



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

Bogotá DC., veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintidós (2022).-

1. OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Despacho a proferir fallo acorde a derecho dentro de la acción de tutela instaurada por la señora YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO contra COMCEL S.A -CLARO y las vinculadas MINISTERIO DEL TRABAJO y EPS COMPENSAR y requirió información de CIFIN, DATA CREDITO, SIMIT, SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO y RUNT, por la presunta vulneración a los derechos fundamentales al debido proceso, salud, trabajo, mínimo vital, dignidad humana, honra y buen nombre.

2. HECHOS QUE MOTIVAN LA ACCIÓN

La señora YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO, presenta demanda de acción de tutela, manifestando que laboró mediante contrato laboral para la empresa accionada, como último cargo de asesora servicio al cliente en la sucursal paseo Villa del río desde el 02 de febrero de 2015 hasta el 8 de abril de 2022, fecha en la que fue notificada de una terminación unilateral, misma que se relacionada en un proceso disciplinario, el cual describe con la siguiente imagen:

ITEM	FECHA	COMENTARIO
CITACION A DESCARGOS	03 FEBRERO 2022	<ul style="list-style-type: none"> Se cita por un caso en particular y otros sin identificar fechas Se entrega Reglamento Interno de Trabajo donde no aparecen plazos para adelantar proceso disciplinario
FECHA INFORME (PRUEBA)	10 DICIEMBRE 2021	
FECHA DETECCIÓN FALTA (SEGÚN INFORME)	8 NOVIEMBRE 2021	
OCURRENCIA HECHOS	1 ENERO A NOVIEMBRE 2021	<ul style="list-style-type: none"> Acá solamente se da un reporte de quejas, pero no hay detalle de fechas ni info adicional
DILIGENCIA DE DESCARGOS	7 FEBRERO 2022	<ul style="list-style-type: none"> para poder ejercer mi defensa Los descargos fueron tomados de manera virtual, acá se me indicó que la respuesta sería en 5 días, eso consta en un correo en poder de la compañía pues esta en mi e mail corporativo
CORREO SOLICITANDO RESPUESTA	15 FEBRERO 2022	<ul style="list-style-type: none"> Al no tener respuesta les pido que se pronuncien
CORREO SOLICITANDO RESPUESTA	28 FEBRERO 2022	<ul style="list-style-type: none"> Al no tener respuesta les pido que se pronuncien
DERECHO PETICION	5 MARZO 2022	<ul style="list-style-type: none"> Pidiendo respuesta que según se indicó tardaba 3 días Pidiendo copias de la diligencia que ni siquiera fue firmada
CARTA DE TERMINACION	8 ABRIL 2022	<ul style="list-style-type: none"> Esta carta aplica el despido en el mismo momento, dejándome sin salario ni seguridad social
CARTA RECURSO	13 ABRIL 2022	<ul style="list-style-type: none"> A la fecha la empresa nuevamente omite una respuesta y si por el contrario fue despedida y me quedé sin seguridad social

Por lo anterior considera que el proceso disciplinario tiene unas falencias, como que es extemporáneo; dado que las presuntas faltas que originan la terminación inician desde el 1 de enero de 2021, circunstancia que resulta insólita, pues ni siquiera ese día laboró, reiterando que la falta más antigua es de hace 16 meses y la última desde hace 6 meses, además que el informe que es conocido por relaciones laborales, desde el mes de diciembre, sólo se inicia proceso 3 meses después, tema que deja en entredicho que la conducta fuera "grave", pues no se evidencia la urgencia. Agregando que al momento de rendir los descargos le informaron que se resolvería en 3 días, sin embargo, luego de 2



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

correos y un derecho de petición transcurrieron 2 meses, para notificar la decisión. Advierte que, al revisar el Reglamento interno de trabajo de la entidad accionada, no se establece unos términos para resolver el proceso disciplinario, generando de ese modo un estado de indefensión. Para lo cual alude a lo dispuesto en la sentencia C-593 del 2014.

Refiere que la entidad accionada le impide ejercer su derecho de contradicción y defensa, pues las pruebas presentadas son un reporte del sistema quien autoriza la transacción, el software de validación biométrico autoriza la venta, además de omitir la entrega de vídeos de cámaras de la transacción, no ponerle de presente la queja para determinar los aspectos de modo, tiempo y lugar, considerando que cree en la palabra de cliente y no se da recibo a las explicaciones, por lo que se trata de una acumulación de faltas de hace 18 meses, que claramente acopian hechos sin individualizar fechas, ni otras pruebas.

Menciona que, el procesos disciplinario vulnera el principio de inocencia, pues en la carta de terminación se indica que "coadyuve a fraudes" y "beneficie a terceros" sin que exista denuncia que la involucre, como tampoco se logró demostrar dolo en sus actuaciones, ya que la única forma de poder entregar una línea o equipo, se requiere previa validación de un software que realiza consultas a listas y certifica la identidad de la persona de manera biométrica, este sistema está conectado con bases de la Registraduría Nacional del Estado Civil, sin encontrar una evidencia que demuestre que tenga la capacidad o conocimiento de alterar o vulnerar el software, ni tampoco se puede afirmar que el cliente haya tenido sustancias extrañas en las manos, máxime cuando por protocolos de bioseguridad todos los clientes usaban gel o alcohol, el único hecho cierto es que el sistema valida la identidad, el hecho que los usuarios no pague sus recibos y generen moras o use sus celulares con otros operadores, no es una responsabilidad de su cargo sino una decisión personal del cliente, sin embargo, se le responsabiliza de un hecho ajeno y fuera de su alcance.

Resalta que, el proceso disciplinario genera doble sanción por la misma conducta, ya que desde el 1 de febrero le retiraron el usuario para poder generar ventas, con ello se le afectó su salario, mínimo vital, pues no ganaba comisiones, esto ocurrió durante 68 días, siendo esta un conducta de desprotección Laboral que se detalla como toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad, como el derecho a la igualdad, dado que tiene conocimiento que este tipo de errores son cometidos para otros casos de compañeros, no han generado despido, sino otro tipo de acciones sancionatorias, por lo que se advierte un trato discriminatorio, pese a que en 7 años de labor no tiene antecedentes disciplinarios, alude que la suma de 3 millones de pesos, no es una afectación grave, que afecte el patrimonio de una empresa tan grande, pero si por el contrario se le causa un daño inminente al dejarla sin trabajo dado que es el único sustento de su hogar tal como se acredita en la afiliación a las EPS

Señala que el proceso disciplinario no cumple preceptos de la Corte, ya que se genera un abuso de la posición dominante por inexistencia de términos para citar, hacer descargos, tomar decisiones, definir segunda instancia, siendo únicamente a conveniencia del empleador manejar los tiempos a su favor y no de la parte débil de la relación, la falta de claridad es un claro abuso, agregando que posterior a recibir la carta de terminación del contrato y dentro del término de 7 días impuesto por la empresa entregó su carta manifestando los argumentos de no aceptación, sin embargo, una vez más y luego de 20 días no he recibido la respuesta, lo que claramente es una reiterada muestra de abuso.



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

Indica que existe una vulneración a su derecho al buen nombre, pues sus compañeros de trabajo conocían que su estado de desesperación al ser tildada como coadyuvante de un supuesto delito y el retiro de la clave generando señalamientos, lo que afectó su salud, para lo cual remite las incapacidades, remisiones del tratamiento en curso, derivadas del despido, queda en el limbo la atención a afectación de salud mental.

