



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

**Asunto:** Acción de tutela n.º 2023-00075-01  
Proveniente del Juzgado Cincuenta y Nueve (59) Civil Municipal de Bogotá D.C.  
Sentencia Segunda Instancia

**Fecha:** Abril diecinueve (19) de dos mil veintitrés (2023)

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991 se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

**1.- Identificación de los solicitantes:** (Art. 29 Num. 1 D. 2591/91):

a) Accionante:

- **LUISA FERNANDA BERNAL HERRERA**, quien se identifica con la cédula de ciudadanía n.º 1.007.334.132, actuando en nombre propio.

**2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración:** (Art. 29 Num. 2 D. 2591/91):

a) La actuación es dirigida por el tutelante en contra de:

- **WSP COLOMBIA S.A.S.**

b) El Juzgado de primera instancia dispuso vincular a:

- **FABIÁN WANUMEN MARÍN**
- **MINISTERIO DE TRABAJO**

**3.- Determinación del derecho tutelado:** (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

El accionante indica que se trata de los derechos fundamentales al debido proceso y mínimo vital.

**4.- Síntesis de la demanda:**

a) *Hechos:* La accionante manifiesta que:

- Es trabajadora de la compañía WSP, específicamente en el proyecto identificado con N° 11910, desempeñando el cargo de Tecnólogo de Proyectos.
- El 7 de febrero de 2023, fue citada por el funcionario FABIAN WANUMEN MARIN por medio de la herramienta Microsoft Teams, sobre las 9:34 am.
- Sorpresivamente le indican que la reunión es para efectos de adelantar unos descargos, obviando cualquier tipo de garantía sobre el debido proceso, derecho de defensa y contradicción que le asiste a la luz del artículo 107, 115 y demás normas concordante contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, complementado por el Reglamento Interno de Trabajo, específicamente en el contenido del parágrafo primero del artículo



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

79, el cual detalla las exigencias y ritualidades para los fines del procedimiento disciplinario laboral.

- Después de haber realizado la diligencia de descargos, carente de garantías, extraña, amañada, en comunicación de 8 de febrero del 2023, bajo argumentos poco contundentes, el mismo funcionario FABIAN WANUMEN MARIN notifica el contenido de la resolución a través del cual la empresa WSP procede a imponerle la sanción y/o medida disciplinaria de suspensión durante 8 días laborales, comprendidos entre el 9 y el 20 de febrero del 2023, decisión que fue recurrida el 9 de febrero de 2023.
- No existe, ningún tipo de notificación por escrito y en los términos exigido en el párrafo primero del artículo 79 del Reglamento Interno del Trabajo, que haya practicado el área de Recursos Humanos de WSP, ni mucho menos el funcionario FABIAN WANUMEN MARIN, quien indica que desde el pasado 24 de enero del 2023, se notificó la citación a la diligencias de descargos, sobre hechos que ni siquiera habían ocurrido, pues los mismo presuntamente acontecieron el pasado 2 de febrero del 2023, es decir 9 días siguientes a la inexistente notificación.
- No existe notificación de apertura de investigación del 24 de enero del 2023, sobre hechos presuntamente ocurridos el 2 de febrero de 2023 y además la dirigencia se llevó a cabo el 7 de febrero del 2023,
- En la comunicación del 10 de febrero de 2023, WSP procede a emitir pronunciamiento de fondo ante el recurso incoado, en el que poco o nada intenta desvirtuar la trasgresión a su derecho fundamental al debido proceso, y en el que se pretende hacer uso del procedimiento concentrado, definido en el párrafo tercero del artículo 79 del Reglamento Interno del Trabajo.
- Es confuso si lo que realmente se pretendió fue la imposición de una amonestación o la ya aplicada suspensión disciplinaria por un término de 8 días, ya que se aplicó un proceso disciplinario sumario en el que todas las fases se adelantarán de manera compilada en un solo momento y en el cual el jefe inmediato sin necesidad de citación previa a descargos solicitará las explicaciones por el hecho objeto de investigación.
- Al no reponer la decisión modificando el contenido de la misma y por el contrario pretender subsanar deficiencias insubsanables, se transgrede la facultad subordinante del empleador, además de la afectación al derecho fundamental al debido proceso y de manera conexa el derecho al mínimo vital.

