



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**

Medellín, nueve (09) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO	05001-41-05-009-2022-00594-01
PROVIDENCIA	SENTENCIA DE TUTELA No. 132 de 2022
INSTANCIA	IMPUGNACIÓN DE SENTENCIA
ACCIONANTE	GERARDO DE JESUS GUAPACHA HERNANDEZ CC No. 15.920.186
ACCIONADO	AVINCO S.A.S NIT N° 891401781-8
PROCEDENCIA	JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLIN
TEMAS Y SUBTEMAS	DEBIDO PROCESO, LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, DERECHO AL TRABAJO, MINIMO VITAL.
DECISIÓN	CONFIRMA DECISIÓN

Estando dentro el término descrito en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, procederá a emitir decisión de fondo sobre la impugnación formulada tanto por la parte actora, el señor GERARDO DE JESÚS GUAPACHA HERNÁNDEZ, en contra de la Sentencia N° 194 del 5 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro de la acción de tutela de la referencia.

#### I – ANTECEDENTES:

##### 1.1. Pretensión

Solicita el tutelante el amparo de los derechos fundamentales invocados a: libre desarrollo de la personalidad, al debido proceso, al mínimo vital y al trabajo. Y consecuentemente, se declare nula la suspensión de su contrato de trabajo y se deje sin efecto la sanción arbitraria, hecha por la empresa Avinco S.A.S., en su contra y efecto para el cual, se ordene a ésta, que de una manera inmediata le pague el valor de los días descontados a raíz de esta suspensión. Y en lo sucesivo, se abstenga de fijar condiciones de trabajo que signifique discriminación y que conduzcan a la violación de los derechos constitucionales, previniendo con ésto que no continúe la vulneración o amenaza del derecho, y que como accionante no tenga que acudir nuevamente a la tutela.

##### 1.2. Presupuestos fácticos:

Afirma el accionante que laboró para la empresa AVINCO S.A.S., desde el 16 de diciembre de 1992. y desempeñó el cargo de PROMOTOR DE VENTAS, y que se encuentra afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario, SINALTRAINAL, desde el 26 de mayo del año 2009, lo anterior para destacar la existencia y vigencia de una convención colectiva de trabajo, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022. Agrega que el 21 de mayo del

año en curso, le enviaron una comunicación, donde realizan apertura de proceso disciplinario, y se le cita a descargos para el día 24 de mayo a las 9:00 am., no obstante, señala que debido a que estuvo incapacitado y luego salió a vacaciones, solo hasta, el día 01 de Julio de 2022, se presentó a descargos, en donde le describieron las supuestas pruebas, entre las que se encontraba el reglamento interno de trabajo, y el cual no le habían entregado, lo cual evidencia que no tenía conocimiento de éste, agrega también, que no está publicado en el lugar donde realiza sus funciones, lo cual incumple la Ley 1429 de 2010, en su artículo 22, ante la omisión de ese deber, insiste el actor que se le violó el debido proceso; Aduce también, que la empresa da traslado de las supuestas pruebas con que cuenta para iniciarle el proceso por incumplimientos e irregularidades laborales, como fueron: correo de fecha 18 de mayo de 2022, remitidos por el señor Norberto Zapata, solicitud de proceso disciplinario de fecha 16 de mayo de 2022 y correo electrónico con resultado de visita de inspección; pero solo hasta terminados los descargos, reprocha, se las entregan físicas, por parte de la encargada de talento humano, lo cual limita su defensa y por supuesto su derecho a conocer y controvertir.

Posteriormente, refiere que durante la diligencia de descargos, la empresa en ningún momento hace alusión a que artículos o numerales del reglamento interno de trabajo, frente a lo que supuestamente incumplió, y solo se remiten a realizarle un cuestionario de preguntas, a pesar de que, en la citación, si enuncia ciertos artículos y numerales de dicho reglamento, especifica seguidamente cuales documentos le fueron entregados al finalizar la diligencia de descargos, así: *"formato de solicitud de proceso disciplinario diligenciado, instructivo IAC025 VERSION 6 sin firma de responsable de este, correo electrónico de fecha 18 de Mayo de 2022, con resultado de vista de inspección y Reglamento interno de trabajo"* .

Luego, refiere el actor que 09 de julio del año en curso, se le notifica de la suspensión de su contrato de trabajo, por el término de 08 días a partir del inicio de la jornada del día 13 de julio de 2022, hasta finalización del día 20 de julio de 2022. Debiéndose reincorporar a laborar el 21 de julio de 2022, periodo durante el cual no debería presentarse a trabajar y tampoco recibir remuneración alguna; resaltado que los motivos y las normas especificadas que soportan tal decisión, son una violación flagrante a los derechos la supuesta violación a las normas especificadas, son argumentos que denota una decisión: arbitraria y mal intencionada, pues el supuesto incumplimiento a unas supuestas obligaciones contractuales y laborales, nunca fueron mencionadas, en la diligencia de descargos, ni argumentadas en qué puntos en el reglamento interno de trabajo estaban contempladas, es decir los numerales que hacen alusión, no tienen nada que ver con la supuesta falta que hubiera podido cometer al ir a trabajar con barba, así como el instructivo IAC025 V6 del manejo de dotación, el cual nunca se lo habían dado a conocer, insiste. Revela que el 11 de julio de los corrientes, apeló dicha decisión, insistiendo en su defensa en el desconocimiento del Reglamento interno de Trabajo y el cual solo se le proporcionó copia en la diligencia de descargos insiste. Aunado que al cargo que desempeña como promotor de ventas en contraste con su aspecto físico y las aseveraciones y cuestionamiento en el adecuado uso de las dotaciones respectivas.

### **1.3. Contestación:**

**-AVINCO S.A.S.:** Mediante respuesta de réplica, solicita la sociedad accionada, que declare improcedente la acción de tutela de la referencia, por cuanto no existe amenaza y/o violación de algún derecho fundamental al accionante, de su parte. Muestra su desacuerdo con las pretensiones del actor, y desvirtúa las aseveraciones realizadas por éste, pues lo que pretende es buscar la eliminación de la sanción disciplinaria derivada de sus incumplimientos laborales, frente a la

indicación en que insiste en que **conoció las pruebas con posterioridad a la finalización de la diligencia de descargos**, pues itera contrario a lo manifestado por el actor que se le citó en cinco oportunidades, a diligencia de descargos, y en constancia de que sí conoció las pruebas, antes de la diligencia de descargos, se tiene las siguientes citaciones, con las pruebas correspondientes: 21 de mayo de 2022, 27 de mayo de 2022, el 09 de junio de 2022, 28 de junio de 2022, más la diligencia de descargos; frente a la aseveración del actor, respecto a que **no conocía el reglamento interno de trabajo supuestamente incumplido**, destaca la entidad demandada su imposibilidad, considerando que el accionante, es el presidente de la Seccional Envigado de la asociación sindical Sinaltrainal. Agrega además que, en comunicación del 30 de enero de 2017, éste fue citado para discutir objeciones respecto del reglamento interno de Trabajo de la empresa, que se pretendía publicar y dar a conocer. Exhorta que ese Reglamento Interno de Trabajo, incluso fue trabajado por él. Además, en el correo electrónico del 28 de junio de 2022, consta claramente, que él tenía copia del mismo. Y adicionalmente, se adjuntan soportes fotográficos en donde se refleja que el Reglamento Interno de Trabajo, está disponible en físico, en el lugar de trabajo del accionante. Así es que concluye la entidad que el accionante pretende imputar como faltas al proceso disciplinario, no son más que malas interpretaciones y narraciones alejadas de la verdad, con la única intención de dejar sin efectos sus incumplimientos laborales.

Después de argumentar la improcedencia de la presente acción de tutela, dado que no cumple con el requisito de subsidiariedad, al no demostrar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, y no agotar la vía Ordinaria Laboral. Luego destaca las incoherencias dada por el actor y la falta de violación de los derechos invocados, pues el mínimo vital, en cuanto a la disminución del salario por los días de sanción, no fue arbitraria. Así mismo, el libre desarrollo de la personalidad, pues debió cumplir con una directriz establecida por la empresa en el instructivo de manejo de dotación (conocido por el accionante), en la cual se restringe de manera legal la presencia de barba y bigote, lo anterior, teniendo en cuenta la **manipulación de alimentos**.

Después de responder punto a punto los hechos de la acción de tutela, manifestando en su mayoría, el desacuerdo indicando, aduciendo que unos pocos son ciertos frente al mayor porcentaje, que no lo son, incluso los califica de irrelevantes, tal como quedan plasmados. Se opone a todas las pretensiones del actor. Se reitera, además, que la decisión adoptada por AVINCO S.A.S. tiene pleno soporte legal y cuenta con todas las anteriores pruebas en relación con la garantía del derecho consagrado en el artículo 29 de la Constitución, por tanto, no se sostiene en que no existe amenaza o violación al derecho al debido proceso y demás invocados.

#### **1.4. Sentencia de primera instancia.**

El 5 de agosto de 2022, el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, declaró improcedente los derechos fundamentales invocados por la parte actora. La anterior decisión se justificó en tanto que se determinó que no procede la acción de tutela, al no superarse el estudio de la subsidiariedad, tal y como se procede a argumentar.

La parte actora pretende con la interposición de la presente acción de tutela la declaración de nulidad del acto que determinó sancionarlo con suspensión del contrato de trabajo emitido el día 09 de julio del año 2022, por un lapso de ocho (08) días, y el pago de los salarios de los días descontados por dicha sanción, considerando la vulneración de los derechos al debido proceso, libre desarrollo de la personalidad, derecho al trabajo, mínimo vital. Advirtiendo la a-quo que el tutelante tenía conocimiento de las pruebas que reposaban en su contra para

adelantar el proceso disciplinario, además, de demostrarse que previamente conocía del contenido del Reglamento Interno de Trabajo, dadas las razones y pruebas analizadas.