Por lo anterior, solicita el amparo de sus derechos fundamentales y se ordene a la demanda dejar sin efectos el proceso disciplinario sobre el cual se sustenta la terminación unilateral, en tanto no cumple los preceptos jurisprudenciales, otorgándole el reintegro, dado el caso se reiniciarse el proceso disciplinario delimitando los términos del mismo y se adjunten los elementos probatorios, además que se efectivice la afiliación en salud o se asuma los costos del tratamiento amparada por el fuero de salud y angustia generada por más de 90 días derivada del proceso. Finalmente se inste a la accionada a ajustar sus políticas con la determinación de los términos de las actuaciones disciplinarias o se le deje en libertad de elevar queja ante el Ministerio del Trabajo o las instancias correspondientes con el fin que cese el abuso.

Como pruebas allegó las siguientes:

- Reglamento interno de trabajo.
- Citación
- Descargos
- Informe de investigación
- Certificado de EPS COMPENSAR
- Historial clínica.

3. ACTUACIÓN PROCESAL

A fin de verificar si existe amenaza o vulneración de los derechos fundamentales invocados por la señora YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO, éste despacho ordenó pruebas, corriendo traslado a la entidad accionada, para que dentro del término de dos (2) días rindiera las explicaciones que considerara, anexando la prueba documental correspondiente, permitiéndole así ejercer su legítimo derecho de defensa y contradicción. Así mismo se corrió traslado a las vinculadas MINISTERIO DEL TRABAJO y EPS COMPENSAR y requerir información de CIFIN, DATACREDITO, SIMIT, SUPERINTENDENCIA DE NOTARIA Y REGISTRO y RUNT.

3.1. COMCEL S.A a través de la doctora HILDA MARIA PARDO HASCHE, en calidad de representante legal, indica que la accionante a lo largo de su escrito de tutela expone una controversia de naturaleza laboral derivada de la existencia de la justa causa para terminar el contrato de trabajo que tuvo con su representada, cuyo conocimiento es de competencia de los jueces laborales.

Indica que la inconformidad de la accionante no es la presunta vulneración de un derecho fundamental, sino que la justa causa invocada por COMCEL, en su parecer no existió, considerando que los hechos y controversias que expone la accionante solo pueden ser ventilados ante el Juez Ordinario Laboral, como lo consagra el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Refiere antecedentes jurisprudenciales como las sentencias T-521 de 2016 y T-041 de 2019, advirtiendo que la accionante no demuestra que se encuentre en



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

alguna situación que amerite un amparo o la protección de un derecho constitucional fundamental y tampoco demuestra que se enfrente a un perjuicio de naturaleza irremediable y mucho menos cuando el contrato de trabajo finalizó por una justa causa, es decir, por el incumplimiento a las obligaciones del empleado, pretendiendo que el juez de tutela califique la justa causa, desplazando con ello al juez laboral. Para la tutelante la presunta vulneración consistió en que COMCEL no interpretó las pruebas en la forma que ella deseaba o bajo el entendido que estaba obligada a seguir un procedimiento establecido para la relación laboral, cuando en este caso, lo ocurrido fue la terminación del vínculo, cuestión que evidentemente no constituye una vulneración al debido proceso o defensa.

Advierte que, la accionante confunde dos nociones jurídicas que son distintas, como lo son el debido proceso y el derecho de defensa. Por ello, habrá de precisarse lo siguiente: No es lo mismo sanción disciplinaria que terminación con justa causa, la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral- ha reiterado que constituyen nociones jurídicas distintas las de sanción disciplinaria y despido, así como el principio que por regla general no hay lugar a adelantar un trámite especial para terminar un contrato de trabajo, salvo que así esté previsto en el reglamento de trabajo, contrato, pacto o convención colectiva de trabajo, de acuerdo a la sentencia SL 2351 del 8 de julio de 2020 y no es lo mismo que derecho de defensa, pues este se predica cuando en el orden interno empresarial se ha convenido un trámite especial para terminar el contrato de trabajo, procedimiento que normalmente y de ser pactado aparece en un reglamento de trabajo y el derecho de defensa es la garantía de ser escuchado previo a que se adopte una decisión empresarial de terminar la relación con justa causa. Circunstancia que se ratifica en la Corte Constitucional en sentencia de unificación SU 449 de 2020.

Menciona que en el reglamento de trabajo de COMCEL no existe ningún procedimiento para terminar con justa causa el contrato de trabajo y de conformidad el artículo 49 del citado reglamento, existe un procedimiento para imponer sanciones disciplinarias, que como se explicó anteriormente, constituye una categoría jurídica distinta a la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

Señala que la actuación de esa empresa se ajustó a todos los cánones en la medida que: a. Se comunicó el inicio del trámite, como se observa en el correo electrónico del 3 de febrero de 2022 con asunto: Citación Diligencia de Descargos / Reunión Oportunidad de Escucha, en el que se señala: i. Lugar, fecha y hora de la diligencia de descargos ii. Indicación de los hechos que dan lugar al trámite. iii. Indicación de las obligaciones presuntamente incumplidas iv. Indicación de la posibilidad de estar acompañado por compañeros de trabajo. b. Se llevó a cabo la ceremonia de descargos, como consta en el acta del 7 de febrero de 2022. c. Se comunicó la decisión a la accionante, como se observa en la misiva del 8 de abril de 2022. d. Se le informó que tenía la posibilidad de solicitar la revisión de la decisión. e. Con ocasión de la solicitud de la revisión, COMCEL la estudió y se pronunció respecto de aquella. Contrario a lo que afirma la accionante, le garantizó el derecho a la defensa y el debido proceso antes de dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral, pero con justa causa. De esta manera, COMCEL S.A. cumplió con las previsiones doctrinarias de la Corte Constitucional en la sentencia T-075 A de 2011

En lo que respecta a tutelar sus derechos fundamentales, porque tiene un “fuero de salud sobreviviente”, la única prueba que aporta la accionante es una solicitud de fecha 24 de febrero de 2022, como primera remisión y se desconoce si la accionante asistió a la misma y las conclusiones de ella, como tampoco aporta



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

prueba de incapacidades y de los registros de la empresa aparece que la última incapacidad finalizó en marzo de 2022 y el diagnóstico fue Z302 es decir, según la búsqueda en internet: “esterilización”, es decir, nada relacionado con sus funciones, resaltando que durante los últimos meses la accionante no tuvo incapacidades de ningún tipo y la única que recibió fue por asuntos que nada tienen que ver con sus actividades laborales, ni estaba incapacitada al momento en que terminó el contrato de trabajo, como tampoco hay evidencia que existieran recomendaciones o restricciones médicas vigentes al momento de la terminación del contrato de trabajo, en este punto la Corte Constitucional ha reiterado que el hecho de tener una enfermedad no implica automáticamente una discapacidad o la existencia de una protección constitucional a favor del trabajador de conformidad con la sentencia T 613 de 2011.

Menciona que la accionante no se encuentra en estado de debilidad manifiesta, ya que no se aporta ninguna de las pruebas documentales que se hubiera afectado su desempeño laboral, como tampoco que le hubieran expedido incapacidades significativas, ni existe recomendaciones o restricciones médicas al momento de la terminación del contrato. En consecuencia, el supuesto fuero de salud sobreviniente que menciona la accionante en su escrito, es inexistente, como en el caso del accionante no ocurrió un despido unilateral y sin justa causa, sino una terminación con justa causa, no tenía obligación alguna de pedir permiso previo al Inspector de Trabajo. Además, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia de fecha 14 de noviembre de 2012, dijo que la ley 361 de 1997 no consagra ninguna presunción a favor del trabajador.

Anexos: Certificado de existencia y representación legal de COMCEL S.A., mensaje de datos: citación diligencia de descargos, acta de descargos, carta de terminación del contrato con justa causa y reglamento de trabajo.

3.2. EL MINISTERIO DEL TRABAJO, por intermedio de DALIA MARÍA ÁVILA REYES, en calidad de Asesora de la oficina Asesora Jurídica, luego de hacer un breve recuento de los hechos narrados por la accionante, manifiesta que, debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Hace referencia que según el artículo 61 del código sustantivo del trabajo establece las causas o situaciones que pueden desencadenar la terminación del contrato de trabajo y las Justas Causas que tiene el Empleador para dar por Terminado el Contrato de Trabajo de manera unilateral, de acuerdo con el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la presunta vulneración de derechos laborales, se podrá poner en conocimiento dicha situación ante la Dirección Territorial de su domicilio para que previa investigación administrativa imponga las sanciones a que haya lugar, precisando que solo podrá ser la autoridad judicial competente quien de manera exclusiva y excluyente, previa interposición de la demanda laboral declare los derechos y defina las controversias que se deriven del caso particular y concreto; sin perjuicio de lo anterior podrá acudir a la acción constitucional de tutela como procedimiento preferente y sumario para la protección de los derechos fundamentales que se consideren vulnerados o como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

Indica que el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el Reglamento de Trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio, el cual de acuerdo al artículo 105 del código en referencia es obligatorio adoptarlo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, se considera que el establecimiento de las faltas y sanciones disciplinarias en el sector privado debe ser resuelto conforme lo dispuesto por el empleador en el Reglamento Interno de Trabajo, máxime si se tiene en cuenta que de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, dicho reglamento es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse las partes en la prestación del servicio.

Refiere que las actuaciones de carácter sancionatorio deben observar el principio y derecho fundamental al Debido Proceso, previsto por el artículo 29 de la Constitución Política, refiriendo a la potestad para imponer sanciones de naturaleza disciplinaria, en sentencia T-605 de 1999 y la sentencia T-632 de 2007

Así mismo señala que en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, considera, que adicionalmente y sin perjuicio de la decisión constitucional, el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales.

Resalta que el proceso debe contar con unos elementos fundamentales: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos, el traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados,

La indicación de un término para que el acusado formule sus descargos, controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos y el pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta, la posibilidad de que el trabajador pueda controvertir las decisiones, mediante los recursos pertinentes. En caso de no estar prevista una segunda instancia dentro de la empresa, no es necesario establecerla, por cuanto el trabajador cuenta con la posibilidad de acudir a la vía jurisdiccional para impugnar la decisión del empleador.

Adicionalmente agrega, que las funciones administrativas del Ministerio no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y por esta razón, al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

Anexa: poder.

3.3. la CONCESION RUNT S.A. a través de la YESID GERARDO ROJAS WILLS en calidad de jefe de Servicios de Información, informa que en la base de datos del sistema RUNT, específicamente en el Registro Nacional Automotor - RNA, se encontró:



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

NOMBRE	NIT/CC/PAS	PROPIETARIO DE VEHICULOS
YENNY CONSUELO CUBILLOS CAMELO	52.822.018	La persona se registra como activa en la Base de Datos RUNT y a la fecha no se registra como propietaria de vehículos en la Base de Datos RUNT.

La información contenida en el registro producto de los reportes efectuados por los diferentes actores que, con fundamento en el artículo 10 de la Ley 1005 de 2006, interactúan con esta plataforma tecnológica, siendo éstos los responsables de verificar la consistencia y veracidad previo su reporte al RUNT, por lo que la Concesión RUNT S.A. no asume responsabilidad alguna respecto de la veracidad de la información.

3.4. TransUnión – CIFIN S.A.S., a través de su abogado Juan David Pradilla Salazar, informó que revisado el reporte de información financiera, comercial y crediticia a nombre de CUBILLOS CAMELO YENNY CONSUELO, en el cual no se vislumbran datos negativos reportados, por las entidades COMCEL S.A -CLARO, EPS COMPENSAR y SIMIT de conformidad con el artículo 14 de la Ley 1266 de 2008.

Explica que el numeral 1 del artículo 8 de la Ley 1266 de 2008, el operador de información no es el responsable del dato que le es reportado por las fuentes de la información, y según los numerales 2 y 3 del artículo 8 de la Ley 1266 de 2008, el operador no puede modificar, actualizar, rectificar y/o eliminar la información reportada por las fuentes, salvo que sea requerido por la fuente.

Solicita se los exonere de responsabilidad y se los desvincule de la acción de tutela, que en el evento en que se considere que hay lugar a alguna modificación en relación con los datos registrados de la parte accionante, es importante que la orden constitucional se dirija únicamente a la fuente de información, dado que es la persona y/o entidad y no el operador, la facultada legalmente para realizar actualizaciones, modificaciones y rectificaciones en la información reportada al operador.

Informa que como operador de la información no es la encargada de realizar el aviso previo al reporte negativo, en tanto, y por esa misma razón, tampoco le compete pronunciarse sobre la prescripción del reporte dado que la fuente no ha reportado la fecha de extinción de las obligaciones o de exigibilidad de las mismas, por lo que no es posible proceder a la aplicación de un término de permanencia de la información negativa, advierte que el numeral 1 del artículo 8 de la Ley 1266 de 2008, el operador de información no es el responsable del dato que le es reportado por las fuentes de la información, pues según los numerales 2 y 3 del artículo 8 de la Ley 1266 de 2008, el operador no puede modificar, actualizar, rectificar y/o eliminar la información reportada por las fuentes, salvo que sea requerido por la fuente.

Finalmente, señala que en el escrito de tutela no se alega vulnerado el derecho de petición por parte de esa entidad, es decir, su mención solo es por contexto, y adjunta la respuesta dada.

Anexa: certificado de existencia y representación, reporte de información financiera, comercial, crediticia, y de servicios de la parte accionante, respuesta dada por esa entidad.





Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

3.5. EXPERIAN COLOMBIA S.A., por intermedio de apoderada JENNIFER JULIETH ROBLES QUEBRAHOLLA, hace una transcripción del historial crediticio del accionante, expedida el 12 de mayo de 2022.

Anexa: Folleto de habeas data, historial crediticio y Poder

3.5. SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO, por intermedio de la doctora SHIRLEY PAOLA VILLAREJO PULIDO en calidad de Jefe Oficina Asesora Jurídica, indica que de conformidad con lo solicitado por su despacho y en virtud de la competencia funcional y misional, de acuerdo con la información aportada por parte de la Dirección Técnica de Registro como dependencia competente en esta entidad para tal fin, consultada la Ventanilla Única de Registro, el día 13 de mayo de 2022 a las 9:30 a.m., informa que: La señora YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO identificada con cédula de ciudadanía No.52822018, registra un bien inmueble con folio de matrícula inmobiliaria 50S-40540333.

Anexa: documentos de representación y consulta VUR folio de matrícula inmobiliaria 50S-40540333

3.6. EPS COMPENSAR a través del HERNAN ENRIQUE LALLEMAND ARAUJO, en calidad de apoderado judicial informa que, la accionante se encuentra activo en calidad de cotizante dependiente de la empresa COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A. desde el día 2020-09-03, registra último aporte para el periodo 2022-05 y novedad de retiro en planilla No. 58730885 del periodo 2022-05.

Indica que al usuario se le han venido prestando todos los servicios requeridos, sin que a la fecha exista orden medica pendiente por autorizar. Desde el área de medicina laboral, no presenta eventos ni reportes notificados y reconocimiento de prestaciones económicas, allegando el certificado de incapacidades. Considera que esa entidad ha vulnerado los derechos fundamentales de accionante y ha garantizado lo requerido dentro de las prestaciones a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, no habiendo motivo alguno para considerar que haya vulnerado sus derechos fundamentales.

Manifiesta que a la EPS no le atañe responsabilidad alguna frente a lo solicitado por el accionante, por tanto, requirió su desvinculación.

Anexa: poder, certificado de afiliación, certificado de incapacidades, certificado de aportes e historia clínica.

3.7. Durante el término de traslado, la entidad **FEDERACIÓN COLOMBIANA DE MUNICIPIOS, DIRECCIÓN NACIONAL- SIMIT**, durante el término correspondiente de traslado se le envió el oficio No. 345, de fecha 10 de mayo del año en curso, guardando silencio sobre la información requerida

4. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

4.1. Procedencia de la Tutela



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

El artículo 86 de la Constitución Política que establece la acción de tutela, prevé que toda persona podrá reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados y amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad.

Los artículos 5, 42 - 2 del Decreto 2591 de 1991, señalan que la acción de tutela procede por la acción u omisión de las autoridades que hayan vulnerado, afecten, o amenacen vulnerar cualquiera de los derechos fundamentales, e igualmente, contra las acciones u omisiones de los particulares encargados de la prestación del servicio público.

4.2. De la Competencia.-

De conformidad con el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, en concordancia con el numeral 1º del artículo 1º del Decreto 1073 de 2017, a los Jueces Municipales, les serán repartidas para su conocimiento, en primera instancia, las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier organismo o entidad pública del orden departamental, distrital o municipal y contra particulares.

En consecuencia, éste despacho es competente para conocer de la presente acción de tutela, por haber sido instaurada contra una entidad particular, respecto de la cual se predica una situación de indefensión entendida dicha condición *“cuando las circunstancias de una persona la imposibilitan para satisfacer una necesidad básica por causa de una decisión o actuación desarrollada por un particular, en ejercicio de un derecho del que es titular, pero de forma irrazonable, irracional o desproporcionada”*¹

4.3. Legitimación en la causa por activa y pasiva.-

En la tutela de la referencia los requisitos en mención se cumplen cabalmente, puesto que la acción de tutela fue interpuesta por la señora YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO, para solicitar la protección de los derechos fundamentales al debido proceso, salud, trabajo, mínimo vital, dignidad humana, honra y buen nombre.

Por su parte, la acción de amparo se dirigió contra COMCEL S.A, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales debido proceso, salud, trabajo, mínimo vital, dignidad humana, honra y buen nombre.

4.4. Problema Jurídico

Determinar si COMCEL S.A, vulneró los derechos fundamentales de la señora YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO, al no garantizar el debido proceso dentro del proceso disciplinario seguido en su contra y al ser despedida encontrándose en tratamiento médico.

4.5. De los derechos fundamentales

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona tiene derecho de acudir a la acción de tutela para reclamar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que ellos resultan vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública;

¹ Sentencia T-655 de 2011 de la Corte Constitucional.



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

acción que solo procede cuando el afectado no cuenta con otro medio de defensa judicial, salvo que la misma se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, tal como lo prevé el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991.

Es importante traer a colación el concepto de núcleo esencial de un derecho fundamental, dado por la Corte Constitucional como “*el ámbito intangible del derecho cuyo respeto se impone a las autoridades y a los particulares*”², radicado en las facultades o posibilidades de actuación necesarias para que el derecho sea reconocible al tipo descrito y sin las cuales dejaría de adscribirse a ese tipo, perdiendo su naturaleza; así, puede entenderse como la parte del interés jurídicamente protegible que es absolutamente necesaria, para que tenga origen real, concreto y efectivo el derecho.

El inciso 3º del ya mencionado artículo 86 de nuestra Carta Política, condiciona la procedencia del amparo constitucional que brinda la acción de tutela a la inexistencia de otros medios de defensa judicial que resulten eficaces e idóneos para garantizar dicha protección, salvo ante la inminencia de un perjuicio irremediable que haga evidente y justificado el trámite transitorio para la protección de derechos fundamentales.

El artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, es taxativo en cuanto a las situaciones en las cuales no es procedente la tutela, destacándose el numeral 1 que cita la improcedencia de la acción de tutela: “*Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto en cuanto a su eficacia, atendiendo a las circunstancias en que se encuentre el solicitante*”.

4.6. DEL CASO EN CONCRETO

Las pretensiones de la accionante YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO, radican en que se ordene dejar sin efectos el proceso disciplinario sobre el cual se sustenta la terminación unilateral de su contrato de trabajo, debido a que la accionada vulneró sus derechos fundamentales al debido proceso, salud, trabajo, mínimo vital, dignidad humana, honra y buen nombre.

Por su parte, COMCEL S.A, manifiesta que sus actuaciones garantizaron los derechos de la accionante, pues le comunicó el inicio del trámite, llevó a cabo la ceremonia de descargos y comunicó la decisión a la accionante, además informó que tenía la posibilidad de solicitar la revisión de la decisión y se pronunció antes de dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral, pero con justa causa.

Ahora bien, atendiendo las posturas y reclamaciones de amparo, es necesario, de un lado, determinar si el accionante, se garantizó el debido proceso en el proceso disciplinario, si se encuentra en situación que demande amparar la estabilidad laboral reforzada y por ende constituir ello una debilidad manifiesta como característica y requisito de procedencia de la acción de tutela, y de otro, si hay lugar a verificar condiciones para el reintegro producto de la terminación del contrato, que indiquen la procedencia de la presente acción de manera subsidiaria.

Al respecto, el artículo 6 del precitado Decreto 2591 de 1991, es taxativo en cuanto a las situaciones en las cuales no es procedente la tutela, destacándose el

² Sentencia T-473/98



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

numeral 1º que ello sucede: *“Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto en cuanto a su eficacia, atendiendo a las circunstancias en que se encuentre el solicitante”.*

Si bien es cierto, que la acción de tutela puede prosperar aun existiendo otros mecanismos alternos para la protección de los derechos del accionante, esta posibilidad solamente es admisible, como se consignó antes, cuando la misma se adelanta para evitar un perjuicio grave e irremediable al interesado, y aún en estas condiciones, solamente es viable concederla en forma provisional mientras se agotan los recursos alternos.

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia Sentencia C-593/14, se ha pronunciado respecto debido proceso disciplinario por entidad particular, señalando:

“(…) La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”. Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados”. En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.

De acuerdo a la respuesta emitida por la accionada, en donde se informa que la terminación del contrato no obedeció al proceso disciplinario sino a la terminar su contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en el literal del artículo 8 de Reglamento Interno, derivada de los graves hechos, aclara que en el reglamento de trabajo no existe ningún procedimiento para terminar con justa causa el contrato de trabajo, por el contrario, existe un existe un procedimiento



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

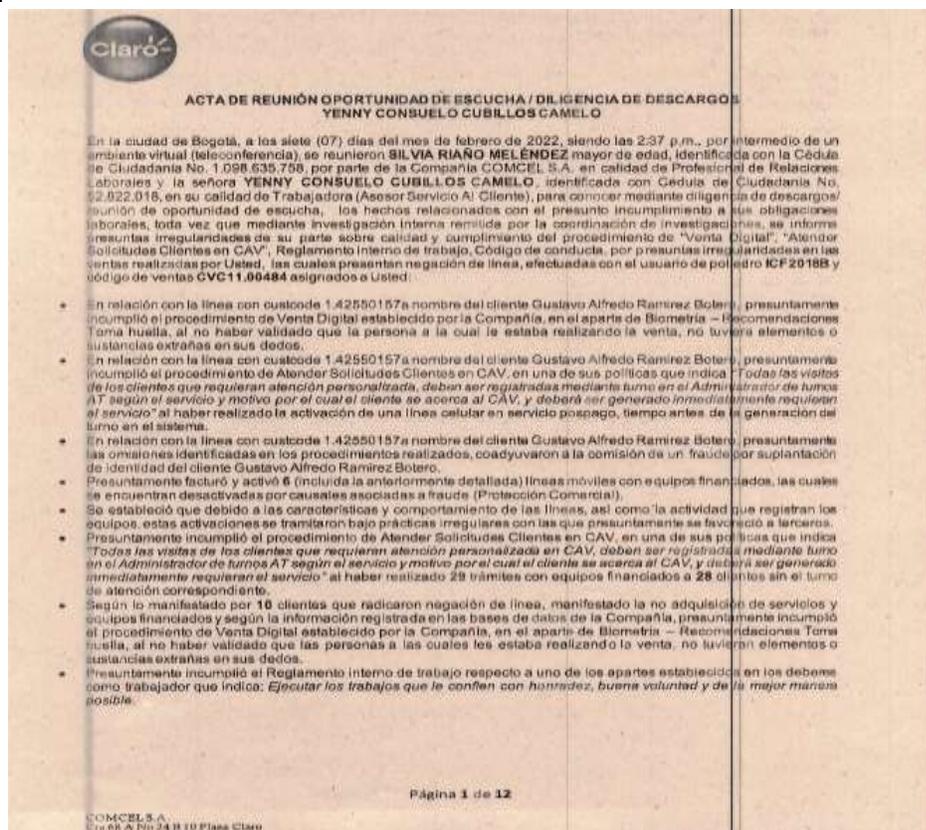
para imponer sanciones disciplinarias, que es categoría jurídica distinta a la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

Por lo anterior, se entra a examinar el procedimiento del caso en concreto, y determinar si se ajustó a los elementos fundamentales que lo componen:

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada; Citación Diligencia de Descargos como se observa en el correo electrónico del 3 de febrero de 2022



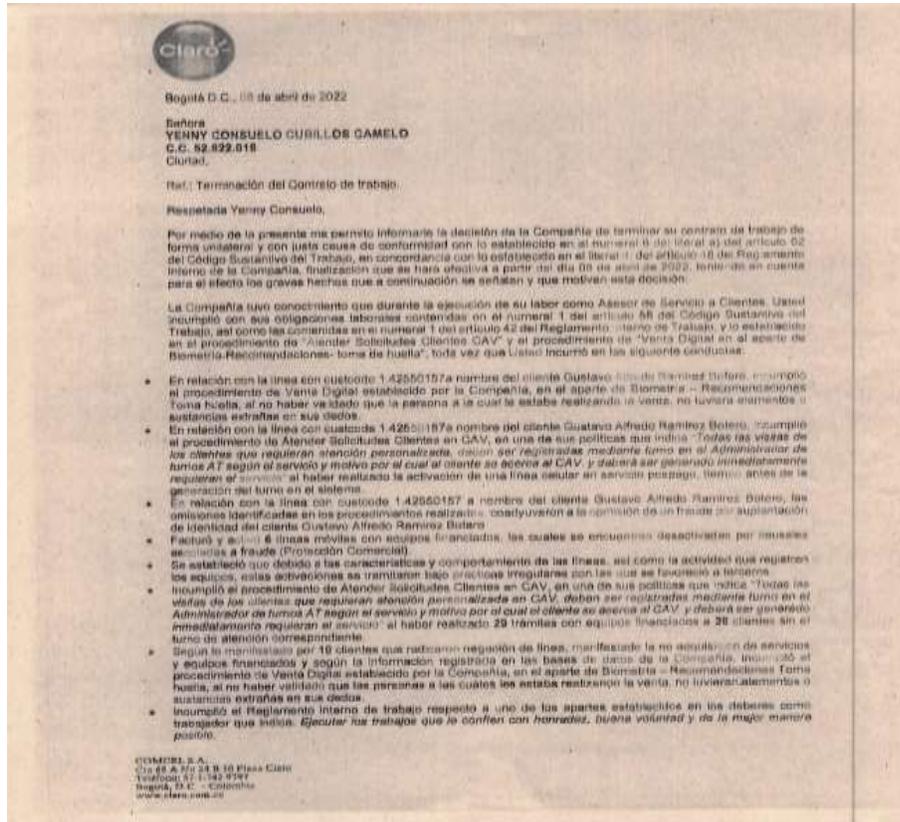
- la formulación de cargos, el traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, se evidencia que se llevó a cabo la diligencia de descargos, de conformidad con el acta del 7 de febrero de 2022.



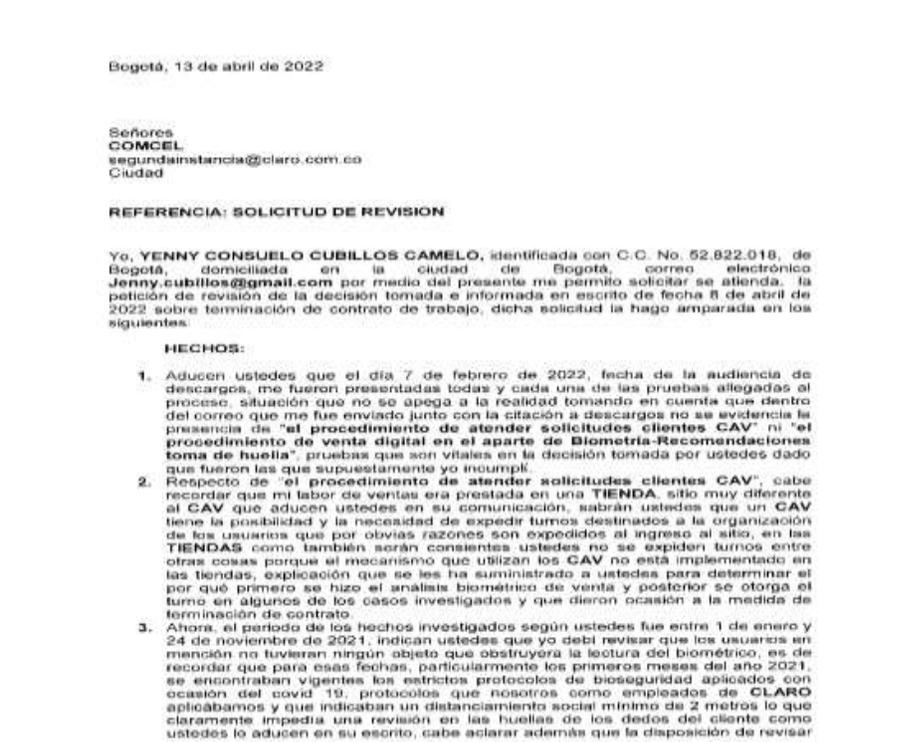


Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

- Se comunicó la decisión a la accionante, como se observa en la carta de terminación del contrato de fecha 8 de abril de 2022.