b) *Petición:*

- Tutelar sus derechos deprecados.
- Ordenar a la accionada WSP a dejar sin efectos jurídico en contenido de las actuaciones suscitada en aras del proceso disciplinario laboral adelantado en su contra y por el cual se impone una sanción como la suspensión del contrato de trabajo desde el 9 de febrero hasta el 20 del mismo mes.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Ordenar el pago inmediato de los salario y prestaciones dejadas de percibir en aras de la medida disciplinaria adoptada con violación al derecho fundamental al debido proceso y demás conexos, desde el 9 de febrero del año 2023 y hasta el 20 de los mismos.
- Aplicar los criterios *extra y ultra petita*.

**5- Informes:**

a) **MINISTERIO DE TRABAJO**, en su informe indica que:

- No es, ni fue la empleadora de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esa 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, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva.
- 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.
- Precisa que, para solucionar la controversia planteada por la accionante existe un medio judicial ordinario, previsto en Código Procesal del Trabajo, norma según la cual la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social, debe conocer de los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.
- Por lo anterior y al no cumplirse con los presupuestos de la acción de tutela, solicita declarar la improcedencia de la acción, máxime si no ha vulnerado ni puesto en peligro los derechos fundamentales de la accionante.

b) **WSP COLOMBIA S.A.S.**, en su informe indica que:

- En ningún momento ha vulnerado los derechos fundamentales de LUISA FERNANDA BERNAL HERRERA, pues no se demuestra la existencia de elementos que hubiesen podido amenazar o vulnerar los derechos fundamentales a al debido proceso o mínimo vital de la accionante, contrario, ha cumplido con todas y cada una de las obligaciones que le corresponden en virtud del contrato de trabajo.
- No estamos frente a un proceso disciplinario surtido en virtud de una falta grave que hubiese dado lugar a la terminación del contrato de trabajo de la accionante LUISA



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

FERNANDA BERNAL HERRERA, con justa causa según el art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por el contrario, el contrato de trabajo de la accionante permanece vigente y se surtió un proceso disciplinario sumario, previsto en el R.I.T. que respeta las garantías del debido proceso al otorgar al trabajar el derecho a ser oído, cuyo resultado consistió en la imposición de una suspensión equivalente a 8 días, tasada de forma proporcional a la gravedad del hecho.

- No cumple con el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela en cuanto pretende debatir aspectos fácticos relativos al procedimiento disciplinario y su inconformidad con la sanción disciplinaria, y demás asuntos propios de la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral. Desconociendo así, la naturaleza propia de la acción constitucional de tutela. La acción de tutela no procede ni siquiera como mecanismo transitorio pues no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable.
- Solicita declarar la improcedencia de la presente acción de tutela por incumplimiento al presupuesto de subsidiariedad e inexistencia de acto u omisión de vulneración o puesta en peligro de derechos fundamentales.

**c) FABIÁN WANUMEN MARÍN**

- El 7 de febrero de 2023, en cumplimiento de sus funciones como Jefe de Relaciones Laborales de la compañía W.S.P. COLOMBIA S.A.S., inició proceso disciplinario carácter sumario en contra de la trabajadora Luisa Fernanda Bernal Herrera, en cuanto la compañía se percató de la pérdida de un documento con información sensible denominado: “PLANTILLA CARGUE A SALESFORCE ASIGNACIÓN 2023-17 AL -23.xlsm”, lo cual indica una violación clara a las políticas de seguridad de la información de la compañía.
- Al ser dicha pérdida del documento consecuencia del actuar negligente o doloso de alguno de los trabajadores con acceso directo al mismo, se emprendió investigación con miras a determinar el sujeto responsable de la presunta falta disciplinaria. Resultado de dicha investigación resultó como última modificación del archivo en el sistema realizada por Luisa Fernanda Bernal Herrera.
- Valorando el testimonio de la señora Luisa Fernanda Bernal Herrera junto con el reporte de modificación extraído del propio sistema, encontraron elementos probatorios suficientes para endilgarle responsabilidad en la comisión de la falta disciplinaria a la trabajadora en virtud del incumplimiento de sus obligaciones contractuales y reglamentarias en cuanto a la protección de datos de la compañía respecta.
- En virtud de lo anterior, el 8 de febrero de 2023 le comunica la sanción de suspensión por el término de 8 días. Luisa Fernanda Bernal Herrera interpuso recurso y el mismo fue resuelto por la gerente de recursos humanos de forma desfavorable.
- Adelantaron las etapas del procedimiento disciplinario según el Reglamento Interno en un trámite sumario.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Nunca ha cometido ningún acto que puede considerarse como vulnerador de algún derecho de la accionante, contrario, fue un fiel cumplidor de los derechos que como empresa les competen y por ende la decisión fue tomada de manera objetiva de acuerdo a las pruebas sin que estas hubieran sido desvirtuadas por la tutelante.

