como dijo la Juez, la facultad del *ius variandi* permite al empleador modificar las condiciones de trabajo, incluyendo el tiempo de labor, en virtud del poder subordinante, según las necesidades de la empresa, respetando los derechos mínimos del trabajador.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra ajustada a derecho la Sentencia que se revisa en el grado jurisdiccional de Consulta en favor del demandante, siendo procedente su **confirmación**; anotándose que además atiende al precedente horizontal de la Sala Laboral de este Tribunal, en

procesos con radicados 050883105 002 2022 0246 01 y 050883105 002 2022 00248 01, donde fueron **ponentes** las **Magistradas Luz Patricia Quintero Calle y Sandra María Rojas Manrique**, respectivamente.

COSTAS:

No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia, al haberse conocido el proceso en el grado jurisdiccional de Consulta.

DECISIÓN:

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

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia que se revisa en el grado jurisdiccional de Consulta en favor del demandante; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: No se condena en Costas en esta Segunda Instancia, según lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, por el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO