

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN**  
*Medellín - Antioquia, dieciséis (16) de abril de dos mil veinticuatro (2024)*

<b>SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA</b>							
RADICADO	05001	41	05	009	<b>2022</b>	<b>00526</b>	01
PROCESO	CONSULTA No. 002 de 2024						
DEMANDANTE	SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO						
DEMANDADA	PRODUCTOS FAMILIA S.A.						
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 109 de 2024						
PROCEDENCIA	Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales						
TEMAS	Nulidad de Sanción disciplinaria y las consecuenciales, reconocimiento salarios y reajustes prestacionales.						
DECISIÓN	CONFIRMA DECISIÓN-						

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

Teniendo en cuenta que en la **Sentencia C-424 del 8 de julio de 2015**, proferida por H. Corte Constitucional, en su parte resolutive estableció que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, la sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario; y en su parte motiva argumento que cuando el fallo sea proferido en única instancia por los jueces municipales de pequeñas causas será remitido al juez laboral del circuito o al civil del circuito a falta del primero, el **JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO LABORAL DE MEDELLÍN**, obrando de conformidad con el artículo 82 del Código de Procedimiento Laboral y el artículo 13 la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se constituyó en Audiencia Pública con el fin de realizar la Audiencia de Fallo en este proceso ordinario de única instancia en sede consulta, que conoció el Juzgado Décimo de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, el señor **SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO** contra la sociedad **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, mediante demanda presentada el 29 de agosto de 2022.

Tramitado el proceso en el número de audiencias permitidas por la ley, sin que se observare causa o motivo que pueda dejar sin efecto lo hasta aquí actuado, así como cumplidos los presupuestos procesales para dictar sentencia de mérito, la suscrita Juez procede a dictar la providencia respectiva, la cual queda en los términos siguientes:

**LA DEMANDA**

**Lo que se pretende**

El demandante quien actúa en nombre propio, solicita el pago de los días impuestos como sanción y los ajustes prestacionales; costas procesales.

## **Los Hechos**

Del escrito de demanda se pueden extraer los siguientes hechos:

Manifiesta que se encuentra vinculado a la empresa Productos Familia mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 15 de septiembre de 2003. Que la empresa posee reglamento interno el cual le fue entregado desde que firmó el contrato de trabajo. Que el 3 de diciembre de 2021 la administración publicó en las carteleras de las secciones de trabajo, la información de los turnos del personal que laboraría el 8 de diciembre de 2021. Maquinas que laborarían con tres (3) turnos.

Informa que para el 4 de diciembre de 2021 radicó una carta notificando a la Directora de Gestión Humana, María del Pilar Rodríguez y a la Directora de Relaciones Laborales, María Catalina Patiño, que por razones personales y familiares no podría asistir a laborar el 8 de diciembre de 2021. La directora de relaciones laborales, respondió la solicitud el 7 de diciembre de 201, quien en forma amenazante contestó la carta obligándolo a presentarse a laborar el 8 de diciembre de 2021, sin tener en cuenta las razones y lo estipulado en el reglamento interno, haciendo alusión al artículo 19 del capítulo VI, que refiere a días de descanso obligatorio.

Continúa el relato indicando, que el 15 de diciembre del mismo año (2021), le entregaron citación para descargos, diligencia que tuvo lugar el 20 de diciembre de 2021 con su participación; para el 29 de ese mismo mes y año, le fue notificada a través de la Jefe de Gestión Humana Alejandra Muñoz, la sanción disciplinaria con una suspensión del contrato por tres (3) días. El 4 de enero de 2022 interpuso recurso de apelación argumentando su inconformidad con la sanción impuesta, y el 13 de enero de 2022 la sanción fue ratificada.

## **FUNDAMENTO DE DERECHO**

Artículo 23, 58, 59 y 108 del CST, además atender el reglamento interno de trabajo de la compañía demandada.

## **TRÁMITE PROCESAL**

Mediante auto del 3 de abril de 2024, notificado por Estados del 4 del mismo mes y año, se avoco conocimiento del presente proceso en sede de consulta, y de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se corrió traslado a los apoderados por el término de cinco (5) días para que presentaran de formar escrita y a través de los medios digitales sus respectivos alegatos de conclusión.