**6.- Decisión impugnada:**

El *A-quo* profirió sentencia el 27 de febrero de 2023, negando el amparo invocada por la demandante, al considerar que:

- Se echa de menos medio de prueba que demuestre que la accionante se encuentra en una situación de peligro, daño o menoscabo inminente, grave, y urgente que haga la tutela necesaria e impostergable de manera temporal para proceder a la protección de sus derechos fundamentales que estima han sido conculcados, si bien se aduce que pertenece al SISBEN, también es cierto que se ha hecho el pago del salario hasta el mes de enero de 2023, por lo tanto, no se avizora un perjuicio irremediable, por la suspensión del contrato de trabajo por 8 días.
- No es dable en el presente asunto acceder al amparo implorado como mecanismo transitorio para salvaguardar los derechos fundamentales que se aducen por la actora como conculcados, por cuanto no se vislumbra por ningún lado un perjuicio irremediable, ni trasgresión al mínimo vital que haya surgido del actuar que se enrostran a la accionada.

Por lo anterior resolvió:

***"PRIMERO.- NEGAR** la acción de tutela presentada por LUISA FERNANDA BERNAL HERRERA, de conformidad con lo expuesto en los considerandos de esta providencia.*

***SEGUNDO.- NOTIFICAR** esta sentencia por el medio más expedito y eficaz, indicando a las partes que pueden impugnarla dentro de los 3 días siguientes*

***TERCERO.- En caso de no ser impugnada, REMITIR** el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para la eventual revisión del fallo, en el término previsto en el Decreto 2591 de 1991. Oficiese".*

**7.- Impugnación:** (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

Inconforme con la decisión, la accionante, impugnó la decisión impartida argumentando que:

- Como quedó acreditado, pertenece a la clasificación del SISBEN A4, esto es, pobreza extrema, por lo que el único sustento económico que ostenta, es el salario devengado, que para el mes de febrero se vio considerablemente disminuido, producto de los descuentos que avala el condigo sustantivo del trabajo al declarar la suspensión del contrato de trabajo.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Con la suspensión realizada para el 25 de febrero, fecha en la que se realiza el pago del salario, solo percibió el monto equivalente a \$1.057.000, incluso inferior al salario mínimo, que incluso hubiera sido menor, de no haber laborado horas extras que fueron canceladas con el pago del salario.
- Existe una clara aflicción a sus derechos fundamentales tales como el debido proceso, defensa y contradicción en conexidad al mínimo vital y móvil, según se expuso, como quiera que son claras las inconsistencias existentes en todo el trámite disciplinario, por ende el Juez segunda instancia deberá evaluar la concurrencia de la trasgresión a mis derechos fundamentales y por lo tanto podrá concluir que el amparo es procedente, pues además resulta más que probado el uso arbitrario y desmedido de las facultades subordinantes en cabeza del accionado.
- Por lo anterior solicita se revoque el fallo de primera y, en consecuencia, se amparen los derechos deprecados.

**8.- Problema jurídico:**

¿Son suficientes los argumentos expuestos por la impugnante, al punto de revocar la decisión emitida en primer grado y, por consiguiente, conceder el amparo deprecado?

**9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:**

Respecto a la protección del derecho fundamental al debido proceso dentro de los procesos sancionatorios iniciados en el marco de las relaciones laborales, la Corte Constitucional en decisión C-593 de 2014 precisó:

*“El artículo 29 de la Constitución inicia su redacción con la siguiente frase: “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.”*

**3.5.1** Esta tajante afirmación no deja duda acerca de la operancia en el derecho sancionador del conjunto de garantías que conforman la noción de debido proceso.

