

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO 44 PENAL MUNICIPAL  
CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍA DE BOGOTÁ D.C.  
Carrera 29 N° 18 45 Bloque E Piso 3°  
[j44pmgbt@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j44pmgbt@cendoj.ramajudicial.gov.co)**

<b>RADICACIÓN:</b>	<b>TUTELA 2020 - 0122</b>
<b>ACCIONANTE:</b>	<b>LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE</b>
<b>ACCIONADA:</b>	<b>CONNEXIÓN MÓVIL SAS</b>
<b>DECISIÓN:</b>	<b>CONCEDE</b>
<b>FECHA:</b>	<b>VEINTIDOS (22) DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTE (2020)</b>

**OBJETO DE DECISIÓN**

Resolver la demanda de tutela presentada por LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE C.C. 79 326 193, contra la empresa CONNEXIÓN MÓVIL SAS NIT 8301157709, ante la presunta vulneración de derechos fundamentales.

**HECHOS RELEVANTES Y PRETENSIONES**

LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE expuso en la demanda que:

Labora con la empresa accionada a partir de febrero de 2004, desde marzo de 2015 padece una enfermedad en la rodilla derecha, a causa de un accidente de trabajo, el 01 de febrero de 2017, fue calificado con pérdida de capacidad laboral del 33,38%, por la ARL BOLÍVAR.

El 9 de septiembre de la presente anualidad asistió al médico de ortopedia y traumatología de la EPS SANITAS debido a un dolor insoportable que para ese entonces tenía, allí le prescriben una serie de restricciones laborales.

Para la semana del 7 al 11 de septiembre estaba programado para trabajar en casa, sin embargo, como tenía cita en la IPS GÓMEZ y ASOCIADOS para valoración de reintegro a sus actividades laborales, al asistir a la empresa le informan que debe quedarse en el área de mantenimiento movilizando buses.

El 10 de septiembre, se incorporó a sus labores cotidianas entregó al señor FREDY ECHEVERRY las restricciones prescritas por la EPS.

Los sábados sale la programación en donde los trabajadores deben presentarse para la semana entrante, sin embargo, el sábado 12 de septiembre no asistió a trabajar debido a que disfrutaba de día de descanso.

El domingo 13 de septiembre al asistir a su turno, encontró que en la programación semanal del 14 al 18 de septiembre de 2020 lo programaron como conductor en una ruta, pese a que la empresa desde el 10 de septiembre de 2020 tenía conocimiento de sus restricciones médicas.

El martes 15 de septiembre de 2020 en vista de que la señora Sandra Rodríguez no dio contestación a su solicitud y que según el Reglamento Interno del Trabajo determina en el artículo 57 numeral 3° que “*la violación grave por parte del trabajador de alguna de las obligaciones contractuales o reglamentarias*”, lo que quiere decir que si la empresa a su buen juicio considera que el trayecto que le asignaron estaba acorde a sus restricciones laborales, era una determinación, tomada por la empresa y no porque él la hubiera tomado unilateralmente. De haberse rehusado a realizar la orden de ese día, habría estado incurso en una falta grave.

En vista de que la orden de conducir estaba dada y no había vuelta atrás, el jefe de patio de ese día señor Orlando Ordóñez le hizo entrega del vehículo que debía conducir.

Ese mismo 15 de septiembre a las 7:04 a.m. empezó a conducir el recorrido asignado sintió un fuerte dolor, no pudo continuar con sus labores solicitó ayuda a los inspectores de Transmilenio que se encontraban en ese punto (SAN MATEO) y ellos a su buen juicio solicitaron servicio de ambulancia con el fin de no colocar en riesgo a ninguno de los actores viales.

La ambulancia lo trasladó al Hospital Mario Gaitán Yanguas, donde debido a su dolor crónico le prescribieron analgésicos y continuó en observación médica, lo incapacitaron por 4 días por cervicalgia y le prescriben terapias.

Debido al suceso del 15 de septiembre la empresa aduce que pidió unilateralmente el automotor y vulneró sus propias prescripciones médicas, por ello, el 25 de septiembre de 2020 le entregan una citación a audiencia de descargo por lo sucedido el día 15 de septiembre de 2020, la citación de descargos se practicó el día 28 de septiembre de 2020.

El trámite de descargos se efectúa sin el lleno de requisito legales debido a que como es un trabajador sindicalizado, a los cuales, en las audiencias de descargo, según la ley 1 072 de 2015 en su artículo 2.2. I. 1.7. y el mismo Reglamento interno de trabajo de la empresa contempla que deba estar con dos miembros del sindicato, y antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe oír al trabajador inculpado, directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de 2 representantes de la organización sindical a la que pertenezca.

La misma persona que le hace la apertura de la investigación es también quien lo juzga, es decir la señora Sandra Rodríguez Directora de Gestión Humana, lo que quiere decir que es dable entender que quien investiga no deba juzgar ya que, violaría el principio de la INDEPENDENCIA entre el investigador y el juzgador, principio de la BIOÉTICA, y el principio de la IMPARCIALIDAD v DEBIDO PROCESO.

El 01 de octubre de 2020 se le hace entrega de la decisión que tomó la empresa de acuerdo a la apertura de investigación y posterior diligencia de descargos, en donde disponen la suspensión por 15 días, desde el 02 de octubre hasta el 20 de octubre de los corrientes.

El 03 de octubre asistió a las instalaciones de la empresa, sin embargo, le

que un Juez Laboral decida de manera definitiva sobre la decisión del proceso sancionatorio en su contra.

Solicita que no se le realice ningún descuento de su salario, ya que, de presentarse tal situación sería más gravosa su situación y se vería afectado su mínimo vital y con ello se le estaría re victimizando.

Peticionó medida provisional en el mismo sentido.

### **ACTUACIÓN PROCESAL**

La demanda fue repartida a este Despacho y admitida a través de auto de 08 de octubre de 2020, notificada a la parte accionante, a la accionada CONEXIÓN MÓVIL SAS, y a las vinculadas MINISTERIO DE TRABAJO, EPS SANITAS, TRANSMILENIO S.A., asociación sindical UGENTRANS COLOMBIA, y a los empleados de la empresa demandada; SANDRA RODRÍGUEZ CASTILLO, JAIME ANDRÉS PEÑA REAL, FREDY GIOVANNY ECHEVERRY VELÁSQUEZ, , y HOOVER HERNANDO BARRERO ROBAYO para que se pronunciara sobre los hechos, y pretensiones. Así mismo, se vinculó al MINISTERIO DE TRABAJO.

No se accedió a la medida provisional peticionada.

El MINISTERIO DE TRABAJO y la asociación sindical UGENTRANS COLOMBIA, no hicieron pronunciamiento alguno.

### **RESPUESTAS**

La empresa demandada, CONEXIÓN MÓVIL SAS, y los empleados de esta, vinculados al trámite de tutela; SANDRA RODRÍGUEZ CASTILLO, Directora de Gestión Humana, JAIME ANDRÉS PEÑA REAL, Jefe de Operación, FREDY GIOVANNY ECHEVERRY VELÁSQUEZ, Técnico de Control, y HOOVER HERNANDO BARRERO ROBAYO Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, otorgaron poder al abogado YEISON ANDRÉS RUIZ PEÑA, quien presentó escrito individual de respuesta para cada uno de los citados y luego un escrito DE alcance al mismo, contestaciones iniciales y alcances en los que el togado afirma que:

El último de los contratos suscritos por el accionante fue el 16 de enero de 2008, el cual se encuentra vigente.

Las patologías del actor hacen parte de su historia clínica, la cual goza en reserva legal, conforme lo normado en el artículo 24 de la Ley 1437 de 2011, en la resolución 1995 de 1994 y demás normas concordantes.

La fecha en que la ARL realizó la calificación de pérdida de capacidad laboral del accionante, es un acto que surgió entre la entidad perteneciente al Sistema de Seguridad Social y el actor, y goza de reserva legal.

El motivo por el cual el actor asistió al médico, son circunstancias que obedecen al ámbito personal del colaborador.

impartida, con el agravante que tenía pleno conocimiento que cualquier quebranto de salud debía reportarse, tal como lo aceptó en la diligencia de descargos realizada el día 28 de septiembre de 2020, diligencia en la que también determinó que no existió conflicto de órdenes y que era consciente que debía estar en mantenimiento.

La empresa luego de respetar el derecho de defensa y debido proceso del trabajador procedió a imponerle una sanción consistente en la suspensión de labores por el término de 15 días, ello por cuanto ya había sido sancionado por incumplimiento a sus obligaciones.

Fue sancionado el 23 de febrero de 2017 por ausentarse de su puesto de trabajo, dejando abandonadas sus funciones, sin que para ello existiere permiso o autorización alguna, lo que le generó un llamado de atención.

El 18 de febrero de 2020 se le impuso sanción disciplinaria consistente en la suspensión de labores por el término de 08 días debido a que el día 07 de enero de 2020 no asistió a la cita de audiometría ante la IPS Gómez Asociados por medio de la cual la empresa tiene contratado el servicio de medicina ocupacional para la compañía; el día 08 de enero de 2020 no se presentó a los exámenes médicos para validar su retoma de funciones y el día 09 de enero de 2020 no se presentó, a cita de medicina ocupacional, generando un auto descuido en su salud.

En atención al incumplimiento de sus obligaciones y al no ser la primera vez que incurría en estas conductas se dio la proporcionalidad de la sanción impuesta el día 1º de octubre de 2020, la cual fue apelada por el accionante y en atención a la debida valoración de las pruebas y descargos se resolvió el 09 de octubre de 2020, siendo puesta en conocimiento a través de correo certificado cotejado, decisión de segunda instancia que confirmó la primigenia.

Lo expuesto, lleva a concluir que se garantizó el debido proceso y derecho de defensa del trabajador y demostrando que el actuar de este último es un claro abuso del derecho.

El trabajador omitió indicar al juzgado que la programación de la semana puede ser consultada a través de la página web de la compañía desde el viernes de la semana anterior, así mismo, de su narración fáctica se establece su mala fe, puesto que, omite contar que ante cualquier quebranto de salud, que en la sana lógica se puede deducir de unas recomendaciones laborales, debió el día 15 de septiembre de 2020 recordar sus recomendaciones médicas y no pedir un móvil para realizar un servicio, más aún como ya se dejó visto, que contaba con una instrucción de colaborar en mantenimiento desde el día 10 de septiembre de 2020, aspecto que fue admitido en la diligencia de descargos de fecha 28 de septiembre de 2020.