## **POSICIÓN DE LA ENTIDAD DEMANDADA**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01

La entidad accionada respecto a los hechos de la demanda aceptó la existencia del contrato de trabajo firmado con el actor, a término indefinido firmado el 15 de septiembre de 2003 para desempeñarse en el cargo de “Operario Senning No. 2” con una asignación mensual que en principio correspondió a la suma de \$430.000 en pagos de dos quincenas.

Acepta que puso en conocimiento del demandante el reglamento interno de trabajo. Manifiesta que los turnos comprendidos entre el 29 de noviembre de 2021 y el 12 de diciembre de 2021, fueron publicados en la cartelera del 26 de noviembre de 2021, de manera que se concediera de forma previa por los colaboradores de área. Igualmente hace alusión a que al actor, para el día 8 de diciembre de 2021 se le asignó el segundo turno, que correspondía al horario de 2 p.m. a 10 p.m.

Respecto del escrito presentado por el demandante el 6 de diciembre de 2021, señala que en su misiva asentó: *“les notifico que el día (8) de diciembre del presente año, no me presentaré a laborar ya que la programación que me entregan a última hora la administración, coincide con una actividad persona ya programada, esta decisión la tomo rigiéndome en el Artículo 19 del Reglamento Interno de Trabajo”*. Escrito que al parecer del apoderado del actor, rompe con el elemento esencial de la relación de trabajo, como es el ejercicio de la subordinación, notando que ni siquiera indica cual es la actividad personal o la razón por la cual no podría asistir a trabajar, no es una solicitud respetuosa sino una notificación a su empleador de su decisión de no prestar el servicio para lo que fue contratado.

Acepta que al trabajador se le citó el día 15 de diciembre de 2021 a descargos, abriendo el proceso disciplinario a efectos de investigar las omisiones en las que incurrió el demandante en la ejecución de sus funciones. Para la aplicación de la sanción impuesta al trabajador, se tuvo en cuenta lo establecido en el reglamento Interno de Trabajo, según literal b) del artículo 59, señalado como falta grave y la respectiva sanción. Adicionalmente explica que el procedimiento disciplinario se ajustó a lo contemplado en el artículo 62 del RIT.

Se opuso a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones, y propuso como medios exceptivos de mérito los que denomino INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES Y COBRO DE LO NO DEBIDO; FALTA DE TITULO Y CAUSA EN EL DEMANDANTE; ENRIQUECIMIENTO SIN JUSTA CAUSA; PAGO, PRESCRIPCIÓN, COMPENSACIÓN, BUIENA FE Y LA GENERICA.

### **PRUEBAS ALLEGADAS**

La parte demandante arrimó prueba documental denominada contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, carta radicada el 6 de diciembre de 2021; escrito de citación a descargos; acta de descargos, escrito del 29 de diciembre de 2021; recurso interpuesto el 4 de enero de 2022; escrito del 13 de enero de 2022 resuelve recurso y confirma sanción de 3 días (18-19 y 20 de enero de 2022). (Fl. 8-66 demanda digital)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01

La entidad demandada aportó poder, certificado de existencia y representación legal (Fl. 1-40 numeral 6 exp digital), contrato de trabajo, otro sí del contrato, perfil del cargo del demandante, certificación laboral, programación de turnos al demandante, citación a descargos con anexos, acta de descargos con pruebas aportadas por el demandante, comunicación del 6 de diciembre de 2021, respuesta del 7 de diciembre de 2021, constancia de acompañamiento en diligencia, notificación de sanción disciplinaria, recurso de apelación; resuelve recurso, y reglamento interno de trabajo.

Solicitó adicionalmente, interrogatorio al actor y la prueba testimonial de Camilo Restrepo Maya.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, mediante Sentencia del 11 de diciembre de 2023, en proceso que le tocará por reparto en principio al Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, declaró probada la excepción invocada por la parte demandada denominada INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES y condenó en costas a la parte actora.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Por auto de fecha 3 de abril de 2024 se corrió traslado para alegar, recibiendo el Despacho los **alegatos de la parte** demandada, indicando que el Juzgado 10 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, declaró probada la excepción de “inexistencia de las obligaciones y cobro de lo debido” teniendo en cuenta que, dentro del proceso quedó acreditado que la sanción disciplinaria impuesta al demandante, se encuentra ajustada a derecho.

Expone que, los turnos que debían ser cumplidos por parte del personal del área para la cual labora el señor SADY FERNEY JARAMILLO, en el período comprendido entre el 29 de noviembre y el 12 de diciembre del 2021, fueron publicados en cartelera desde el día 26 noviembre del 2021, permitiendo que esta información fuera conocida de manera previa por los colaboradores, por lo cual, para el día 08 de diciembre del 2021, al demandante le correspondía cubrir su puesto de trabajo en los horarios de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. Sin embargo, el día 6 de diciembre del 2021, el actor allegó a mi representada, una notificación indicando que no se presentaría a trabajar el día 8 de diciembre del mismo año sin justificación alguna, por lo cual, mi representada el día 7 del mismo mes y año, le remitió comunicación al señor SADY FERNEY JARAMILLO recordándole que debía presentarse a laborar para el turno comunicado con suficiente antelación en la medida que hacía parte de sus obligaciones contractuales.

En relación con lo anterior, el demandante en un acto de indisciplina, decide no presentarse a trabajar en el turno antes indicado, por lo cual mi representada, da inicio al trámite disciplinario; en el cual PRODUCTOS FAMILIA S.A., al no encontrar justificado el incumplimiento a las obligaciones contractuales del actor, toma la decisión de imponerle una sanción disciplinaria consistente en una suspensión de su contrato de trabajo, por el término de TRES (3) días.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01

De todo lo anterior, se desprende claramente que mí representada en ejercicio de su facultad subordinante y en los términos de la Ley, suspendió el contrato el contrato laboral al demandante, puesto que, con su conducta, transgredió el orden reglamentario al cual se obligó en virtud del contrato de trabajo suscrito con mí representada.

### **PROBLEMA JURÍDICO.**

Recae en determinar si la sanción impuesta por la entidad demandada al señor Sady Ferney Jaramillo Arango, es justa y legal o si por lo contrario, hay lugar a declarar la nulidad de la sanción y ordenar el reconocimiento y pago de los días sancionados con el respectivo reajuste prestacional.

Consecuente con la decisión, habrá de emitir la providencia indicado si hay lugar o no a confirmar la Sentencia proferida por el Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

### **TESIS DE DESPACHO**

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, CONFIRMARÁ la decisión proferida por el Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, y lo sustenta de la siguiente manera:

### **CONSIDERACIONES**

El artículo 164 del Código General del Proceso, reza que:

*“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho.”*

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 167 del Código General del Proceso, aplicable por analogía en materia laboral, las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

### **Hechos Probados:**

1. Se probó la existencia del vínculo laboral.
2. Del tipo de contrato firmado entre las partes.
3. Que el trabajador es operario de empacadora
4. Que para el 8 de diciembre de 2021 al demandante le fue asignado el segundo turno para laborar del 2 p.m. a 10 p.m.
5. Que el actor presentó el 6 de diciembre de 2021 escrito informando que no iba a laborar el 8 de diciembre de 2021.
6. Que fue citado a descargos con escrito del 15 de diciembre de 2021.
7. Que se levantó acta de descargos el 20 de diciembre de 2021.

8. Que el 29 de diciembre de 2021 le fue notificada la sanción impuesta.
9. Que el actor presentó escrito del recurso de apelación interpuesto contra la sanción. (4 de enero de 2022).
10. Que por escrito del 13 de enero de 2022 se decidió confirmar la sanción impuesta, la que se hizo efectiva los días 18 al 28 de enero de 2022.

### **Normatividad aplicable**

Para el caso de autos, debemos de centrar la decisión frente a la carga de la prueba, sin la prueba el Estado no puede administrar justicia para aplicar el derecho al caso controvertido. El Estado no puede ejercer la función jurisdiccional que le compete, para amparar la armonía social y restablecer el orden jurídico, sino existe prueba; no puede existir administración de justicia ni orden jurídico.