*Así, ha señalado la jurisprudencia que los principios de la presunción de inocencia, el de in dubio pro reo, los derechos de contradicción y de controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad, el principio nulla poena sine lege, la prohibición contenida en la fórmula non bis in ídem y el principio de la cosa juzgada, entre otros, deben considerarse como garantías constitucionales que presiden la potestad sancionadora de la administración y el procedimiento administrativo que se adelanta para ejercerla.*

*En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que: “El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados” (Sentencia T-772 de 2003). (...) De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a*



## Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio.*

*Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, "(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus."*

*(...)*

**3.5.2** *En cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares, 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".*

Ahora bien, en relación a la finalidad de la acción de tutela, así como el requisito de subsidiariedad la Corte Constitucional ha reiterado:

*"La acción de tutela es un mecanismo especial creado por la Constitución Política con el propósito de salvaguardar los derechos fundamentales de las personas, cuando estos sean vulnerados o amenazados por las autoridades públicas o, eventualmente, por los particulares. Esta herramienta ostenta una naturaleza eminentemente subsidiaria y residual, por lo que solamente procede cuando no existe otro mecanismo de protección judicial, o para evitar un perjuicio irremediable, en cuyo caso es viable la tutela como mecanismo transitorio.*

*El inciso 3o del artículo 86 de la Constitución Política consagra el principio de subsidiariedad como requisito de procedencia de la acción de tutela, en el cual se establece que, "esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable". Igualmente el numeral 1o del artículo 6o del Decreto 2591 de 1991, prevé que el amparo constitucional será improcedente, cuando existan otros medios de defensa judicial eficaces para resolver la situación particular en la que se encuentre el solicitante.*

*En términos similares, la Corte Constitucional se ha referido en múltiples ocasiones al concepto de subsidiariedad expresando que, "la acción de tutela procede de manera subsidiaria y, por lo tanto, no constituye un medio alternativo o facultativo que permita complementar los mecanismos judiciales ordinarios establecidos por la ley. Adicionalmente, la Corte señaló que no se puede abusar del amparo constitucional ni vaciar de competencia a la jurisdicción ordinaria, con el propósito de obtener un pronunciamiento más ágil y expedito, toda vez que éste no ha sido consagrado para reemplazar los medios judiciales dispuestos por el Legislador para tales fines"<sup>1</sup>. (Subrayado por fuera del texto).*

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-1008 de 2012 y Sentencia T-471 de 2017.



### Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad que rige la acción de tutela, debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en que existan otros medios de defensa judicial, la Corte Constitucional ha determinado que se dan dos excepciones que justifican su procedibilidad: “(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo y eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo; y, (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procede como mecanismo transitorio”<sup>2</sup>. (Subrayado por fuera del texto).*

En relación con el derecho al mínimo vital, la jurisprudencia lo ha contemplado como un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pero que se constituye en un concepto indeterminado que depende de las circunstancias particulares de cada caso particular, al efecto indicó en sentencia T-157 de 2014:

*“(…) el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida.*

*Bajo esta regla, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra.*

*Lo anterior conlleva, necesariamente, que el juez constitucional para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado”.*

#### **b.- Caso concreto:**

Revisadas las pretensiones de la demandante y el devenir de la acción de tutela encuentra este Despacho que la presente acción de amparo se concreta en dos puntos: i) la presunta vulneración al debido proceso dentro del proceso disciplinario que le fue adelantado por su empleador WSP COLOMBIA S.A.S. y ii) la supuesta transgresión a su derecho al mínimo vital con ocasión al descuento realizado por los días que fuese sancionada con ocasión al proceso disciplinario antes mencionado.

Ha de iniciarse recordando que la acción de tutela es un mecanismo judicial preferente y sumario, consagrado por el Art. 86 de la Constitución Política de Colombia, cuyo objeto es poder lograr el amparo de los derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que resulten vulnerados o exista amenaza de vulneración, por acción u omisión de las autoridades o de los particulares bajo determinadas condiciones.

Es además un mecanismo subsidiario, en cuanto que sólo resulta procedente cuando se carece de otro mecanismo para su protección; no obstante procede excepcionalmente, aunque como

<sup>2</sup> Corte constitucional. Sentencia T-375 de 2018.

