



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER  
PUBLICO  
JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín (07) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Proceso	Proceso ordinario laboral de única instancia
Demandante	EDISON HERRERA ESPINOSA
Demandado	FUNDACION PASCUAL BRAVO
Radicado	05001 41 05 006 2018 00946 01
Instancia	Segunda (Consulta)
Providencia	Sentencia
Temas y subtemas	LEGALIDAD DE SANCION
Decisión	CONFIRMA SENTENCIA

### ANTECEDENTES

El demandante EDISON HERRERA ESPINOSA, presentó demanda en proceso ordinario laboral de única instancia en contra de FUNDACION PASCUAL BRAVO, reclamando que se declare la ilegalidad de la sanción impuesta al trabajador y como consecuencia se condene a la accionada a pagar los días dejados de percibir por el trabajador, así como la reliquidación de prestaciones sociales.

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales, quien el 28 de febrero de 2019 profirió auto admisorio y programó fecha para llevar a cabo la diligencia prevista por el artículo 72 del C.P. del T. y de la S.S.

Posteriormente, llegado el día de la diligencia, se admitió la contestación a la demanda, luego de lo cual, se llevaron a cabo las etapas: obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, decreto de pruebas, trámite y juzgamiento.

En la citada audiencia, se decidió absolver a la demandada de todas las pretensiones invocadas por el actor, a quien condenó en costas, para luego ordenar que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

### TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Por reparto correspondió el presente asunto a este despacho judicial, quien, por auto del 22 de noviembre de 2023, avocó conocimiento y se dispuso correr traslado a las partes por el término de cinco (5) días, previo a resolver de fondo.

Dentro del término antes aludido, la parte demandada presentó alegatos de conclusión.

Al llegar a este punto, en el que se encuentra clausurado el debate probatorio en las presentes diligencias, se torna necesario resolver de fondo en esta instancia, pues no

se

observa causal de nulidad que pueda llegar a invalidar lo actuado, y se encuentran establecidos los presupuestos de la acción, como son, demanda en forma, capacidad para ser parte y comparecer en el proceso, así como competencia para conocer de la litis.

En este orden de ideas, procede el Despacho a decidir, teniendo en cuenta las siguientes,

## **CONSIDERACIONES**

Empieza por destacar esta judicatura, que cuenta con competencia para conocer del presente asunto, en virtud del grado jurisdiccional de consulta previsto por el artículo 69 de C.P. del T. y de la S.S., a pesar de tratarse de un proceso ordinario laboral de única instancia, en la medida que fue proferida una decisión totalmente adversa al pensionadodemandante, por lo que se dan los presupuestos de la Sentencia C-424 de 2015.

### **Problema jurídico o delimitación del conflicto**

Corresponde establecer si la demandada FUNDACION PASCUAL BRAVO, impuso al demandante una sanción ilegal, consistente en la suspensión de 8 días de trabajo, en caso que el primer interrogante se resuelva positivamente para la parte actora, se procederá a determinar si hay lugar a acoger o no las pretensiones indicadas en el escrito de demanda.

### **Presupuestos facticos:**

De acuerdo con la demanda y contestación que milita en el plenario, es posible resaltar lo siguiente:

### **Demanda**

1. El demandante se vinculó laboralmente a la empresa demandada el 01 de noviembre de 2013, mediante contrato de trabajo a término indefinido.
2. Indica que desde el 17 marzo de 2018 empezó a presentar quebrantos de salud, razón por la cual acudió en diversas ocasiones al servicio de urgencias, recibiendo una incapacidad de dos días el 20 de marzo de 2018.
3. Aduce que con posterioridad fue llamado a descargos para justificar la inasistencia a laborar el día 19 de marzo de 2018 y que vez finalizado el proceso disciplinario fue sancionado con ocho días de suspensión.
4. Indica que el demandante que la sanción se torna ilegal e injusta pues el reglamento interno de trabajo señala como sanción 3 días de suspensión, no 8 días, pues estos corresponden a la acción reincidente, aunado a lo anterior, señala que no se le brindó al trabajador la oportunidad de apelar la decisión.