El correo enviado a la directora de gestión humana fue un domingo, día de descanso, así mismo, vuelve a omitir el accionante que ya tenía clara su instrucción de colaborar en mantenimiento dadas las recomendaciones laborales, como se ha dejado visto a lo largo de la presente contestación, siendo así, como en la diligencia de descargos ya mencionada, el actor manifestó que no existía

podía realizar servicios, sin que existiese conflicto de órdenes, tal como lo señala el trabajador en la diligencia de descargos de fecha 28 de septiembre de 2020.

Si bien en principio los inspectores de Transmilenio prestaron colaboración el día que motivaron los hechos disciplinables, la empresa una vez enterada del acto irresponsable del trabajador procedió a activar todos los mecanismos necesarios para la atención del trabajador, como lo fue enviar al punto un operador para su reemplazo, además de disponer del personal necesario para su acompañamiento al hospital Mario Yanguas y colaborarle en lo que necesitara en ese momento.

El actuar irresponsable del trabajador, que quedó demostrado dentro del proceso disciplinario puso en riesgo su vida, la de los pasajeros y demás actores viales.

El hecho que dio inicio al proceso disciplinario y que generó la sanción disciplinaria impuesta el día 1º de octubre de 2020 fue:

*“El día 15 de septiembre de 2020, consistente en que solicitó vehículo para operar pese a que tenía pleno conocimiento de las recomendaciones expedidas por su EPS y la instrucción dada por el Técnico de Control, señor Freddy Echeverry de encontrarse disponible en patio y no realizar servicios, aspecto que representa un presunto incumplimiento al deber de fidelidad que debe tener con la compañía, además de poner en riesgo su salud y la de los pasajeros.”*

Atendiendo los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas del proceso disciplinario se tuvo demostrado el incumplimiento del mismo a sus obligaciones y ello conllevó a la imposición de la sanción disciplinaria consistente en la suspensión de labores por el término de 15 días.

La asistencia de los miembros de la organización sindical a la diligencia de descargos, depende única y exclusivamente del trabajador o del sindicato

El papel de la señora Sandra Rodríguez, quien ostenta el cargo de directora de gestión humana, no es el de juez y parte, por el contrario, es la persona encargada del inicio y decisión de primera instancia en los procesos disciplinarios, aspecto que es de pleno conocimiento del accionante, resultando de extrañeza sus afirmaciones.

Se oponen a las pretensiones del demandante, porque se actuó conforme al ordenamiento jurídico laboral vigente, respetando los derechos fundamentales al debido proceso y de defensa del trabajador, tal como se demuestra con la comunicación de apertura de proceso disciplinario y citación a diligencia de descargos, acta de diligencia de descargos, decisión de primera y de segunda instancia, documentales que determinan la conducta que establece el claro incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones legales, y contractuales por parte del accionante.

El accionante no puede invocar una presunta vulneración de sus derechos fundamentales cuando fue su propia culpa la imposición de la suspensión disciplinaria, aspecto que hace improcedente la presente acción constitucional.

Esta especialísima vía no es el mecanismo idóneo para resolver las peticiones

o cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Aportó entre documentos:

Copia de proceso disciplinario que finalizó con llamado de atención el 23 de febrero de 2017.

Copia de proceso disciplinario que finalizó con suspensión de labores por 8 días del 18 de febrero de 2020.

Copia de proceso disciplinario que finalizó con suspensión de labores por 15 días por conducta de fecha 15 de septiembre de 2020.

Copia decisión de segunda instancia de conducta de fecha 15 de septiembre de 2020

Copia de contrato de trabajo.

**La Subgerente Jurídica Encargada de la EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO (TRANSMILENIO S.A.), debidamente acreditada indicó que:**

No le constan los hechos, TRANSMILENIO S.A., no tiene ni ha tenido ninguna relación contractual, laboral ni de prestación de servicios con el señor LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE.

La operación del sistema se realiza con la confluencia de empresas privadas, los particulares efectúan el transporte de pasajeros bajo los contratos de concesión, siendo TRANSMILENIO S.A., el ente gestor que organiza y planea la operación, determinando rutas, frecuencias y demás factores, estableciendo parámetros para el sitio de parqueo y mantenimiento de los buses por parte de los concesionarios, planeando igualmente la distribución de las estaciones, paraderos, niveles de servicio, entre otros.

La acción de tutela, es improcedente frente a TRANSMILENIO S.A. teniendo en cuenta que con ninguna de sus acciones ha vulnerado o amenazado los derechos fundamentales del señor LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE y, falta legitimidad en la causa por pasiva.

**La Representante Legal para Temas de Salud y Acciones de Tutela de la EPS SANITAS, debidamente acreditada indicó que:**

Las afirmaciones del demandante carecen de cualquier sustento jurídico, que se relacionen con la EPS SANITAS, toda vez que, tal cual se observa en las pretensiones de la tutela, la supuesta vulneración bajo ninguna circunstancia encuentra su génesis en alguna actuación u omisión exigible, y por tal razón se presenta el fenómeno de la FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA.