El derecho a probar, son de vital importancia en la administración de Justicia y desde luego en el ámbito del derecho procesal, conforman su columna vertebral, porque la prueba sirve de instrumento indispensable, para concretar y hacer efectivos los derechos sustantivos.

Pero el DERECHO A PROBAR opera en ambos sentidos; de un lado: para pedir y aportar pruebas a favor, y de otro lado, para controvertir las presentadas en su contra; no es solo un derecho constitucional subjetivo, instituido a favor de las partes en conflicto judicial, administrativo o disciplinario; o de cualquier otro orden, es también, una INSTITUCION PROPIA DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA; inherente a ella, porque la prueba en cualquier ámbito en que se use, tiene varias funciones: una de instrucción para reconstruir los hechos materia del litigio, o función cognoscitiva, como dirían los pedagogos; otra finalidad sería del orden argumentativo o persuasivo.

Ahora si hablamos del debido proceso, la Constitución Política de Colombia en su artículo 29 consagra para toda clase de actuaciones judiciales o administrativas, el precepto, como parte fundamental del mismo, el derecho de defensa, que se traduce en la facultad de presentar pruebas, y de controvertir las que se alleguen en su contra. Así las cosas, el debido proceso, tal como lo define la Corte Constitucional Colombiana, es el *“conjunto de garantías que protegen al ciudadano sometido a cualquier proceso, que le garantizan a lo largo del mismo, una recta y cumplida administración de justicia, la seguridad jurídica y la fundamentación de las resoluciones judiciales conforme a derecho”*

Un nuevo concepto, es la denominada carga dinámica de la prueba, este concepto moderno, instituido por el legislador en el inciso 2° del artículo 167 del CGP, que antes de la expedición de la norma en cita, era del orden jurisprudencial, tuvo su necesario recorrido histórico en diversas legislaciones y desde luego en la colombiana cuando se entendió que una interpretación justa, racional, democrática y moderna del ONUS PROBANDI, debía abandonar los conceptos pétreos, rígidos y por tanto injustos, de las reglas de la carga de la prueba para dar paso a un *“reparto”* equilibrado de esas cargas, que tuviera en

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01

cuenta la facilidad y la disponibilidad probatoria de las partes para llevar los diversos medios de prueba a un proceso.

En materia laboral, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social dispone, en su artículo 61, que *“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio”* debiendo indicar en la parte motiva de la sentencia los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

De esta manera entonces, cada una de las partes tenía una corresponsabilidad de probar lo que se quería, el demandante de demostrar que la sanción impuesta es injusta; y por su parte la demandada desvirtuar las pretensiones objeto del litigio.

La funcionaria del juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales asignada, en desarrollo de la audiencia que culminó con la emisión de la sentencia absolutoria, ante la ausencia del demandante y dando cumplimiento del artículo 77 del CPTSS, tuvo por cierto algunos de los hechos que quedaron determinados como indicios graves en contra del demandante; acepto el desistimiento de la prueba testimonial del señor Camilo Restrepo y acorde con la prueba documental que reposa en el plenario, consideró la existencia de pruebas suficientes para crear el convencimiento y poder emitir sentencia.

La Funcionaria en comento, hizo alusión a los artículos 23, 179 a 181 al artículo 23 del Código Sustantivo del trabajo, al reglamento Interno de trabajo aportado al proceso, así como el análisis de la valoración probatoria en su totalidad.

Resaltó en el discurso jurídico, que el actor conoció del turno asignado para el día 8 de diciembre de 2021, desde el 26 de noviembre de ese mismo año, turnos que fueron publicados; que el demandante presentó un escrito donde manifestó que no asistiría a laborar, lo cual era su obligación, recordó las obligaciones de los trabajadores y empleadores, además de la subordinación que existe al momento de firmar un contrato laboral, que en el caso de empleados operadores en fabricas cuya razón social es la de alta producción como la de la entidad demandada, resulta lógico el manejo de varios turnos para no frenar la etapa productiva; consideró que la sanción impuesta al trabajador se encuentra legal y justificada en consideración a la falta cometida y en consecuencia, no hay lugar a declaratoria de la prosperidad de las pretensiones invocadas.