- Se le informó que tenía la posibilidad de solicitar la revisión de la decisión, por lo que la accionante el día 13 de abril del presente año solicitó la revisión de la terminación:

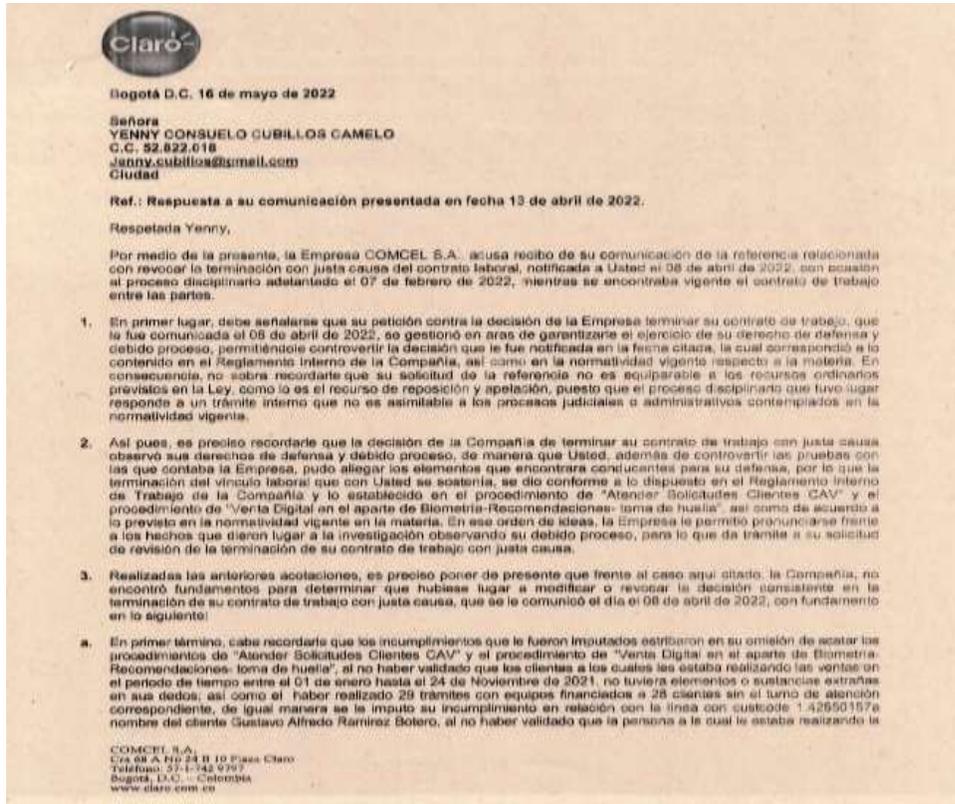


- Con ocasión de la solicitud de la revisión, COMCEL la estudió y se pronunció respecto de aquella.



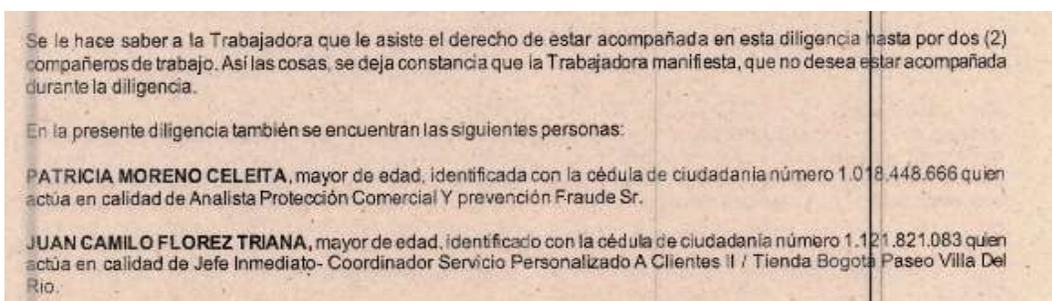


Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.



La accionante considera que existe una vulneración al debido proceso, al considerar que la entidad se demoró en resolver su proceso disciplinario, ya que tardaron 2 meses y que falta tiene 16 meses de antigüedad y la última 6 meses, el despacho evidencia que en el proceso disciplinario tardó 2 meses aproximadamente en resolver, desde el 3 de febrero del presente año cuando se citó a descargos hasta el 8 de abril de 2022 cuando se terminó el contrato de trabajo, termino prudencial y derivado de la investigación interna BI4269-202112, misma de la cual recolectó las pruebas para poder determinar que la accionante, incumplió con el contrato de trabajo.

Ahora en la que respecta al derecho a la defensa, se tiene que la accionante pudo asistir con dos (2) compañeros de trabajo para que actuaran como testigos, o en caso de estar afiliado a una Organización Sindical, podía hacerlo con dos (2) miembros de esta, condición que no se acreditó; pero sin embargo se le advirtió que, sin perjuicio de lo anterior podía desistir de estar acompañado haciendo la manifestación expresa de que rendirá los descargos sin la presencia de los testigos, y por eso, el día 8 de abril del 2022 la accionante manifestó no deseaba estar acompañada:



Frente al hecho de poder controvertir las pruebas desde el momento de la citación se informó a la accionante que podría controvertir las mismas:

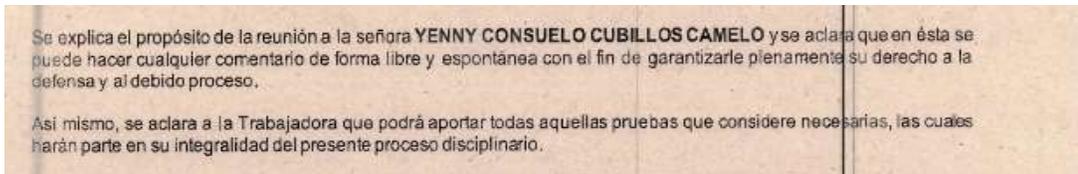




Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.



Para el momento de la diligencia de fecha 8 de abril de 2022, se le dio a conocer a la accionante que podía aportar todas las pruebas que considerara necesarias, como se evidencia a continuación:



Se concluye entonces que la accionante, contó con el termino para ejercer su derecho de defensa y aportar las pruebas, previo a la diligencia de descargos, además en esa etapa procesal, no allegó alguna prueba, por lo que no es de recibo el argumento esbozado en la demanda, dado que se pudo evidenciar en el presente tramite que se le garantizó el debido proceso, el derecho a la defensa a aportar pruebas y contradecir las mismas y que el tiempo fue el prudencial para resolver la investigación que evidenció las presuntas faltas cometidas por la señora YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO.

Ahora, en cuanto a los derechos al mínimo vital, al respecto la Corte Constitucional ha expuesto en la sentencia T-325 de 2018, que:

*“En relación con las personas que gozan de una estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia constitucional ha considerado que estas son los menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados. No obstante, se ha establecido que las personas próximas a pensionarse pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los **hechos presentados al juez de tutela se hace evidente que están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital o de causarse un perjuicio irremediable**”.* (negrita y subrayado por el despacho)

Tras el análisis a la documentación presentada, se puede concluir que el accionante no demostró, la existencia de vulneración alguna al mínimo vital, como el pago de arriendo, o de alimentación. Además, según la demanda, la accionante, informó como hecho relevante para su presunta afectación, haber dejado de percibir las comisiones, lo cual no constituía el único ingreso, al estar percibiendo su salario, y de esa manera, ninguna afectación se irroga sobre el mínimo vital, aunado a la información aportada por las entidades vinculadas que la demandante





Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

cuenta con un bien inmueble con folio de matrícula inmobiliaria 50S-40540333, como lo acreditó la SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO.