Lo anterior, por tratarse hechos y pretensiones incoadas en contra de la empresa CONEXIÓN MÓVIL SAS, como empleador que ha incurrido en la posible violación de derechos fundamentales del accionante.

El señor LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE, se encuentra activo a la EPS Sanitas S.A.S., en calidad de trabajador dependiente de la COMPAÑÍA MULTINACIONAL

competente para decidir en sede constitucional de primera instancia la acción de tutela ejercida en nombre propio por LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE contra la empresa CONEXIÓN MÓVIL SAS, ante la presunta vulneración de derechos fundamentales.

El artículo 86 de la Carta Política y el canon 1 del Decreto 2591 de 1991, establecen que *“toda persona tendrá acción de tutela para 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 éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión (...)”*.

A su vez, el artículo 37 del aludido Decreto, prevé que *“Son competentes para conocer de la acción de tutela, a prevención, los jueces o tribunales con jurisdicción en el lugar donde ocurriere la violación o la amenaza que motivaren la presentación de la solicitud.”*

### **Procedencia de la acción de tutela**

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, consagra la tutela como mecanismo breve y sumario para que los ciudadanos acudan ante los jueces en busca de protección de los derechos fundamentales constitucionales cuando quiera que éstos sean amenazados o vulnerados por la acción u omisión de los funcionarios públicos y en algunos casos por los particulares.

Así mismo, la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha afirmado que la acción pública de tutela, es un medio jurídico que permite a cualquier persona, sin requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando con las circunstancias concretas de cada caso y ante la ausencia de otro medio de orden legal, permita el amparo de los derechos amenazados o vulnerados por la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular en los términos previstos en la ley.

### **Del caso concreto**

En el sub examen, considera LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE, se le vulneraron diversidad de derechos fundamentales, entre ellos, debido proceso, derecho de defensa, doble instancia, mínimo vital, en el trámite sancionatorio adelantado por la empresa CONEXIÓN MÓVIL SAS.

La empresa demandada, CONEXIÓN MÓVIL SAS y los empleados vinculados de la misma, por intermedio de apoderado indicaron que, el 10 de septiembre de 2020 el trabajador radicó en la compañía recomendaciones laborales expedidas por su EPS, por lo cual la empresa a través de su jefe, el señor Jaime Andrés Peña Real, quien por intermedio del señor Fredy Giovanni Echeverry, le dio la instrucción de que colaborar en el área de mantenimiento y no realizar ningún servicio.

No obstante, vulnerando su deber de fidelidad para con la empresa consagrado en el artículo 56 del C.S.T., procedió el 15 de septiembre de 2020 a pedir un vehículo para realizar servicio a sabiendas de las recomendaciones y la instrucción

incumplimiento a sus obligaciones, y al no ser la primera vez que incurría en estas conductas se dio la proporcionalidad de la sanción impuesta el día 1º de octubre de 2020, la cual fue apelada por el accionante y en atención a la debida valoración de las pruebas, y descargos se resolvió el 09 de octubre de 2020, siendo puesta en conocimiento a través de correo certificado cotejado, decisión de segunda instancia que confirmó la primigenia.

Advirtieron que se garantizó el debido proceso y derecho de defensa del trabajador y demostrando que su actuar es un claro abuso del derecho, además que, el actuar irresponsable del trabajador, que quedó demostrado dentro del proceso disciplinario puso en riesgo su vida, la de los pasajeros y demás actores viales.

A su vez, la EMPRESA TRANSMILENIO S.A., indicó que, no le constan los hechos, no tiene ni ha tenido ninguna relación contractual, laboral ni de prestación de servicios con el señor LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE, por lo tanto, la acción de tutela es improcedente frente a TRANSMILENIO S.A., teniendo en cuenta que con ninguna de sus acciones ha vulnerado o amenazado los derechos fundamentales del señor LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE y, falta legitimidad en la causa por pasiva.

Por su parte, la EPS SANITAS, explicó que las afirmaciones del demandante carecen de cualquier sustento jurídico, que se relacionen con la EPS SANITAS, toda vez que, tal cual se observa en las pretensiones de la tutela, la supuesta vulneración bajo ninguna circunstancia encuentra su génesis en alguna actuación u omisión a mí exigible, y por tal razón se presenta el fenómeno de la FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA.

Bajo este contexto, verificados los elementos materiales de prueba que hacen parte de este trámite constitucional, tanto los allegados por el demandante, como los aducidos en la respuesta por la accionada y vinculadas, el problema jurídico a resolver se dividirá en dos inferencias, a saber; **(i)** acreditación de requisitos de procedibilidad para el ejercicio de la acción de tutela, de un lado, **legitimidad por activa y por pasiva, inmediatez**, que consiste en verificar si la acción se ejerció de manera, oportuna y de otro, **subsidiaridad**, establecer si el tutelante cuenta con un mecanismo judicial principal, idóneo y eficaz; **(ii)** por último, si se acredita una situación de vulnerabilidad que conlleve a activar la procedencia de este trámite constitucional.

De superar los requisitos de procedibilidad, se entraría a resolver de fondo el asunto, de lo contrario se declarará la improcedencia de la acción de tutela.