Para resolver la consulta, el Juzgado que conoce ahora el caso, escuchó el desarrollo de la audiencia celebrada el 11 de diciembre de 2023, y por considerar que es un asunto de pleno derecho, pasa a resolver.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01

Desde el campo Constitucional, la Corte en providencia C-478 de 2007, se refirió sobre los aspectos en que infiere las faltas de los trabajadores y sus consecuencias:

*“Para la Corte es claro que a través del artículo 113 del C.S.T. se regulan dos asuntos propios de la problemática laboral, que si bien coinciden en cuanto a la fuente de la conducta: los retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, tienen connotaciones y efectos jurídicos sustancialmente distintos. Por un lado, se trata una situación que pertenece al ámbito propio del derecho disciplinario laboral, cual es la imposición de la sanción de multa, y por el otro, de un aspecto derivado propiamente del contrato de trabajo, como es el de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, que por supuesto no tiene naturaleza punitiva. Así las cosas, contrario a lo afirmado por el actor, no encuentra la Corte que el artículo 113 del C.S.T. viole el principio del non bis in ídem. Inicialmente, por cuanto una de las dos consecuencias jurídicas previstas en la norma, la de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, no tiene carácter punitivo y, por tanto, no se está en presencia del doble enjuiciamiento, que es presupuesto básico para determinar un posible desconocimiento del precitado principio. Adicionalmente, es menester destacar que los dos efectos jurídicos previstos en la norma acusada, no tienen la misma causa ni persiguen la misma finalidad. Tratándose de la sanción de multa, ésta es consecuencia del proceso disciplinario y con ella se persigue mantener el orden y la disciplina en el proceso económico de la empresa. En lo que hace a la posibilidad de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, su fuente originaria y directa es el contrato de trabajo y su propósito específico es meramente económico.”*

Así mismo en la señala acción constitucional, se indicó:

*“En ese contexto, el artículo 104 del C.S.T. define el reglamento de trabajo como “el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio”.*

*La doctrina especializada coincide en señalar que el reglamento de trabajo se constituye en la proyección más relevante de la facultad disciplinaria y ordenadora que la ley le reconoce al empleador, en cuanto que, por su intermedio, se le faculta a éstos para consagrar un régimen reglado de faltas y sanciones que permita mantener el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, en el proceso económico de una empresa”.*

De manera entonces que, firmado el contrato de trabajo, resulta trascendental el conjunto de disposiciones contenidas en el reglamento interno del trabajo, ya que allí se establecen las conductas internas del trabajador y del empleador, y sus consecuencias.

Y es en el reglamento interno donde se instituye el procedimiento del régimen disciplinario a considerarse, como fundamento legal sujeto de las obligaciones y prohibiciones del patrono y los trabajadores, donde se establecen las escalas de las sanciones disciplinarias que no vayan contra la dignidad del trabajador.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01

En lo relacionado con las sanciones disciplinarias, en los artículos 112 y 113 del C.S.T., el último de los cuales es precisamente el demandado en esta causa, se autoriza al empleador para imponer al trabajador las penas de suspensión y multa, por retraso e inasistencia al lugar de trabajo “sin excusa suficiente”. En cuanto a las suspensiones al trabajo, el artículo 112 prevé que éstas no pueden exceder de ocho días por la primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia.

En la acción constitucional a la cual el Despacho ha hecho referencia, se hace alusión de lo que representa legalmente definir el contrato de trabajo y las obligaciones que se derivan de este:

*“...Cabe recordar que el artículo **22 del C.S.T.** define el contrato de trabajo como el acto jurídico celebrado entre una persona natural, el trabajador, y una persona natural o jurídica, el empleador, a través del cual el primero se compromete con el segundo a **prestarle un servicio personal bajo su continua subordinación**, para recibir a cambio una remuneración denominada salario.*