### **Respuesta a la demanda**

1. Mediante contestación allegada al proceso, la entidad demandada indica que es cierta la vinculación laboral y la modalidad del contrato, sin embargo, señala que previo a imponer la sanción objeto de litigio, al demandante se le garantizó el debido proceso, sin embargo, el mismo no logró acreditar las razones por las cuales no se presentó a laborar el día 19 de marzo de 2019.
2. Aducen que el demandante cuenta con 8 procesos disciplinarios de los cuales 3 son por la misma causa, esto es, no presentarse a laborar, habiéndosele impuesto con anterioridad una sanción de 3 días, tornándose

por lo tanto reincidente.

3. Finalmente señala que la entidad actuó respetando en todo momento el debido proceso al trabajador.

### **Tesis del Juzgado de conocimiento:**

Mediante sentencia proferida el 17 de octubre de 2023, el juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales absolvió a la sociedad demandada argumentando, que, al interior del plenario, existía plena prueba del proceso disciplinario adelantado al trabajador, no tornándose la misma ilegal o injusta.

### **Tesis de este Despacho, caso concreto y presupuestos normativos**

Para este Despacho, una vez analizada la demanda, su contestación, los medios exceptivos de la parte demandada, y los argumentos esgrimidos por la ad quo en la sentencia proferida en día 06 de septiembre de 2022, concluye que es necesario CONFIRMAR EN SU INTEGRIDAD la decisión proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, por las razones que a continuación se expondrá.

Verificada cada una de las situaciones fácticas expuestas en el presente asunto, se hace necesario acudir a lo normado en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual en su artículo 112 el cual señala:

*ARTICULO 112 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.*

A su vez el artículo 114 del citado estatuto señala:

*ARTICULO 114: 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.*

Finalmente, el artículo 115 de la misma normatividad señala:

*Artículo 115: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.*

De la norma en cita, puede concluirse que la ley prevé unos mínimos que deben ser observados por los empleadores a la hora de imponer sanciones disciplinarias a sus trabajadores, sin los cuales, la imposición de las mismas se torna ineficaz.

Ahora bien, el artículo 114 del C.S.T habilita a los empleadores y trabajadores a establecer la escala de faltas y sanciones, las cuales, al tenor de la norma en cita, deben estar contenidos, bien sea en el contrato de trabajo, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo y en todo caso, debe ser conocido por el trabajador al momento de su vínculo laboral, reiterando el Despacho que ese acuerdo de voluntades de las partes frente a la

escala de faltas y sanciones no puede menoscabar los derechos de ellos trabajadores ni las garantías mínimas que la ley en cita ya contempla.

### **Del caso concreto y el análisis probatorio**

Frente al caso particular que pone en conocimiento el señor EDISON HERRERA ESPINOSA, presentó demanda en proceso ordinario laboral de única instancia en contra de FUNDACION PASCUAL BRAVO, reclamando que se declare la ilegalidad de la sanción impuesta al trabajador y como consecuencia se condene a la accionada a pagar los días dejados de percibir por el trabajador, así como la reliquidación de prestaciones sociales.

De la prueba aportada de manera legal y oportuna al proceso, se puede concluir que, en efecto, a las partes las regia un contrato de trabajo, que cumplía a cabalidad con todos los requisitos consagrados en el artículo 23 del C.S de T, el cual se encontraba escrito, era a término indefinido.

Ahora bien, frente al problema jurídico que se plantea, en el cual existe oposición de las partes frente a la legalidad de la sanción impuesta al trabajador por no presentarse a prestar sus labores el día 19 de marzo de 2018, el despacho encuentra lo siguiente:

Visto el plenario y las pruebas aportadas por las partes que obra en el ítem 1, página 15 del expediente digitalizado el contrato individual de trabajo suscrito entre las partes; a página 23 del mismo ítem se encuentra la historia clínica del demandante; a página 24 obra de manera mas específica, y lo que para la litis es relevante, la historia clínica del 19 de marzo de 2023, la cual consta que el trabajador se presentó a recibir atención médica, la cual se llevó al cabo a las 12.23 del mismo día, en la cual se indica que se remite para ser atendido en la IPS básica previa solicitud de cita.