**Legitimación por activa.** Conforme dispone el artículo 86 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991<sup>1</sup>, la Corte Constitucional ha reiterado en múltiples oportunidades que toda persona tiene el derecho constitucional de acudir a la acción de tutela con el fin de reivindicar la protección de sus derechos fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados. No obstante, es necesario cumplir con el requisito de legitimación en la causa por activa, esto es, estar legitimado para poder interponer dicho amparo constitucional, lo cual se cumple; **i) cuando la persona afectada es quien directamente ejerce la acción de tutela;** **ii)** cuando la acción es interpuesta a

no están capacitadas o habilitadas para hacerlo directamente y lo hacen a través de agentes del Ministerio Público que velan por el interés general<sup>2</sup>.

En este trámite tutelar, el demandante acude directamente al amparo constitucional en defensa de sus derechos fundamentales que asegura le están siendo vulnerados, configurándose la legitimidad por activa para actuar.

**Legitimación por pasiva**, se encuentra en cabeza de la entidad demandada CONEXIÓN MÓVIL SAS, a quien se le atribuye vulneración de derechos fundamentales al iniciar un proceso sancionatorio laboral, y emitir una sanción con vulneración al debido proceso y otros derechos de orden constitucional.

**La inmediatez**, es un límite temporal para la procedencia de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional, estima que el plazo razonable para la formulación de la solicitud debe verificarse en cada caso de manera particular, valorando si existen razones válidas para justificar la inactividad del accionante, entre las cuales se enlistan, situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, la incapacidad para ejercer la acción en un tiempo razonable, y si la amenaza o vulneración permanece en el tiempo, a pesar de que el hecho que la originó es antiguo, o porque la carga de la interposición de la acción de tutela en un plazo razonable, resulte, desproporcionada en razón de una situación de debilidad manifiesta de la parte accionante, por ejemplo, casos de interdicción, minoría de edad, abandono, o incapacidad física<sup>3</sup>.

El alto Tribunal Constitucional ha reconocido la posibilidad de flexibilizar el estudio de la configuración del presupuesto de inmediatez, cuando: *“(i) evidencie que la vulneración se ha prolongado indefinidamente o es continuada, independientemente de que el hecho a partir del cual se inició la aludida vulneración sea lejano en el tiempo, o (ii) cuando atendiendo a la situación de la persona no sea posible exigirle que acuda a un juez, so pena de imponerle una carga desproporcionada.”*<sup>4</sup>

Conforme lo expuesto, para este caso, el requisito de inmediatez se encuentra superado, por cuanto la presente vulneración de derechos es por sucesos ocurridos en el mes de septiembre y octubre de 2020, no posteriores a un mes.

En cuanto a la **subsidiaridad**, se tiene que, en consonancia con las pretensiones del actor, el mecanismo principal e *idóneo* para cuestionar la constitucionalidad y legalidad de la sanción disciplinaria impuesta, es el procedimiento ordinario laboral, que regula el Capítulo XIV del Decreto Ley 2158 de 1948, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS), en la medida en que, producto de su ejercicio, es posible que, de tener derecho el accionante, se acceda, a sus pretensiones, y se anule la sanción disciplinaria impuesta, se dé el pago a su favor de los salarios dejados de percibir y la sanciones correspondientes.

No obstante que se tiene un mecanismo judicial para resolver las pretensiones del accionante, este no sería eficaz ni *idóneo*, para el asunto bajo estudio, porque acudir a tal instancia ordinaria laboral, le generaría costos de servicios profesionales de un abogado, que no se compadecen con lo que podría obtener.

Además, el demandante adujo carencia de recursos, incluso, que esa sanción le

estatal, para garantizar de esa manera el principio de igualdad, establecido en el artículo 13 Superior.

La acreditación de una situación de vulnerabilidad, supone entre otras, pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, en efecto el demandante lo es soporta una situación de salud precaria.

En este caso se satisface el carácter subsidiario de la acción de tutela, situación socioeconómica y de salud del accionante que permiten concluir que no se encuentra en la posibilidad de garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia y, a la par, acudir ante la jurisdicción ordinaria con el fin de que allí se resuelvan sus pretensiones, lo que supone considerar, que se acreditan las circunstancias de un perjuicio irremediable.

Este conjunto de condiciones hace compatibles, en el caso en concreto, la garantía de los principios y fines del Estado, la igualdad real y material de que trata el artículo 13 de la Constitución y la efectividad de los derechos fundamentales de las personas, al tiempo que garantiza el carácter subsidiario de la acción de tutela, para evitar el vaciamiento de las competencias de los jueces ordinarios laborales.

Resulta razonable que el juez constitucional estudie los argumentos que fundamentan la pretensión de que se deje sin valor una sanción de orden laboral. Además, justifica la exclusión del deber que se impone a las personas de acudir ante el juez ordinario laboral para valorar estas pretensiones. Por tanto, en caso de que haya lugar a amparar los derechos fundamentales del accionante, la orden será definitiva.

Superado el requisito de procedibilidad, se verificará si en trámite que conllevó a la sanción impuesta al señor VELOZA DUARTE, se le garantizó el debido proceso disciplinario.

La legislación laboral otorga a los empleadores la facultad de imponer sanciones a sus empleados, siempre que estos incurran en comportamientos que infrinjan disposiciones normativas dispuestas en el reglamento interno de trabajo.