### 1.5. Impugnación del Fallo de Tutela:

La decisión antes descrita fue impugnada por el tutelante mediante escrito allegado el 9 de agosto hogaño, reiterando que la a-quo, no tuvo en cuenta los precedentes judiciales que existen al respecto por la Corte Constitucional, reiterando que si hubo violación a los derechos fundamentales invocados, en ese sentido, refiere frente al mínimo vital: está afectando en una proporción tal, que no permite satisfacer su mínimo vital y el de su familia, aunado a la estrecha relación que guarda con el principio de dignidad humana y con los fundamentos del Estado Social de Derecho, pues aduce que es una persona asalariada, que vive de su relación laboral, por tanto no tiene ingresos extras o de otra índole, y con esta suspensión ilegal, no se le garantiza la satisfacción de sus necesidades básicas y de su familia. De ahí que discrepe de la argumentación de la empresa cuando aduce que dicha disminución no hace una marcada diferencia de ingresos. Anota además los efectos adversos de la inflación de julio de 2022, que fue del 10.21, y en estas condiciones y con la precarización de los salarios en Colombia, y por ende en esta empresa, la afectación es bastante significativa, avizora también, que se verá en condiciones difíciles, por causa de que la empresa le descontó 8 días de su salario.

Con respeto al Debido Proceso, hace las siguientes claridades, en lo que tiene que ver con la respuesta entregada por la empresa, de las citaciones que le hicieron, solo allegó la carta donde le citaban a descargos, en ninguna de ellas le entregaron más documentos, tanto, en la que recibió el 21 de mayo, como en las que le enviaron por correo certificado. Insiste en que la empresa no le entregó las pruebas completas, y el día de los descargos solicitó a la señora María Camila Martínez, dichas pruebas, dado que las que le envió a su correo llegaron en un formato que no se dejaban abrir, situación que dio a conocer. Tal como consta en documento que se entregó ese día (01 de julio de 2022), el cual anexa.

En cuanto al reglamento interno de trabajo, asiente que fue citado para hacer las objeciones a éste, lo que argumentó al decir no conocerlo, es porque después de realizar las objeciones la empresa, no se lo entregó a los trabajadores y mucho menos lo publicó, ese folleto que ellos dicen tener publicado en los restaurantes, así lo expresa textualmente: "... solo fue llevado por la señora María Calila Martínez, el día 01 de julio de 2022, al restaurante de la oriental, después de haberle tomado los descargos ( como prueba solicita que puede corroborarse con el administrador Alexander Naranjo que vio cuando la señora María Camila entro a dejarlo en la cartelera del sótano), igualmente, siguió llevándolo por otros restaurantes, y fue ese mismo día que fue a el restaurante de los molinos y lo dejo pegado en la cartelera, para ello envió pantallazo de WhatsApp enviado por la compañera Diana Henao, (anexo copia del pantallazo del 01 de julio de 2022), de otra parte y para que obre como prueba anexo pantallazo de WhatsApp enviado el 03 de Julio de 2022, donde el compañero Leonardo Gómez del restaurante de Itagüí me dice que llegó un reglamento interno de trabajo y me envió la foto., así que es falso que el reglamento estaba exhibido en los restaurantes antes de que me realizaran los descargos".

En lo que tiene que ver con el derecho al libre desarrollo de personalidad, manifiesta la parte tutelante, que la empresa no puede pretender pasar por encima de la ley, y mucho menos de la Constitución Política de Colombia, pues niega que pueda pretender violar un derecho fundamental, argumentando que tiene un directriz establecida y hace mención a un instructivo de uniformes, que por cierto, solo le lo dieron a conocer el día que le realizaron los descargos, pues este nunca se lo habían socializado y mucho menos se lo habían entregado físico.

Por lo antes expuesto, itera el actor que la acción de tutela, si es el medio idóneo para solicitar el AMPARO de los derechos fundamentales implorados, por lo anterior, solicita se revoque el fallo del cinco (05) de agosto de 2022, proferido por Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales, y, consecuentemente, se declare nula la suspensión de su contrato de trabajo y se deje sin efecto la sanción arbitraria hecha por la empresa en su contra y ordenar a la empresa Avinco SAS, que de una manera inmediata me pague el valor de los días descontados a raíz de esta suspensión. Y en lo sucesivo, se abstenga de fijar condiciones de trabajo que signifique discriminación y que conduzcan a la violación de los derechos constitucionales, previniendo con esto que no continúe la vulneración o amenaza del derecho y que como accionante no tenga que acudir nuevamente a la tutela.

El recurso antes descrito fue concedido por auto del 10 de agosto de 2022 y repartido a este despacho el 11 de agosto de 2022, por lo que se avocó conocimiento del mismo mediante auto de igual fecha, por lo que de conformidad con lo indicado en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, la suscrita funcionaria es la competente para conocer del recurso de alzada.