**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**  
Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

mecanismo transitorio, así exista otro instrumento judicial, en cuyo caso deberá soportarse que dicho instrumento no es idóneo o eficaz, o cuando se busca evitar un perjuicio irremediable, de forma que el no recurrir a la acción de tutela, tal perjuicio se consumaría o porque quien acude a la tutela es un sujeto de especial protección constitucional.<sup>3</sup>

Respecto a la excepcionalidad como mecanismo transitorio, considera este Despacho que es pertinente superar el análisis de subsidiariedad, toda vez que quien acude en sede de tutela es un sujeto de especial protección toda vez que pertenece al Grupo SISBÉN IV, tal y como se extrae de la consulta en la página web <https://www.sisben.gov.co/Paginas/consulta-tu-grupo.aspx>,

Registro válido

Fecha de consulta:10/04/2023

Ficha:41298045549400000088

A4

GRUPO SISBÉN IV  
Pobreza extrema

DATOS PERSONALES

Nombres: LUISA FERNANDA

Apellidos: BERNAL HERRERA

Tipo de documento: Cédula de ciudadanía

Número de documento: 1007334132

Municipio: Garzón

Departamento: Huila

INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA

Encuesta vigente:13/07/2019

Última actualización ciudadano:06/04/2022

Última actualización vía registros administrativos:

Es pertinente rememorar que, según la Corte Constitucional en sentencias como la T-167 de 2011, la categoría de sujeto de especial protección constitucional se constituye por aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva.

Así, ha considerado que, entre los grupos de especial protección constitucional se encuentran: los niños, los adolescentes, los ancianos, los disminuidos físicos, síquicos y sensoriales, las mujeres cabeza de familia, las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza, este último como el caso que nos ocupa.

Dicho esto, habrá de iniciar el análisis en lo que respecta al debido proceso alrededor de la actuación disciplinaria laboral que se adelantó contra la accionante, la cual desencadeno en la sanción de suspensión del contrato de trabajo desde el 9 de febrero de 2023 hasta el 20 de los mismos.

<sup>3</sup> Art. 86, ib. Art. 6, Decreto 2591 de 1991.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Respecto al debido proceso dentro de los procesos sancionatorios iniciados en el marco de las relaciones laborales, la Corte Constitucional ha precisado:

*“En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”*

*De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:*

*\* “La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*

*\* la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*

*\* el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*

*\* la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*

*\* el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*

*\* la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*

*\* la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”.<sup>4</sup>*

Es claro entonces que la potestad disciplinaria en el ámbito laboral, entendida esta como la prerrogativa del empleador de imponer sanciones, se encuentra sometida al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente al respeto de las garantías mínimas consagradas por el artículo 29 de la constitución y que forman parte del debido proceso, definiendo las etapas procesales previamente en el reglamento interno de trabajo.

Ahora bien, revisado el Reglamento Interno de Trabajo de WSP COLOMBIA S.A.S., encuentra este Despacho que el procedimiento sancionatorio está previsto en el **CAPÍTULO XVI: PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**.

A la luz de dicho reglamento, se trazaron las siguientes etapas procesales:

---

<sup>4</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-593 de 2014.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*“ARTÍCULO 79. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa deberá oír al trabajador inculpado directamente (o recibir la declaración escrita si se le solicitó por escrito la explicación) y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.*

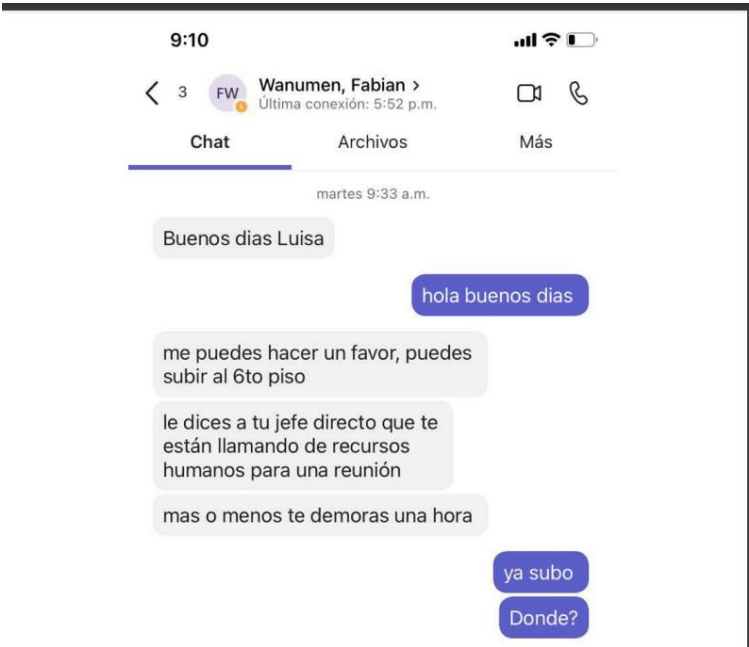
*En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).*