Dichas sanciones se encuentran establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y consisten en la suspensión de las actividades laborales y en la imposición de multas.

El artículo 112 del CST establece que, cuando la falta cometida por el trabajador, dé como sanción la suspensión de su trabajo, esta no puede exceder de ocho días la primera vez que sea impuesta, y en el caso de que el trabajador reincida en la conducta o cometa una de mayor gravedad la suspensión no podrá ser superior a dos meses.

No basta con que estas disposiciones estén contenidas en la ley laboral, también deben estar consignadas en el reglamento interno de trabajo, publicado de forma visible en dos sitios distintos del lugar del trabajo, según lo dispone el artículo 120 del CST.

“(…)

*Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.*

*En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria[57].*

*En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.”*

Mediante la citada sentencia se señalan como elementos fundamentales del debido proceso en materia disciplinaria, entre otros; la publicidad, en el entendido de que el trabajador debe conocer de todas las actuaciones y decisiones que se toman dentro de su proceso, el derecho a la defensa, y especialmente el derecho a la contradicción y controversia de la prueba, que quiere decir que el trabajador debe ser escuchado y aportar las pruebas que le ayuden a sustentar su defensa, la presunción de inocencia durante el proceso, debe tratarse al trabajador con respeto, sin acusaciones directas (siempre deben formularse los cargos sobre la presunción) ni discriminaciones, **el principio de imparcialidad**, es decir, las decisiones dentro del proceso disciplinario, deben tomarse de forma neutral, sin que sobre ellas influyan intereses particulares del empleador y la doble instancia, principio que no sólo se encuentra previsto en los artículos 29 y 31 de la Carta

Dado lo anterior, y ante la necesidad de contar con pautas determinadas para llevar a cabo un proceso disciplinario justo con los trabajadores, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593 de 2014 precisó el procedimiento que debe surtir para ejecutar dicho proceso y así evitar vulnerar derechos y garantías procesales a los trabajadores.

La Corte señaló que, deben cumplirse los siguientes presupuestos:

Notificar o comunicar al trabajador que se ha dado apertura a un proceso disciplinario en su contra.

Mediante este comunicado deben señalarse de forma clara los motivos por los cuales se inicia dicho proceso, y a su vez la fecha, lugar y hora en la cual el trabajador es llamado a presentar su defensa.

Llegado el día en que fue citado el trabajador, deben comunicársele de manera verbal o escrita y detallada las conductas por las que se le acusa y las faltas disciplinarias que se presume cometió.

Resulta muy importante que se le explique al trabajador, en qué, consiste un proceso disciplinario, y más aún que comprenda las causas que llevaron al empleador a adelantar este proceso.

Dar a conocer al trabajador todas y cada una de las pruebas sobre las cuales el empleador fundamenta su necesidad del proceso disciplinario.

Otorgar e indicar al trabajador un plazo, que puede ser de entre tres y cinco días, para que prepare su defensa y pueda reunir y hacer llegar al empleador las pruebas que considere pueden ayudarle a defenderse.

Una vez surtida la diligencia a través de la cual el trabajador hizo su defensa, el empleador debe emitir un pronunciamiento oficial, en el cual se respete el principio de imparcialidad y justicia, donde se le informe al trabajador de la decisión tomada.

Brindar al trabajador las herramientas para que pueda controvertir todas y cada una de las decisiones tomadas, ya que, por ejemplo, ante cualquier escenario hay cabida a un recurso de reposición que se surtirá ante mismo fallador, y el de apelación, que corresponde a un orden jerárquico superior.

Si se demuestra que el trabajador efectivamente cometió la falta disciplinaria, debe serle impuesta una sanción proporcional a los hechos cometidos.

En el reglamento interno es importante que exista gradualidad en las sanciones, especificando cuales son las faltas leves, la sanción que conllevan y del mismo modo las faltas graves, que en algunos casos la sanción es la terminación de contrato.

Conforme lo explicado y del análisis de los documentos aportados al trámite tutelar, resulta evidente que la empresa CONEXIÓN MÓVIL SAS, no adelantó un

*podrá ser apelada o consultada, salvo las excepciones que consagre la ley*", en armonía con el artículo 29 del mismo ordenamiento, que consagra que toda persona tiene derecho a "... *impugnar la sentencia condenatoria...*".

Dicho principio no sólo se encuentra previsto en los artículos 29 y 31 de la Carta Fundamental, sino que también aparece consagrado en las normas de derecho internacional humanitario, concretamente, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los cuales le otorgan el carácter de garantía judicial y de mecanismo de protección, destinado a hacer efectivos los derechos consagrados en el ordenamiento jurídico y a velar por la recta actuación de la administración, máxime en aquellos casos en los cuales a partir del ejercicio de sus funciones puede imponer sanciones.

En la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de manera genérica y en relación con todo tipo de procedimientos, determina que: "**Artículo 25. Protección judicial.** 1. *Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.*"

A partir de la interpretación armónica y sistemática de la Constitución Política y de los tratados internacionales de derechos humanos, el principio de la doble instancia se erige en una garantía esencial para preservar el debido proceso y, además, para mantener incólume la integridad de los derechos e intereses de los asociados.