## II- ARGUMENTO CENTRAL

### 2.1. Problema Jurídico:

El problema jurídico a resolver consiste en determinar si la decisión adoptada por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, se encuentra ajustada a derecho, efecto para el que habrá que establecer si los derechos invocados por la parte actora, estos son: libre desarrollo de la personalidad, al debido proceso, al mínimo vital y al trabajo; fueron vulnerados por la parte accionada AVINCO S.A.S., al adelantar el proceso sancionatorio y que dio como resultado, la suspensión del contrato de trabajo y los días de salario proporcionalmente descontados.

### 2.2 Tesis del Despacho:

El despacho sostendrá la tesis, en este caso, frente a la improcedencia la acción de tutela, al no superarse el estudio de la subsidiariedad, al no demostrarse, un perjuicio irremediable fehaciente, por ende, el actor cuenta con el proceso ordinario para procurar sus pretensiones.

## III- PREMISAS NORMATIVAS:

De acuerdo con el pensamiento del Legislador Superior, plasmado en el artículo 86 de la Carta Política, la acción de tutela ha sido instituida a favor de toda persona, cuando uno o varios de sus derechos constitucionales fundamentales ha sido quebrantado o amenazado por la acción u omisión de cualquier autoridad o de un particular, en casos específicamente determinados. En desarrollo del artículo en mención, el Gobierno expidió los Decretos 2591 de 1.991 reglamentario de la tutela, señalando las pautas dentro de las cuales debe el juez hacer efectivo el reconocimiento de esos derechos constitucionales fundamentales, cuando exista violación o amenaza efectivamente reales. La efectividad de la acción reside en la posibilidad de que el Juez, si observa que en verdad existe vulneración o la amenaza alegada por quien solicitó protección, imparta una orden encaminada a la defensa actual y cierta del derecho en disputa.

De conformidad con el artículo 86 la Constitución Política y atendiendo a que

cualquier persona puede promover la acción de tutela, ya sea por sí misma o por medio de un tercero que actué en su nombre, en este caso el actor actúa a nombre en propio; confirmándose así la legitimación en la causa por activa. Así mismo, se verificó, la legitimación por pasiva, ampliamente conceptuada normativa y jurisprudencialmente, según sentencias de la Corte Constitucional T-373 y T-098 de 2015. Y conforme a los artículos 1º y 42 del Decreto 2591 de 1991, en tanto que la acción de tutela procede contra cualquier autoridad pública y el sector privado, razón por la cual también se cumple con este requisito en la presente acción.

Ahora bien, se debe considerar también la Inmediatez, contemplada por la jurisprudencia constitucional, *“para atender de forma inmediata situaciones de afectación o amenaza a los derechos fundamentales que ameriten la intervención urgente del juez de tutela. De allí que ésta deba interponerse en un término razonable a partir del momento en que se presenta la situación vulneradora o amenazante. Bajo ese criterio de razonabilidad, la oportunidad con que se presenta una acción de tutela se valora según las circunstancias de cada caso”* y de conformidad a lo indicado por las sentencias: T-381 de 2018; T-369 de 2016; T-770 de 2015, y SU-961 de 1999; que para el caso en estudio, se tendrá en cuenta dicho criterio, pues, al tutelante se le avisó desde el 21 de mayo de 2022, de la apertura del proceso disciplinario, y se citó a descargos el 24 del mismo mes y año y dado que estuvo incapacitado y disfrutando del período de vacaciones, según lo refiere, sólo se pudo efectuar la diligencia, el 01 de julio de 2022 con la consecuente notificación el 09 de julio de 2022, de la suspensión del contrato de trabajo, por el término de ocho (08) días con inicio a partir del 13 hasta el 20 del mismo mes y año, período durante el cual no debería presentarse a trabajar ni recibir remuneración alguna, y pese a ser apelada el 11 de julio de los corrientes con respuesta adversa a sus pretensiones el 13 de julio de 2022; es decir, solo pasaron 2 días una vez vencida la suspensión para interponer la acción de tutela, es decir el 22 de julio de 2022.

Respecto al requisito de subsidiaridad, la Corte Constitucional ha indicado: *“El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela sólo “procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. En ese sentido, esta acción no puede sustituir los procedimientos ordinarios establecidos para que las personas invoquen sus pretensiones. No obstante, el ordenamiento superior también establece, de forma excepcional, la procedencia de la tutela cuando, habiendo otro medio de defensa judicial, éste no es idóneo o eficaz, o cuando el derecho de la persona está expuesto a un perjuicio irremediable”* Indicado en las sentencias: las Sentencias T-381 de 2018, T-061 de 2020 y T-314 de 2019. En razón de ello, es indudable que el asunto sub examine, y dado que no se demostró la ocurrencia de un perjuicio irremediable, da cuenta de la improcedencia de recurrir a esta acción constitucional, pues al no agotarse este requisito, se itera que no, es el medio propicio para obtener el amparo de los derechos fundamentales implorados contrario sensu a la manifestación de la parte tutelante, en ese sentido.