**PARÁGRAFO 1:** El proceso disciplinario será el siguiente:

- 1. Apertura del proceso disciplinario: El cual deberá comunicarse por escrito o vía electrónica al trabajador, que contendrá:
  - i. Comunicación de la apertura del proceso disciplinario al trabajador.
  - ii. En la comunicación de apertura, que será la citación a la diligencia de descargos, se deberán relacionar de manera resumida los hechos objeto de investigación.
  - iii. La indicación de la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador.
  - iv. Esta comunicación deberá ser notificada al trabajador previo a la diligencia de descargos.
- (...)” (Subrayado fuera de texto).

Nótese que de entrada el proceso disciplinario que estableció WSP COLOMBIA S.A.S., en su Reglamento Interno de Trabajo, prevé una etapa de apertura del proceso disciplinario, la cual debe comunicarse al trabajador por escrito o vía electrónica, y que además deberá contener; la citación a la diligencia de descargos, una relación de manera resumida los hechos objeto de investigación y la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador. Lo anterior con la advertencia que, dicha comunicación deberá ser notificada previo a la diligencia de descargos.

Dicho lo anterior, extraña este Juez constitucional que se le comunicara debidamente a la accionante de la etapa de apertura del proceso disciplinario, contrario, aduce la accionante que la citación se surtió a través de la herramienta Teams de la siguiente forma:





**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

A lo anterior el WSP COLOMBIA S.A.S. replicó aduciendo que el proceso disciplinario se adelantó conforme lo estipula el parágrafo 2° del artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo, el cual reza:

***“PARÁGRAFO 2: la empresa podrá estructurar un proceso disciplinario sumario en el que todas las fases se adelantarán de manera compilada en un solo momento. La empresa solicitará las explicaciones por el hecho objeto de investigación. El trabajador deberá otorgar de manera escrita las explicaciones solicitadas. Estas explicaciones podrán ser solicitadas por el supervisor o jefe del trabajador y constituirán el mecanismo para que ejerza el derecho de defensa. Todo el proceso se deberá registrar en el formato que elabore la empresa para documentar el proceso disciplinario compilado. En estos casos no hay necesidad de levantar un acta o tener uso descargos verbales.***

A su vez precisa, WSP COLOMBIA S.A.S., que:

*“...en el acta de la diligencia de descargos, la convocada facultativamente optó por dar respuesta y rendir los descargos, en el proceso disciplinario sumario, explícitamente manifestó la accionante “SI QUIERO RESPONDER”, siendo advertida que la diligencia tenía carácter voluntario y no se encontraba obligada a declarar contra sí misma.*

*(...)*

*Es decir, la accionante no hace referencia alguna a vulneración al debido proceso, teniendo la oportunidad de manifestarse en dicho sentido, NO CONTESTAR A NINGUNA DE LAS PREGUNTAS EN LA DILIGENCIA, o NEGARSE AL DESARROLLO DE ESTA, convalidando la constitucionalidad de lo actuado”.*

Realizado el anterior recuento, es palpable para este Despacho un vicio que invalida lo actuado y que necesariamente requiere el actuar del juez constitucional, dado que quien acude en tutela es un sujeto de especial protección.

La citación a descargos debe hacerse por escrito y en ella se le debe informar al trabajador los hechos que fueron motivo a la apertura de un proceso disciplinario, así como la fecha y hora para la diligencia de descargos, tal como ha sido previsto dentro de la normativa interna de la empresa.