*Acorde con tal definición, se destacan dentro de las características que informan el contrato de trabajo, las de ser un contrato bilateral, oneroso, conmutativo y de tracto sucesivo. Es bilateral, en cuanto del mismo nacen obligaciones tanto para el trabajador, prestar un servicio personal subordinado, como para el empleador, remunerar el servicio. Es a su vez oneroso, en la medida que las partes buscan un beneficio mutuo: el empleador necesita de la actividad del trabajador para concentrarla en la producción de objetos, bienes y servicios, y este último se favorece de la actividad que desarrolla, en la medida que el empleador se la remunera. Es también conmutativo, si se considera que cada extremo de la relación se obliga a dar o hacer algo que la otra encuentra como equivalente de lo que la otra se obliga su vez a dar o hacer. En este caso, el empleador se compromete a pagarle al trabajador determinado salario, y este último, a su vez, se obliga a trabajar para el empleador durante cierto periodo de tiempo. Finalmente, es de tracto sucesivo, bajo el supuesto que las obligaciones que de él surgen se cumplen por periodos o etapas, en el entendido que, por ejemplo, el empleador remunera al trabajador por semanas, quincenas o meses, y éste, en concurrencia con ello, realiza la labor por los mismos periodos de tiempo.*

*A partir de las citadas características, se entiende, como es obvio, que del contrato de trabajo se derivan obligaciones mutuas -las cuales en su mayoría se encuentran contenidas en la ley y el contrato- y que su ejecución implica el cumplimiento recíproco de las mismas por parte de quienes concurren a formarlo, empleador y trabajador. Así, la obligación principal del empleador es entonces la de pagarle al trabajador a título de salario una determinada remuneración, mientras que la obligación principal del trabajador es prestarle un servicio personal al empleador durante cierto periodo de tiempo”.*

Bajo esa óptica entonces, la regla general es que por la prestación del servicio personal contratado se debe reconocer por parte del empleador, a manera recíproca el salario pactado. De manera, que si no hay prestación personal del servicio proviene por culpa o voluntad del trabajador, el empleador no se encuentra obligado a pagarle el salario, además de evidenciarse el incumplimiento del contrato de trabajo.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01

Entonces, lo que debe revisar el juzgado, es si la no asistencia del trabajador el día 8 de diciembre de 2021 a laborar en el segundo turno (2 p.m. a 10 p.m.), y la imposición de la sanción, resulta legal o no.

Ahora en relación con lo dispuesto en el reglamento interno de la entidad demandada, habrá de resaltar que el demandante en los hechos manifestó conocerlo y haber sido entregado por la entidad.

Ahora en relación al trabajo dominical y festivo, el artículo 179 del CST, nos indica:

*“El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.*

*2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.*

*3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.*

*PARÁGRAFO 1o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.*

*Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.*

*Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.*

*PARÁGRAFO 2o. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.*

*Y sobre el descanso compensatorio, el artículo 181 del CGP, señala:*

*El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley <161 c.s.t>, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.*

En lo referente al REGLAMENTO INTERNO, en el capítulo IV en su artículo 7° se establece la jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, con las excepciones legales, descansando a la semana siguiente un día de trabajo. Para el PERSONAL OPERARIO, se tendrán turnos rotativos y se establece lo siguiente para ellos:

De lunes a domingo Primero turno 6 a.m. a 2 p.m. y **segundo turno, de 2 p.m. a 10 p.m.** y un tercer turno de lunes a sábado de 10 p.m. a 6 a.m.

Respecto de los días de descanso obligatorio, el artículo 19 del RIT, se establece que serán días de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01

actual y, entre tanto sea modificada por nuevas disposiciones, los domingos los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso; 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además los días jueves y viernes santo, el de Ascensión del Señor, el de Corpus Cristi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El artículo **58 del RIT** prohíbe a los trabajadores, numeral 5, “**faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador**” y el numeral **13 “Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne el empleador”**.

En el mismo reglamento interno, frente a la escala de faltas y sanciones disciplinarias, el capítulo **XVIII**, establece en su artículo **69**, y la que se debe aplicar en caso tal al caso en estudio:

b) **La falta en el trabajo** en la mañana, en la tarde o en el turno no correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a el empleador, **implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días** y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

El Artículo **60** del RIT, en relación con las faltas y sanciones disciplinables, dejó claramente establecido que:

1. El Empleador no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

Ya en lo que refiere al debido proceso, el artículo 62 del RIT, establece que el empleador deberá dar la oportunidad al trabajador de ser escuchado, citarlo a audiencia quien podrá asistir en compañía de un testigo y será su decisión aceptarlo o no, y en todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y decisión de imponer o no la sanción definitiva.