**-Competencia de los conflictos originados de una contrato de trabajo:** El Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en el artículo 2, refiere la competencia en relación a ese asunto, igualmente, como las controversias relativas a la prestación de los servicios, entre otras, la cual recae sobre la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, por lo cual todo litigio de esa naturaleza debe ser tramitado, en principio, por las vías procesales ordinarias que para el efecto determina la ley, sin embargo, la corte ha aceptado la intervención del juez constitucional en aquellos asuntos en que se verifica un estado de debilidad manifiesta en el promotor de la acción de tutela. Ello ocurre, por ejemplo, tratándose de personas enfermas o en condición de discapacidad, de la tercera edad, o en situación de extrema precariedad económica, dado que en tales

supuestos es dable que los medios de defensa ordinarios no se aprecien idóneos o eficaces ante la necesidad urgente de protección.

En lo atinente al artículo 51 del CST, se refiere las causales taxativas del de la suspensión del contrato, en donde se encuentra a propósito del asunto aquí examinado, en el numeral: "...4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o **por suspensión disciplinaria**". frente a lo cual reitera la jurisprudencia constitucional que "... lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional". Sentencia T-042 de 2018.

No puede desconocerse así mismo, la referencia del artículo 53 de la misma norma, la cual establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido, propende la jurisprudencia de la Corte Constitucional que "...se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio" *Ibíd*, en ese sentido ver además, la y Sentencia T-035 de 2022 –aunque en ese asunto se estudió un caso particular donde estaba en juego la especial protección que se le debía al actor-. Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación desde otrora, tal como se refiere en la Sentencia SU-562 de 1999, ha sido clara en afirmar que, "...mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado". Sentencia T-048 de 2018.

De igual manera, la jurisprudencia constitucional, ha sostenido que excepcionalmente es procedente la acción de tutela para abordar controversias relacionadas con el pago de acreencias y/o prestaciones de carácter económico, como en este caso se ventila, y asociado a la falta de pago de los días de la suspensión aludidas, es así como, en el evento en que concurran factores que exacerban la vulnerabilidad del accionante, y se advierta la eventual consumación de un perjuicio irremediable, frente a la declarada vulneración de derechos fundamentales, el juez constitucional está facultado de conferir de plena firmeza las medidas protectoras, en caso de ser necesario. Desde este ámbito, la procedencia de la acción de tutela en el ámbito de pretensiones asociadas al Derecho del trabajo como en el caso de marras, a de atenderse y definirse el problema jurídico, también, y además de lo preceptuado por la a quo, a partir de los siguientes presupuestos: "(i) que no se disponga de otro mecanismo de defensa judicial de los derechos cuya protección se persigue; y (ii) que aun cuando exista otro mecanismo de defensa, el mismo no resulte idóneo o eficaz de cara al potencial acaecimiento de un perjuicio irremediable para el solicitante, dedicando singular atención al caso de personas que, dada su aguda vulnerabilidad, demandan especial protección constitucional".

#### IV- PREMISAS FÁCTICAS

Revisado el expediente y de conformidad a las pruebas aportadas por las partes en el proceso, se encuentra acreditado y demostrado por la parte actora: (i) la identificación, dado el documento de identidad aportado, la cédula de ciudadanía N° 15.920.183. (ii) La Convención Colectiva de Trabajo de Avinco S.A.S. y Sinaltrainal 2021-2022. (iii) Comprobante de pago del accionante. (iv) Escrito de recurso de reposición interpuesto por el accionante, el día 11/07/2022. (v) Respuesta al recurso de reposición del día 13/07/2022. (vi) Imagen de la

publicación del reglamento interno del trabajo. (vii) Correo electrónico del día 18/05/2022. (viii) Comunicado del 09/07/2022 mediante el cual sancionan con suspensión del contrato de trabajo al actor. (ix) Correo contentivo de visita de inspección calidad de fecha 16/05/2022. (x) Imágenes del puesto de trabajo. (xi) Instructivo de manejo y dotación con código CODIGO: IAC025 de fecha 25/03/2021. (xii) Diligencia de descargos de fecha 01/07/2022. (xiii) Comunicación del 28/06/2022 denominada alcance a la cuarta citación a la diligencia de descargos. (xiv) Comunicación del 21/05/2022 denominada Apertura proceso disciplinario, citación a diligencia de descargos. (xv) Comunicación del 27/05/2022 denominada segunda citación a diligencia de descargos. (xvi) Comunicación del 09/06/2022 denominada alcance a la segunda citación a la diligencia de descargos. (xvii) Comunicación del 17/06/2022 denominada alcance a la tercera citación a la diligencia de descargos. (xviii) Guía de envío a través de la empresa de correo certificado Envío, con número 036002111400. (xix) Acta entrega de pruebas con fecha del 01/07/2022. Insiste el actor entregados después de los descargos. (xx) Reglamento Interno de Trabajo de Avinco S.A.S. (xxi) Citación para discutir el Reglamento Interno de Trabajo del 30/01/2017. (xxii) Envío correo electrónico del 27/05/2022 denominado segunda citación a descargos. (xxiii) Envío correo electrónico del 28/06/2022 denominado cuarta citación a descargos. (xxiv) Fotografías de la publicación del Reglamento Interno de Trabajo (09). (xxv) Pantallazo de envío del Reglamento Interno de Trabajo del 3 de julio de 2022. enviado por WhatsApp del compañero Leonardo Gómez. Y (xxvi) Fotografía donde evidencia la forma en que la empresa lo publica. (Enviado por WhatsApp de la compañera Diana Henao).