También se observa en el plenario, en el ítem 9 página 42 informe de novedades administrativas del 19 de marzo de 2019, donde el trabajador hace una breve exposición de las razones por las cuales no se presentó a laboral el día 19 de marzo de 2018.

Aunado a lo anterior, a página 45 del misma ítem obra prueba de la citación a diligencia de descargos, la cual fue llevada a cabo según constancia visible en la pagina 47 y finalmente la sanción impuesta al trabajador, consistente en la suspensión de 8 días de trabajo.

Para el caso bajo estudio, es importante analizar si las actuaciones de la entidad demandada estuvieron regidas por el debido proceso, el cual es un principio de obligatoria observancia, con rango constitucional y el cual bajo ninguna circunstancia puede ser omitido por el empleador.

Dicho imperativo tiene su sustento en el artículo 29 de la Constitución Nacional la cual señala:

*ARTICULO 29: El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.*

*Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.*

*En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.*

*Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.*

A su vez, en materia laboral, son múltiples los pronunciamientos que frente al debido proceso, en materia sancionatoria, ha emitido la honorable Corte Constitucional, trayendo a colación para este efecto la sentencia C 593 de 2014 en la cual se indicó:

*En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”. De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.*

De lo anterior se concluye entonces, que, en materia de procesos disciplinarios, el empleador debe tener claramente establecidos cuales son las conductas sancionables, el procedimiento a seguir en caso de comisión de una conducta sancionable, aunado al respeto por el derecho de contradicción y defensa del trabajador, la comunicación formal de todas las actuaciones que se adelanten en torno a dicho proceso.

En torno a la discusión que propone el señor EDISON HERRERA ESPINOSA, analizado el trámite adelantado por la entidad demandada, el Despacho observa que se respetaron a cabalidad los derechos y garantías del trabajador en torno al proceso disciplinario que se adelantó en su contra, encontrando además que al demandante le fue notificada en debida forma tanto la conducta reprochable como la totalidad de las decisiones que en fueron adoptadas, dando fe de ello, la firma en manuscrito, que aparece en cada una de las actuaciones, presuntamente correspondiente a la firma del demandante, situación no fue objeto de discusión por lo que se presumirá como cierto.

En igual sentido, puede observarse que el trabajador fue escuchado en descargos, se le respetó el derecho de contradicción y defensa y le fue imputada una conducta previamente calificada como sancionable, dentro del Reglamento Interno de Trabajo,

por lo que este despacho no encuentra acciones u omisiones que puedan dar lugar a declarar que dentro del presente asunto se violentó el principio constitucional del debido proceso.

Ahora, en lo que respecta a la presunta sanción desmedida por parte del empleador, al imponer una suspensión de 8 días a trabajador, el despacho encuentra que, al analizar el material probatorio, al trabajador le fue adelantada con anterioridad proceso disciplinario por una conducta similar, tal y como puede observarse en el ítem 9 página 28 a 34 del expediente digital, en la cual le fue impuesta al trabajador una sanción de 3 días, por haberse comprobado la comisión de la falta.

En el panorama anterior, si se encontraba el trabajador, a juicio de este Despacho en una conducta reincidente, y por tanto, al encontrarse establecida de manera clara y expresa en el Reglamento Interno de Trabajo, una sanción de 8 días, por las conductas sancionable reincidentes, considera esta Agencia judicial que existe plena correspondencia entre la conducta reprochable y la sanción impuesta.

Por los argumentos esbozados, este Despacho concluye que es necesario CONFIRMAR EN SU INTEGRIDAD la sentencia conocida en grado Jurisdiccional de Consulta.

Costas: En primera instancia como se dijo en la sentencia que se revisa, en esta no se causaron por ser conocido el proceso en Grado Jurisdiccional de consulta.

### **DECISIÓN**

En virtud de lo expuesto anteriormente, el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **FALLA**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de única instancia, emitida dentro del proceso promovido por EDISON HERRERA ESPINOSA, **identificado con CC 71.723.599**, contra la FUNDACION PASCUAL BRAVO, de cara a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO:** Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

**TERCERO:** Se ordena la remisión del expediente al juzgado de origen.



JOSE DOMINGO RAMIREZ GOMEZ

JUEZ