Todo lo anterior es necesario para examinar de manera conjunta el actuar del trabajador y la empresa y de allí poder estimarse si la sanción impuesta es legal.

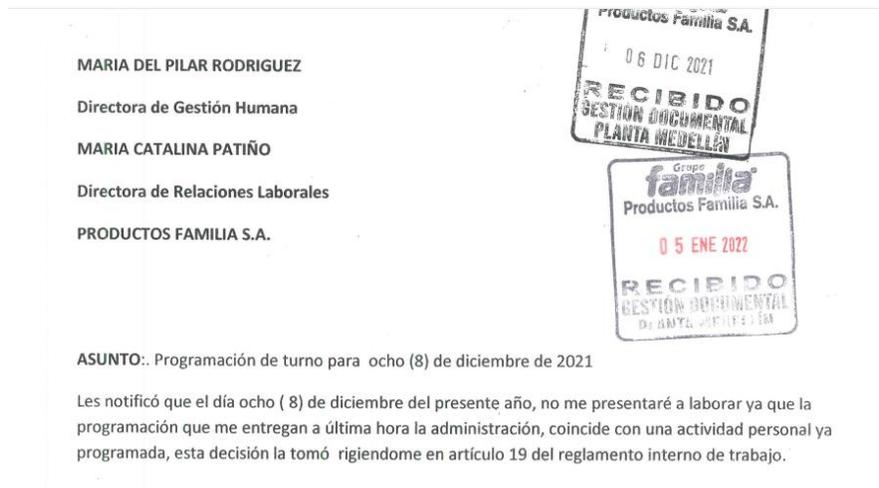
Pues bien, definida la relación laboral que une a las partes y el cargo que ocupa el trabajador en la empresa, **denominado operario**, es normal que dentro de la empresa se establezcan turnos para garantizar la etapa de producción. De manera que es habitual que el señor Jaramillo Arango tuviera rotación de turnos, laborando incluyendo en esos turnos, días domingos y festivos sobre los cuales se concede los respectivos compensatorios y pagos.

En el caso concreto del turno para el 8 de diciembre de 2021, la empresa desde el 26 de noviembre de ese año, publicó los turnos, de manera que hubo tiempo

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01

de más de una semana de conocer si estaba programado o no para la data relacionada.

Se observa del escrito emitido por el trabajador hoy demandante, radicado ante la empresa el día 6 de diciembre de 2021, que no se está solicitando ningún permiso, de forma textual está notificando una decisión personal, sin que existe ningún soporte documental o se precise la actividad personal que choca con el turno asignado:



La subordinación en materia laboral y ante la existencia de la relación entre partes, es la facultad que posee el empleador que permite exigirle al trabajador, el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos, sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

La asignación de turnos, que por demás no fue solamente para éste trabajador hoy demandante, sino para todos los operadores de la empresa, deben acatarse no solamente porque lo defina el contrato, sino que es la operatividad de las maquinas y la industrialización objeto de la empresa, la que establece la necesidad absoluta de estar operando para generar la demanda de los productos del mercado, y así fue que en esos términos el trabajador desde que firmó el contrato de trabajo en el año 2003 ha venido desarrollando sus labores.

Es decir, al trabajador no se le sorprendió con la asignación de un turno en día festivo y era su obligación, presentarse a prestar el día 8 de diciembre de 2021 las labores en el turno asignado.

Ahora si nos centramos en el debido proceso, al trabajador se le citó a descargos con el escrito del 15 de diciembre de 2021, donde se relacionan los hechos sucedidos, el cargo por el cual está siendo llamado, se relacionó el numeral del reglamento interno ante la conducta omitida, y por ello, se citó para el día 20 de diciembre de esa misma calenda a las 11 a.m. ante la Oficina de Recursos humanos de la empresa demandada. Citación que aparece firmada por la Coordinadora de Recursos Humanos-Alejandra Muñoz Martínez.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01