La parte accionada, demuestra, en su orden: (i) Copia completa del proceso disciplinario adelantado. (ii) Reglamento Interno de Trabajo (iii). Convención Colectiva de Trabajo. (iv) Instructivo manejo de dotación. (v) Comunicación del 30 de enero de 2017. (vi) Correo electrónico del 28 de junio de 2022, donde consta claramente que el actor él tenía copia del Reglamento Interno de Trabajo. y (vii) Soportes fotográficos en donde consta que el Reglamento Interno de Trabajo está disponible en físico en el lugar de trabajo del accionante.

### V-CASO CONCRETO

Solicita el tutelante obtener el amparo a los derechos fundamentales al: libre desarrollo de la personalidad, al debido proceso, al mínimo vital y al trabajo; los cuales insiste que le fueron vulnerados por la parte accionada AVINCO S.A.S., al adelantar el proceso sancionatorio y que dio como resultado, la suspensión del contrato de trabajo y los días de salario proporcionalmente descontados reseñados. Y pese a la decisión del juzgado de origen, insiste en su escrito de impugnación, en las pretensiones en el sentido de que: se declare nula la suspensión de su contrato de trabajo y se deje sin efecto la sanción a su parecer arbitraria, hecha por la empresa Avinco S.A.S., en su contra y ordenarle, que, de una manera inmediata, se le pague el valor de los días descontados a raíz de esta suspensión. Y en lo sucesivo, se abstenga de fijar condiciones de trabajo, que signifique discriminación y que conduzcan a la violación de los derechos constitucionales. Solicitando finalmente, se revoque el fallo de tutela del 5 de agosto de 2022, proferido por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

A propósito, en dicha sentencia, la a quo, resolvió DECLARAR LA IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA, dado que en el caso estudiado, No se superó el estudio de la subsidiariedad, pues se concluyó después de un exhaustivo análisis, que la parte actora, tenía conocimiento de las pruebas que reposaban en su contra para adelantar el proceso disciplinario, además de,

demostrarse que previamente conocía del contenido del Reglamento Interno de Trabajo, dadas las razones y pruebas observadas.

En glosa de lo anterior, la parte accionante impugna la decisión de primera instancia, y como argumento central, insiste en no estar de acuerdo con la decisión de la a quo, específicamente, insistiendo, que se desconoció el precedente judicial que existe al respecto, por la Corte Constitucional; así mismo, reclama en la violación a los derechos fundamentales invocados, así: el mínimo vital: se afectó al no permitirle satisfacerlo junto a su familia, pues al ser una persona asalariada, su subsistencia depende de esto, aunado a los indicadores inflacionarios referidos para la época y la difícil situación económica del país, por lo que los días descontados, si son significativamente relevantes en su subsistencia mínima. Además, reprocha que, en ninguna de las citaciones referidas para efectos de agotar la diligencia de descargos, se le hizo la entrega respectiva de las pruebas, tal como debía ser. De igual forma, aunque asiente que conocía del Reglamento Interno de Trabajo al participar en las objeciones correspondientes desde otrora, no así, después de éstas, pues no fue debidamente publicado, ni dado a conocer por la empresa accionada. En igual sentido destaca como el libre desarrollo de la personalidad se vio afectado al imponerle asumir un reglamento que está por encima de las normas y la Constitución Política misma.

Al respecto, se precisa aclarar en primer término, respecto a la violación al derecho del libre desarrollo de la personalidad, demandado por la parte actora, el desacuerdo de esta judicatura, pues es su deber el someterse al cumplimiento de un Reglamento de Trabajo y directrices de la empresa, sin que ello, implique pasar por encima de tal derecho, y menos se incurra en el desconocimiento de la ley y la Constitución Política, pues al momento de iniciar la relación contractual, se somete a los parámetros dispuestos en el Reglamento Interno de Trabajo, diseñado y justificado precisamente, conforme a los parámetros normativos y constitucionales, de los cuales se itera, se demostró su incumplimiento, específicamente, al incurrir las conductas que implicaron la violación y el desconocimiento de las obligaciones y deberes laborales derivados del Contrato de trabajo y Reglamento interno de la Empresa, "...de manera particular los literales a), c), d) e), y g) del artículo 42, los numerales 01, 05 y 14 del artículo 47, el numeral 10 del artículo 49 y los numerales 04 y 07 del artículo 52 del Reglamento Interno de la Empresa, así como el instructivo IAC025 V6 del Manejo de Dotación". Tal como lo demostró la sociedad accionada, pues al restringir de manera legal: "... la presencia de barba y bigote, lo anterior, teniendo en cuenta la **manipulación de alimentos**", no significa violación al derecho fundamental alegado, pues es enfático el mismo artículo 16 constitucional, al imponer límites circunscritos a los: "los derechos de los demás" y "el orden jurídico". En este caso debe el actor guardar estricto cuidado frente a las normas de salubridad y seguridad, que puedan poner en riesgo a los consumidores del producto, y teniendo en cuenta, que está en juego la producción y manipulación de alimentos, según se infiere del objeto social de la sociedad, el cual es, entre otros: "1) la explotación económica del comercio y de la industria de comestibles en general y especialmente de pollos asados o cualquiera otra forma de preparación, presentación, listos para el consumo..." –Extraído del Certificado de Existencia y Representación Legal de AVICO S.A.S.