En esta medida, el principio de la doble instancia se convierte en una garantía constitucional que informa el ejercicio del *ius puniendi* del Estado en todas sus manifestaciones, no sólo cuando se trata de la aplicación del derecho penal por los órganos judiciales sino también en el derecho administrativo sancionatorio y, específicamente, en tratándose del desarrollo y práctica del derecho disciplinario<sup>5</sup>.

Es, entonces, indudable que en el origen de la institución de la doble instancia subyacen los derechos de impugnación y de contradicción. En efecto, la garantía del derecho de impugnación y la posibilidad de controvertir una decisión, **exigen la presencia de una estructura jerárquica que permita la participación de una autoridad independiente, imparcial y de distinta categoría en la revisión de una actuación previa, sea porque los interesados interpusieron el recurso de apelación o resulte forzosa la consulta.**

para preservar el debido proceso y, en especial, el principio de la doble instancia, es condición esencial, **la imparcialidad del superior jerárquico.** En efecto, es indispensable que el criterio del fallador que revisa la decisión adoptada en primera instancia, se encuentre libre de cualquier prejuicio, atadura o prevención que le impida juzgar o proceder autónomamente y, por lo tanto, evaluar si la determinación sujeta a control, real y efectivamente se fundamentó en consideraciones fácticas y jurídicas pertinentes, suficientes y adecuadas al caso en concreto<sup>6</sup>.

Los artículos 209, 228 y 230 de la Constitución Política contemplan como característica de la propia esencia y sustantividad de la administración de justicia y, en general, de la función pública, la sujeción en la adopción de sus decisiones al principio de *imparcialidad*.

En este orden de ideas, cualquier decisión judicial o administrativa, es la concreción de un orden normativo abstracto a una situación particular y específica, **lo que impone a quien actúe en primera o segunda instancia, intervenga con la más absoluta imparcialidad, despojado de cualquier atadura que pueda comprometer su recto entendimiento y aplicación del orden jurídico, ya sea por haber emitido concepto previo sobre el asunto sometido a su consideración, o por la presencia de alguna de las causales de impedimento previstas en la ley, como la existencia de vínculos de parentesco o amistad íntima con una de las partes, o de un marcado interés personal en la decisión, etc.**

En esta medida, la legitimidad de la decisión, descansa en la *imparcialidad* del órgano encargado de aplicar la ley, lo que significa que dicha garantía se convierte en el atributo que por excelencia debe tener quien revisa una decisión.

Los tratados internacionales de derechos humanos establecen como garantía fundamental del debido proceso, el adelantamiento de las actuaciones judiciales o administrativas con sujeción al principio de imparcialidad.

La doctrina procesal considera que la garantía de la imparcialidad, constituye no sólo un principio constitucional, sino también un derecho fundamental conexo con el derecho al debido proceso. Ello porque en un Estado Social de Derecho, la imparcialidad se convierte en la forma *objetiva* y *neutral* de obediencia al ordenamiento jurídico. En efecto, el derecho de los ciudadanos a ser juzgados conforme al Derecho, es decir, libre e independiente de cualquier circunstancia que pueda constituir una vía de hecho (C.P. Artículos 29 y 230), exige de forma correlativa el deber de *imparcialidad* de los jueces (C.P. artículos 209 y 230), ya que solamente aquél que juzga en derecho o en acatamiento pleno del ordenamiento jurídico, puede llegar a considerarse un juez en un Estado Social de Derecho.

En este orden de ideas, se estima que no existe objetividad y, por ende, imparcialidad, cuando previamente el fallador ha tenido conocimiento de un asunto litigioso. En consecuencia, en tratándose de la doble instancia, la imparcialidad no sólo se expresa en la autonomía *subjetiva* y *objetiva* del juzgador para tomar la decisión, sino también en la apreciación de los hechos, en la valoración de las pruebas y, en general, en la preparación o sustanciación jurídica del proyecto de decisión.

Bajo esta detallada y completa apreciación sobre los principios de doble instancia e imparcialidad, solo basta advertir que el trámite sancionatorio del demandante, fue sustanciado y firmado en primera y segunda instancia por la señora SANDRA RODRÍGUEZ CASTILLO, Directora de Gestión Humana, lo que de plano deja entrever que no se preservó el debido proceso, en especial, el principio de la doble instancia, que requiere como condición esencial, **la *imparcialidad del superior***

en concreto.

A modo de ejemplo, de falta de imparcialidad, se transcribe un aparte de la decisión de segunda instancia emitida por la citada funcionaria, en la que es cuestionada por un argumento de la apelación presentada por el accionante y ella se auto defiende así.

*“en relación con la vulneración del debido proceso por cuanto la Dra. Sandra Rodríguez investigó y juzgó, no hay demostración de tal actuar, ya que, el proceso disciplinario, en cuanto a la realización de descargos y decisión de primera instancia esta en cabeza de esta o por quien ella designe, al ser la persona que tiene esta función.”*

Así mismo, se observa que no se hizo valoración probatoria, salvo para inculpar al disciplinado, o incoherente, como en el párrafo que a continuación se transcribe.