En lo que respecta a la solicitud fuero de salud que menciona la accionante, se debe tener en cuenta que la EPS COMPENSAR certificó las incapacidades:

Documento Empresa	Fecha Inicio	Fecha Final	Seguro	Estado de Seguro	Días Incapacitado	Días Autorizados	Estado Incapacitado	Causa de Incapac. E	Normativa	Salario Trabajado	Valor Incapacitado	Fecha Finicio de Pago	Forma Pago	Fecha Actualización
50516385	07/03/2022	11/03/2022	2303-ESTRUTULADO N	NO	5	5	ASADO			4.282.709	284.191	09/03/2022	CONSIGNADO A EMPRESA	09/03/2022
50516385	14/03/2022	19/03/2022	2303-OPALBA	NO	5	5	NO AUTORIZADO	INCAPACIDAD SOCIAL VENCIDA A 2303	DECRETO 761 DE 2016 ARTICULO 3.2.2.10 PARAGRAFO 1	5.198.993	0		CONSIGNADO A EMPRESA	19/03/2022
50516385	04/03/2022	09/03/2022	2303-OPALBA, NO ESPECIALIZADA	NO	5	5	ASADO			5.198.993	55.485	09/03/2022	CONSIGNADO A EMPRESA	23/03/2022

De donde se puede extraer que la accionante no se encontraba incapacitada, tal como igualmente se evidencia en la historia clínica allegada:

Episodio : 42000208
Fecha : 13.04.2022

Paciente : YENNY CONSUELO CUBILLOS CAMELO
Identificación : CC 52822018 F. Nacimiento : 20.08.1983
Sexo : Femenino Edad : 38 Años
Especialidad : 11TTC TERAPIA FISICA
Aseguradora : COMPENSAR -PC

Evoluciones Generales

Evoluciones Generales
Servicio : 0000890211
CONSULTA 1 VEZ FISIOTERAPIA

Subjetivo : PACIENTE INGRESA AL SERVICIO EN BUEN ESTADO GENERAL . NIEGA SINTOMATOLOGIA COMO TOS, FIEBRE , MALESTAR GENERAL , DOLOR DE GARGANTA, PERDIDA DEL GUSTO Y EL OLFATO . NIEGA CONTACTO ESTRECHO CON PERSONAS DE COVID 19 POSITIVO DURANTE LOS ULTIMOS 8 DIAS REFERIR QUE HACE 2 MESES INICIO SU DOLOR DE CUELLO , CONSULTA A MEDICO GENERAL Y REMITE A TERAPIA OCUPACION EMPLEADA ANETDCENTES : NO REFERIR 2 DOSIS DE VACUN ACOVID

Objetivo : OBJETIVOS SE EXPLICAN OBJETIVOS DE TRATAMIENTO ENCAMINADOS A FAVORECER PROPIEDADES OSTEOMUSCULARES, DISMINUIR DOLOR, FAVORECER MOVILIDAD ARTICULAR, DISMINUIR RETRACCIONES MUSCULARES, FAVORECER DESEMPEÑO MUSCULAR MUSCULAR, PROMOVER HIGIENE POSTURAL , MEDIANTE TECNICAS DE EJERCICIOS (ESTIRAMIENTOS MUSCULARES, FORTALECIMIENTO MUSCULAR Y EJERCICIOS PROPIOCEPTIVO) Y MEDIOS FISICOS (FRIO-CALOR, CORRIENTE TENS), INSTRUIR EN PLAN CASERO N UEMRO DE SESIONES 3 TALLER DE COLUMNA.

Análisis : VALORACION DE CUELLO ALERTA Y DREINTADA EN ESPACIO TIEMPO DOMINANCIA DESITRA ESCALA DE INDEPENDENCIA DEL PACIENTE INDEPENDENTE DOLOR : 0/10 ESCALA ANALOGA VERBAL LOCALIZACION CUELLO , TIPO TENSION A UEMNAT SU DOLOR AL ESTRES Y EN LAS NOCHES POSTURA ANTALGICA ANTERIORIZACION DE CABEZA, PROTUSION DE HOMBROS, DESCENSO DE HOMBRO DERECHO, LEVE HIPERCIFOSIS DORSAL, ABDOMEN PROMINENTE, FLANCOS DISMINUIDOS, ESPASMOS MUSCULARES MODERADOS ERECTORES CERVICALES, TAPECIO, PUNTO GATILLO , RECATIVOS FUERZA NO SE EVALU A POR DOLOR EXACERBADO DE CUELLO FLEXIBILIDAD MODERADAS DE LA MUSCULATURA DE CUELLO TONO MUSCULAR : NORMOTONICO SENSIBILIDAD : SIN ALETRACIONES/ NORMAL MOVILIDAD ARTICULAR DR- IZG FLEXION ##45##45° EXTENSION ##20##20° ROTACION ##30##30° PRUEBAS MOVIMIENTOS ORTOGINETICOS Y CEFALICOS (+) CON CAMBIOS DE POSICION Y MOVIMIENTOS BRUSCOS, REFLEJOS : NORMALES COORDINACION : NORMALES ACTIVIDADES COTIDIANAS BASICAS, MODERADAMENTE ACTIVIDADES DE ESFUERZO , VCARGA , POSTURA PROLONGADAS DISCAPACIDAD NO PRESENTA MEDICO TRATANTE MORENO VICTOR DIAGNOSTICO FISIOTERAPEUTICO PACIENTE DE 38 AÑOS DE EDAD, CON DIAGNOSTICO MEDICO DE CERVICALGIA , QUIERA LA VALORACION REFERIR DOLOR MODERADO EN CUELLO , DEFICIENCIA EN FUERZA Y FLEXIBILIDAD, QUE LOGRAN LIMITAR DEFORMA MODERADA LAS ACTIVIDADES QUE NECESITEN POSTURAS POR LONGAS, MOVIMIENTO REPETITIVO Y LEVANTAMIENTO DE CARGAS , SIN RESTRICCION PACIENTE LEE, ENTIENDE Y FIRMA CONSENTIMIENTO INFORMADO, REMISION A TALLER DE COLUMNA , FINALIZA SESION SIN COMPLICACION.

Plan : PLAN CASERO CUELLO MANEJO DE DOLOR CON MEDIOS FISICOS DADOS POR MEDIOS DE CONTRASTE 7 MINUTOS DE FRIO + 10 MINUTOS DE CALOR , ESTIRAMIENTOS ACTIVOS POR 30 SEGUNDOS CON 10 REPETICIONES MUSCULATURA DE CUELLO , ESTIRAMIENTOS MUSCULARES DE CINTURA ESCAPULAR CON BASTON MANTENIDOS POR 30 SEGUNDOS CON 10 REPETICIONES Y EJERCICIOS DE FORTALECIMIENTO MUSCULAR CON BALON Y THERA BAND DURANTE 20 SEG/20 REPETICIONES, ENSEÑADOS EN FISIOTERAPIA DE FORMA INTERDIARIA

Diagnósticos

Diagnóstico de Ingreso / C. Externa
Diagnóstico Principal : G442
Descripción : CEFALEA DEBIDA A TENSION
Tipo : Impresión Diagnóstica
Causa Externa : Otra
Finalidad de la Consulta : No Aplica
Clasificación Diagnóstico : Diag. Principal

Responsable Guardar :
Fecha : 13.04.2022 Hora : 11:40
Registro : 1015423033

Responsable : CORTES CRISTANCHO LORENA CATALINA
Especialidad : ACTIVIDAD FISICO TERAPEUTICA

Responsable Firmar

Por lo tanto, no se permite predicar la eventual consideración de una estabilidad laboral reforzada, pues no se acreditó que la accionante se encontrara para el momento de la terminación del vínculo laboral, en algún estado de salud informado a la accionada y que dicha situación motivara su desvinculación.