En ese sentido, se evidencia de acuerdo a lo contenido en el expediente y al estudio del caso en concreto que, no se evidencia vulneración alguna por parte de AVINCO S.A.S., a los derechos fundamentales invocados para la parte actora, situación que demostró suficientemente la entidad accionada, puesto que actuó respaldada en la norma que atañe al asunto sub lite, respetuosa del debido proceso y los mandatos normativos y jurisprudenciales, que regulan el asunto, tal como lo expuso la juzgadora de origen, y en esta oportunidad como complemento, en el apartado normativo de este proveído. Pues se realizaron en

su orden temporal, las siguientes citaciones con las pruebas respectivas de las cuales, si conocía la parte interesada: 21 de mayo de 2022 –*En esta oportunidad “le fue notificado personalmente y en físico, de ello, firmó haber recibido los documentos a satisfacción y su única anotación fue indicar que solicitaba una reprogramación porque tenía “otra diligencia importante q’ cumplir”-*, 27 de mayo de 2022 –*En esta oportunidad “...también reposa firma de entrega del actor sin reproche alguno”-*, el 09 de junio de 2022 –*En esta ocasión “..no se le entregaron copias, debido a que ya eran conocidas por él. Sin embargo, se enviaron por correo certificado y según el soporte, se negaron a recibir el documento en la dirección del accionante”-*, 28 de junio de 2022 – *“...allí consta el envío de todas las pruebas”-*, más la diligencia de descargos – *Donde “Quedó igualmente registrado en el párrafo tercero del primer folio, que el accionante tuvo traslado antes de iniciar la diligencia de descargos”-*. Aunado a que el actor si conocía del Reglamento Interno de trabajo, pues ocupando el cargo de presidente de la Seccional Envigado de la Asociación Sindical Sinaltrainal, es inadmisibles, sustentar tal desconocimiento, del cual tuvo acercamiento incluso desde otrora, según se advierte desde el 30 de enero de 2017, data en que fue citado para discutir las objeciones respecto a éste, por lo que lo hace partícipe de su construcción. Lo anterior, sin menoscabo del correo electrónico del 28 de junio de 2022, donde consta palmariamente, que el actor contaba con una copia del Reglamento Interno de Trabajo, y los soportes fotográficos en donde se acredita la disponibilidad del mismo, en físico en el lugar de trabajo del accionante.

Respecto al mínimo vital implorado, también se encuentra en entredicho, pues el actor, solo vio afectado sus ingresos por un lapso mínimo de 8 días, considerando, la fecha de la sanción, el 09 de julio de 2022, de la suspensión del contrato de trabajo, con inicio a partir del 13 hasta el 20 del mismo mes y año; empero, al declararse la suspensión aludida, el efecto indiscutible es que *“ el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde”*, sin embargo, no por ello el empleador desconoce por ejemplo la atención para garantizar, la prestación del servicio en salud, ni desatender las garantías laborales mínimas, reconocidas en las normas laborales vigentes, en procura siempre de proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.

Es necesario aclarar además que, con la suspensión del contrato laboral, no se pierde la vigencia del mismo, y los efectos claramente plasmados en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, pues las obligaciones contractuales, continúan a cargo del empleador, así lo sostiene la H. Corte Constitucional en la Sentencia ya referida T-048 de 2018, al indicar que: *“(...) el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional. (...) mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, (...) ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.(...)”*. En ese, sentido, la misma Corporación ha definido el mínimo vital como: *“ aquella parte del ingreso del trabajador destinado a solventar sus necesidades básicas y del núcleo familiar dependiente, tales como alimentación, vivienda, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, entre otras prerrogativas que se encuentran previstas expresamente en la Constitución Nacional y que además, posibilitan el mantenimiento de la dignidad del individuo como principio fundante del ordenamiento jurídico constitucional”* Sentencia SU-995 de 1999. De acuerdo a ello, si bien el tutelante insiste que con la