*“otro de los argumentos establecidos por el colaborador es que al revisar su programación de forma posterior a la instrucción dada por el señor Fredy Echeverry se encontraba con servicio para el día 15 de septiembre de 2020, aspecto que conllevó a que el domingo 13 de septiembre de 2020 enviara correo electrónico al área de gestión humana, con el fin de informar nuevamente como ya lo había hecho, que tenía recomendaciones laborales, el cual no fue resuelto por el destinatario, aspecto, que no resulta de recibo para exonerarse de su responsabilidad de recordar sus recomendaciones el día 15 de septiembre de 2020, por cuanto, como se advirtió, por las mismas ya se había dado instrucción desde el día de la radicación **consistente en no realizar ningún servicio y colaborar con en el área de mantenimiento** como operador disponible, aunado debe señalarse que a pesar de haber mencionado el trabajador que el día 14 de septiembre del año en curso no reenvió el correo al área de gestión humana con el asunto que lo envió el día domingo del mismo mes y año por estar esperando respuesta, resulta una argumentación superflua , por cuanto la respuesta le fue dada desde el 10 de septiembre de 2020, data en que radicó sus recomendaciones y para resolver peticiones se cuenta con un término que no ha vencido, conforme lo normado en la Ley 1755 de 2015, resultando en este punto que la solicitud efectuada ya tenía una respuesta antes de ser elevada, atendiendo el informe técnico de control.*

Aparte transcrito de la decisión de sanción de primera instancia, que sin hesitación alguna permite concluir, que son de mayor valor las ordenes verbales que las escritas (programación efectuada por el área de gestión humana), el trabajador debe estar pendiente de que a su patrono y superiores no se les olvide que él tiene restricciones médicas so pena de ser acreedor a sanción disciplinaria, los correos institucionales en la organización están sometidos para respuesta al término establecido en la Ley 1755 de 2015, se puede dar respuesta a solicitudes antes de ser elevadas.

Aunado a lo anterior, este juzgador no se explica porque ante tanta anomalía administrativa, falta de revisión de correos electrónicos, descuido en trámite de

*derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba; el principio de la doble instancia; la presunción de inocencia; el principio de imparcialidad; el principio de non bis in idem; el principio de cosa juzgada; y la prohibición de la reformatio in pejus.*

Por lo expuesto, el Despacho tutelar el derecho fundamental al debido proceso disciplinario del accionante **LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE**, en consecuencia, ordenará a la empresa **CONNEXIÓN MÓVIL SAS**, por intermedio de su Representante Legal o quien haga sus veces, ordene a quien corresponda, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente acción, decrete la nulidad de lo actuado inclusive, desde la audiencia de descargos celebrada, el 28 de septiembre de 2020, en el proceso disciplinario que se le adelantó al señor **LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE**, y como consecuencia de ello, de haberse realizado descuentos de emolumentos económicos, derivados, del trámite que se anula, le sean reintegrados al accionante.

La decisión anterior no obsta para que se active el proceso sancionatorio disciplinario nuevamente respetando las garantías y principios inherentes a este.

### **OTRAS DETERMINACIONES**

Atendiendo las particularidades del caso, la situación de vulnerabilidad del accionante, por su estado de salud, se dispone reemitir copias del expediente virtual de tutela y esta determinación al MINISTERIO DE TRABAJO, Dirección Territorial de Trabajo, de Bogotá para conforme con el artículo 30 del Decreto 4108 de 2011, Desarrolle las *acciones que contribuyan a la generación de una cultura de cumplimiento de las obligaciones legales, en materia de trabajo, empleo, salud ocupacional y seguridad en el trabajo.* Y especialmente se realice seguimiento al proceso disciplinario que se llegare a adelantar al accionante.

Así mismo, se ordenará al representante legal de la accionada **CONNEXIÓN MÓVIL SAS**, que envíe a este Despacho Judicial prueba del cumplimiento de la orden impartida, conforme a lo establecido en el artículo 27 del Decreto Reglamentario 2591 de 1991, so pena de hacerse acreedor a las correspondientes sanciones.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO 44 PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: TUTELAR**, el derecho constitucional fundamental del accionante **LUIS ÁNGELO VELOZA DUARTE** al debido proceso disciplinario, vulnerado por la empresa **CONNEXIÓN MÓVIL SAS**, conforme a las razones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** al Representante Legal o quien haga sus veces, de la empresa **CONNEXIÓN MÓVIL SAS** ordene a quien corresponda, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la

**TERCERO: DESE** cumplimiento al acápite de otras determinaciones.

**CUARTO: ORDENAR** al representante legal de la accionada que envíe oportunamente a este Despacho Judicial prueba del cumplimiento de la orden impartida conforme a lo establecido en el artículo 27 del Decreto Reglamentario 2591 de 1991, so pena de hacerse acreedor a las correspondientes sanciones, independientemente de que se impugne o no la presente sentencia.

**QUINTO: NOTIFICAR** esta sentencia conforme a lo normado en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 y si no fuere impugnada oportunamente, remitir el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión y si no fuere seleccionada archivar el expediente.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**RAÚL ALFREDO RIASCOS ORDÓÑEZ  
JUEZ**

**Firmado Por:**

**RAUL ALFREDO RIASCOS ORDOÑEZ  
JUEZ  
JUZGADO 044 MUNICIPAL PENAL DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-  
SANTAFE DE BOGOTA 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:

**e5886d5c872e207c9ea8ba772b0730fa772038757dbce74dfd0f475c7476e11e**

Documento generado en 23/10/2020 06:16:53 p.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**