Además, la estabilidad laboral reforzada, se predica de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, como reiteradamente lo ha indicado la jurisprudencia, entre ellas en Sentencia T-052 2020:





Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

“(…)

5.1. Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”.

(…)

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como **(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales[144], y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.**

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: **(i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación.** La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales (...) negrita y subrayado por el despacho.



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

En cuanto al derecho a la igualdad, la accionante menciona en la demanda de tutela, que ella sabe de otros compañeros que cometen faltas similares y no ha sido despedidos, se tiene entonces que la accionante, no acredita situaciones concretas valoradas, y objeto de decisión similares a su caso, que permitieran establecer algún punto o pauta de comparación, y por ende arribar a algún grado de diferenciación o discriminación.

De otro lado, no se puede dejar pasar por alto que la accionante señala que radicó un derecho de petición el día 5 de marzo de 2022, pero como fue aportado por la demandante la accionada dio contestación el día 6 de abril de 2022, como se evidencia en la imagen:



Bajo esas condiciones, se debe aclarar que la satisfacción del derecho de petición no necesariamente implica que con ocasión de la acción de tutela tenga que emitirse una decisión favorable o positiva a los intereses del peticionario, pues al juez constitucional le está vedado imponer a la accionada la obligación de responder en un sentido determinado, pues ello desborda el alcance del mecanismo subsidiario de la acción de tutela.

Finalmente, en lo que respecta a los derechos fundamentales a la dignidad humana, honra y buen nombre, la accionante considera que se afectan estos derechos derivados de la apertura del proceso disciplinario, sin demostrar el perjuicio irremediable causado, derivado de determinaciones injustificadas. Muy distinto es, que por parte de la accionante manifieste su inconformidad y no estar de acuerdo con la decisión de la accionada, dentro del cual como se indicó le fue garantizado sus derechos al debido proceso y defensa técnica.

También, resulta improcedente determinar por este medio, si la justa causa para la terminación del contrato laboral, se ajusta o no a la realidad y a derecho, por cuanto la vía constitucional, no es el mecanismo ni el escenario para ejercer tales cuestionamientos, pues demanda la contradicción de las pruebas y ejercicio pleno de los derechos al debido proceso y defensa de las partes involucrada, lo cual es del resorte de la jurisdicción ordinaria laboral, dado que actualmente y dentro del presente trámite no existe otro fundamento de peso y de mayor relevancia que las desacredite o desvirtúe.



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

Por tanto, si la actora pretende cuestionar la investigación o el proceso seguido en su contra que concluyó con la terminación del contrato laboral y la causa de la terminación del mismo, tales aspectos demandan la acreditación y la confrontación probatoria por las partes que se debe surtir dentro de un procedimiento y en ejercicio de las acciones y ante las autoridades competentes, como lo son las dispuestas en la jurisdicción ordinaria laboral.

Es decir, el accionante cuenta con otros mecanismos de defensa judicial efectivos, como es la jurisdicción laboral, por tratarse de un conflicto o controversia de esa naturaleza, para determinar la viabilidad o no de las pretensiones invocadas.

Al Respecto, el máximo órgano Constitucional, señaló:

“...Sobre el particular, la Corte Constitucional ha señalado en forma reiterada que la acción de tutela no es el medio judicial procedente para obtener la satisfacción de una pretensión que bien puede lograrse a través del ejercicio de las acciones ordinarias consagradas en la legislación vigente. De ahí que la doctrina y la jurisprudencia constitucional hayan establecido que la subsidiaridad es una de las principales características de este mecanismo de protección de los derechos fundamentales. En este orden de ideas, si una persona cuyos derechos fundamentales se encuentran presuntamente vulnerados o amenazados y existen a su alcance acciones pertinentes para acudir a la justicia ordinaria e invocar su protección, la acción de tutela debe resultar improcedente...”³

Por lo anterior, al presentarse contradicciones y controversias en cuanto a la justa causa de la terminación del contrato, y no haberse acreditado las condiciones para la procedencia transitoria de la acción de tutela, impide determinar la necesidad y urgencia de la intervención del juez constitucional en el caso concreto, pero si la posibilidad de acudir ante la Jurisdicción laboral.

En consecuencia, se deberá negar el debido proceso, salud, trabajo, mínimo vital, dignidad humana, honra y buen nombre y estabilidad laboral reforzada, al no evidenciar que la empresa **COMCEL S.A -CLARO**, haya vulnerado los derechos fundamentales de la señora **YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO**.

Igualmente, se deberá declarar improcedente la acción de tutela interpuesta contra la **COMCEL S.A -CLARO**, respecto de la pretensión de dejar sin efectos el proceso disciplinario sobre el cual se sustenta la terminación unilateral, y consecuente reintegro, impetrados por **YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO**, por cuanto la ley contempla otro mecanismo judicial eficaz e idóneo para la protección de esos requerimientos, como se indicó, ante la Jurisdicción Laboral Ordinaria, a fin de ejercer las acciones legales pertinentes.

Respecto de las entidades y persona vinculadas al presente trámite tutelar, MINISTERIO DEL TRABAJO y EPS COMPENSAR, no son llamadas a garantizar los derechos fundamentales de la actora, por tanto, serán desvinculadas.

5. DECISIÓN:

³Corte Constitucional, T-415 de 1995.



Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

Por lo expuesto, el Juzgado 38 Penal Municipal con Función de Control de Garantías, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional de los derechos debido proceso, salud, trabajo, mínimo vital, dignidad humana, honra y buen nombre, por la señora **YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO** contra **COMCEL S.A -CLARO**, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela interpuesta por la señora **YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO** contra **COMCEL S.A -CLARO** y las vinculadas **MINISTERIO DEL TRABAJO** y **EPS COMPENSAR**, la pretensión de dejar sin efectos el proceso disciplinario sobre el cual se sustenta la terminación unilateral y el reintegro, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

TERCERO: Desvincular del presente trámite tutelar a la **MINISTERIO DEL TRABAJO** y **EPS COMPENSAR**, por lo expuesto en la parte considerativa.

CUARTO: De conformidad con los artículos 30, 31 y 32 del Decreto 2591 de 1991, notifíquese en legal forma la presente decisión y una vez cumplido este trámite, si dentro del término de los tres días siguientes, fuere impugnada, remítase al Superior funcional. En su defecto, se remitirá de manera inmediata a la **Corte Constitucional**, para su eventual revisión.

QUINTO: El presente fallo podrá ser impugnado dentro de los tres días siguientes a su notificación, como lo estipula el artículo 31 ídem.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

LIGIA AYDEE LASSO BERNAL
JUEZ

Firmado Por:

Ligia Aydee Lasso Bernal
Juez
Juzgado Municipal
Penal 038 Control De Garantías
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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:

f45396e2b9f20e3f959b79dcc0f903047b02c5711bd7ab0b0824bffcb7b61984

Documento generado en 24/05/2022 11:10:14 PM





Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO 38 PENAL MUNICIPAL
CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS**
Carrera 28 A No. 18 A - 67 Tel 4286257 Piso 1 Bloque A
j38pmgt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Sentencia Tutela
Radicación: 11-001-40-88-038-2022-055 00
ACCIONANTE: YENNY CONSUELO CUBILLOS MELO
ACCIONADO: COMCEL S.A -CLARO
Derechos Fundamentales: Estabilidad laboral reforzada y otros.

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