parte del salario dejado de percibir afectó el derecho fundamental en mención junto a su núcleo familiar a cargo, solo baso sus argumentos en simples afirmaciones, sin fundamentación probatoria alguna que permitieran el convencimiento fidedigno de tal situación. y más si se advierte que se desconoce uno de los los criterios fundamentales a considerar por juez constitucional, para efectos de admitir la procedencia del amparo, claramente en este caso, tendiente a la cancelación de unas acreencias laborales, pues el hecho de que la falta de pago de una parte del salario temporalmente constituya efectivamente un perjuicio irremediable para el trabajador, esto es, hay que reparar en que la ausencia de ingresos no fue absoluta ni indefinida, por lo que se infiere que lo percibido debió destinarse a suplir y solventar las necesidades básicas, que aunque disminuido transitoriamente en calidad, ello no significa la negación del ejercicio de los demás derechos y garantías previstos en la Constitución Nacional, tal como porfía el actor, incluido el derecho la trabajo, y menos, si no se prolongó perennemente dicha sanción, así lo ha expuesto la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-725 de 200, en esa oportunidad ésta Corporación considero: *"...Sobre la afectación del mínimo vital o de subsistencia ha dicho la Corte, en reiterada jurisprudencia, que éste se presume afectado, cuando la suspensión en el pago del salario se prolonga indefinidamente en el tiempo, de tal suerte que se coloca al trabajador y a su familia en una situación económica crítica que afecta sus derechos fundamentales y que hace necesaria la intervención rápida y eficaz del juez de tutela para restablecer su goce, correspondiéndole al demandado la demostración de que el peticionario de la tutela cuenta con otros ingresos o recursos, con los cuales pueda atender sus necesidades primarias vitales y las de su familia.."*

Bajo tales premisas y atendiendo los planteamientos normativos y jurisprudenciales referidos precedentemente, resulta evidente que la conducta de la entidad accionada, está ajustada a derecho, y resaltando, además, que, por regla general, la acción de tutela resulta improcedente ante este tipo de pretensiones, pues aparte de su carácter expedito y sumario, se ha destacar la existencia de otros medios de defensa judicial, idóneos y eficaces. Sin embargo, excepcionalmente, sin desconocer el reconocimiento de los derechos fundaméntales, pero de forma transitoria o, incluso, de manera permanente cuando se trata de sujetos en condición de debilidad manifiesta, lo cual no se demostró en esta oportunidad. En este sentido, se ha señalado por el Alto Tribunal, que: *"el ejercicio del amparo constitucional como mecanismo transitorio implica que, aun existiendo medios de protección judicial idóneos y eficaces, estos, ante la necesidad de evitar la consolidación de un perjuicio irremediable, pueden ser desplazados por la vía de tutela"*, perjuicio irremediable<sup>1</sup> donde no se demostró ni la *"inminencia, gravedad, urgencia e impostergabilidad"* para presentar la acción de tutela en aras del restablecimiento de los derechos implorados; requisitos no demostradas en el presente asunto, tal como ya se aludió. No justificando plenamente la procedencia provisional de la acción constitucional y hasta tanto la jurisdicción competente definiera el asunto definitivamente. De lo anteriormente expuesto es innegable que, en caso de persistir en sus pretensiones, el actor cuenta para perseguir la protección de los derechos fundamentales invocados con el mecanismo de defensa judicial ordinario.

---

<sup>1</sup> Sobre la figura del perjuicio irremediable y sus características, la Corte Constitucional, en sentencia T-786/08 expresó: *"Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente: (i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad."* En un sentido semejante pueden consultarse las sentencias T-225/93, SU-544/01, T-1316/01 y T-983/01, entre otras. Así mismo, al tratar diversos asuntos, aunque no guarden similitud al caso de marras, así: T-227-16, T-374-20, T-391-20, T-1320 de 2001 y T-095 de 2022.

En consideración a lo anterior, se confirmará la sentencia de tutela N° 194 proferido el 5 de agosto de 2022, por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro de la acción constitucional promovida por GERARDO DE JESUS GUAPACHA HERNANDEZ, identificado con CC No.15.920.186, en contra de AVINCO S.A.S.

Sin perjuicio de su cabal cumplimiento, la presente acción constitucional se remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión, acorde con lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de tutela N° 194 proferido el 5 de agosto de 2022, por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro de la acción constitucional promovida por GERARDO DE JESUS GUAPACHA HERNANDEZ, identificado con CC No.15.920.186, en contra de AVINCO S.A.S.

SEGUNDO: NOTIFICAR la decisión a las partes en la forma y términos previstos en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional, de conformidad con lo indicado en el artículo 33 del Decreto 2591 de 1991.

### **NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

**CAROLINA MONTOYA LONDOÑO**  
**JUEZA**

Firmado Por:  
**Carolina Montoya Londoño**  
**Juez Circuito**  
**Juzgado De Circuito**  
**Laboral 007**  
**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: **83d7ace7562a200925b1aa5bef129980d44b15ba6011c4bdd6694855f526ce06**

Documento generado en 09/09/2022 02:48:31 PM

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