Según acta de descargos, celebrado el 20 de diciembre de 2021 estuvieron presentes por parte de la empresa los señores ALEJANDRA MARCELA MUÑOZ MARTINEZ y NESTOR JIMENEZ ALVAREZ y el trabajador SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO, quien se presentó con los señores HERMEN ALEXANDER GOMEZ SANCHEZ y LUÍS MARIO CARDENAS SOLIS, en calidad de representante de SINALTRAFAMILIA. Frente a los hechos se expuso que la empresa tuvo conocimiento de que no se presentó a laborar en el turno que había sido programado y publicado desde el 26 de noviembre de 2021 en carteleras de las maquinas de planta, además de que se le había reitero la obligación que tenía de presentarse a laborar, según comunicado que se le entregó el 7 de diciembre de 2021. Frente a las preguntas formuladas, manifestó que lleva laborando 18 años vinculado, el cargo de Operador, que conoció de la programación para el 8 de diciembre de 2021, que presentó escrito el 6 de diciembre de 2021 indicando que no se presentaría, según el trabajador porque iba a participar en la Iglesia Católica, del barrio La mina, sin recordar el nombre de la parroquia, de la procesión de la Virgen Inmaculada. Acepta haber recibido escrito del 7 de diciembre de 2021 en donde se le resalta que debe asistir a trabajar, según él es un escrito desafiante, conoce del reglamento interno, y considera que la empresa no debería obligarlos a trabajar días de descanso obligatorio.

De lo anterior entonces se infiere, que no existió ninguna causal legal para dejar de presentarse a trabajar, como lo fuera una incapacidad, o una calamidad doméstica; es decir, el trabajador tomó de forma deliberada, autónomamente la voluntad de no acudir a trabajar en la jornada asignada, además de que el juzgado comparte lo indicado por la funcionaria original, de que el escrito del 6 de diciembre de 2021, no está solicitando ningún permiso, que simplemente realizó una notificación de no asistencia, lo que rebosa con los alineamientos de respeto, decoro, subordinación, deberes y obligaciones que deben existir por parte del trabajador para con el empleador.

Ahora si no le interesa volver a laborar los domingos y festivos, tendrá que examinar la posibilidad si dentro de la empresa se pueda ofrecer cambio a otros cargos o ascensos teniendo en cuenta las conductas de los trabajadores, sus estudios y otros aspectos de importancia, relevantes para ello, de manera que pudiera tener otra opción de otros turnos; **pero mientras tenga el cargo de operador deberá ajustarse a los lineamientos de la empresa**, debiendo que cumplir con los horarios y turnos asignados.

De esta manera entonces, la sanción impuesta al trabajador demandante, se ajusta a lo dispuesto en el capítulo **XVIII**, artículo **69 del RIT**:

b) **La falta en el trabajo** en la mañana, en la tarde o en el turno no correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a el empleador, **implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días** y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO  
DEMANDADA: PRODUCTOS FAMILIA S.A.  
Radicado: 05001-41-05-005-2022-00526-01

Y en consecuencia, el Despacho encuentra que la sanción que le impuso la empresa PRODUCTOS FAMILIA SA. al señor SADY FERNEY JARAMILLO ARANGO, no se encuentra viciada en el proceso disciplinable adelantado, es legal y se ajusta en derecho.

Hechas tales precisiones, se CONFIRMA la decisión tomada por la Juez Decima de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en la fecha 11 de diciembre de 2023.

### **EXCEPCIONES**

Las excepciones propuestas por la entidad demandada quedan implícitamente resueltas

### **COSTAS**

No habrá lugar a condena en costas en esta instancia, no se causaron.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, Administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** Se **CONFIRMA** la Sentencia proferida por el Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, emitida el 11 de diciembre de 2023.

**SEGUNDO:** En esta instancia no se imponen **COSTAS**.

Cumplido el objeto de la presente audiencia, se declara terminada y se firma en constancia por quienes en ella intervinieron.

Lo resuelto se notifica en **ESTRADOS**.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**GIMENA MARCELA LOPERA RESTREPO**  
**JUEZ**

**Firmado Por:**  
**Gimena Marcela Lopera Restrepo**  
**Juez Circuito**  
**Juzgado De Circuito**  
**Laboral 017**  
**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: **e448cecfb841270f0a163af824630cb36159f8aa75bbc548dc6b13f262cab02c**

Documento generado en 16/04/2024 10:42:08 AM

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