No encuentra sustento la aseveración de la accionada en dirección a que el procedimiento se adelantó bajo un proceso disciplinario sumario, toda vez que el parágrafo que prevé dicho procedimiento, trae a su vez otro tipo de actuaciones a las surtidas en el proceso disciplinario adelantado contra la accionante, tales como: *El trabajador deberá otorgar de manera escrita las explicaciones solicitadas...En estos casos no hay necesidad de levantar un acta o tener uso descargos verbales.*

La citación a descargos es una de las formas de garantizar el derecho de defensa del trabajador que para el caso que nos ocupa no solo está prevista jurisprudencialmente, sino que existe en el proceso disciplinario previamente pactado por WSP COLOMBIA S.A.S., en el que, de manera clara e inequívoca, se estipuló cómo se debe proceder en la apertura del proceso disciplinario.

Por lo anterior, se declarará la nulidad de la actuación desplegada al interior del proceso disciplinario adelantado contra la accionante, desde el momento de su citación a descargos,

**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**  
Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

inclusive, y se ordenará a WSP COLOMBIA S.A.S., rehaga la actuación, procediendo en debida forma, conforme a lo previsto en el parágrafo 1° del artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo de WSP COLOMBIA S.A.S., esto es; comunicando al trabajador por escrito o vía electrónica la citación a la diligencia de descargos, con una relación de manera resumida los hechos objeto de investigación y la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos.

Por lo anterior deberá proceder haciendo la devolución de los dineros descontados por motivo de la sanción para el mes de febrero de 2023.



**VOLANTE DE LIQUIDACION DE PAGO**

**Cliente:** WSP COLOMBIA S.A.S  
**NIT:** 860055182  
**Sucursal:** Principal  
**Nomina:** NOMINA WSP COLOMBIA  
**Ciudad:** BOGOTÁ D.C.

**Periodo:** 01/02/2023 - 28/02/2023

**Identificacion:** CC 1007334132  
**Nombre:** BERNAL HERRERA LUISA FERNANDA  
**Fecha Ing:** 02/05/2022  
**Salario Basico:** 1,300,000  
**Ciudad:** BOGOTÁ D.C.  
**Codigo Emp:** 1008  
**Cargo:** TECNOLOGO DE PROYECTO  
**Observaciones:** \* Ausentismo Por Sanción De 8 D(Días Calendario) Del 09/02/2023 Al 16/02/2023  
**Observaciones Generales:**

**Centro Costo:** Personal  
**Dependencia:** Riesgo 1/Oficina  
**Banco:** BANCO DE BOGOTÁ  
**Cuenta:** 005370804

| Codigo | Descripcion                                     | Cant.  | Devengado | Deducido | Neto      | Saldo |
|--------|-------------------------------------------------|--------|-----------|----------|-----------|-------|
| P01    | Sueldo Basico                                   | 216 H  | 1,170,001 |          | 1,170,001 |       |
| P33    | Incapacidad Empresa - EG/Ambulatoria <= 90 días | 8 H    | 38,667    |          | 38,667    |       |
| P33    | Incapacidad Empresa - EG/Ambulatoria <= 90 días | 16 H   | 77,334    |          | 77,334    |       |
| P601   | Hora Extra Diurna                               | 16.8 H | 113,750   |          | 113,750   |       |
| P05    | Subsidio de Transporte                          | H      | 89,050    |          | 89,050    |       |
| D01    | Salud E.P.S.FAMISANAR                           | H      |           | 42,123   | -42,123   |       |
| D02    | Pension COLPENSIONES                            | H      |           | 42,123   | -42,123   |       |
| D30    | Ausentismo                                      | 64 H   |           | 346,667  | -346,667  |       |
|        | Totales                                         |        | 1,488,802 | -430,913 | 1,057,889 |       |

Porcentaje de Tiempo Trabajado: 100% Valor Hora:5,417

Firma: \_\_\_\_\_

Deberá advertirse a WSP COLOMBIA S.A.S., que surtido en debida forma el proceso sancionatorio, y de encontrarse reproche a la conducta endilgada a la empleada que conlleve a una sanción similar a la impuesta inicialmente, deberá prever que el descuento de los días de sanción se realice de manera gradual, garantizando el mínimo vital de la accionante, es decir, garantizando que esta reciba durante los meses de dicho descuento por menos el salario mínimo mensual vigente.

En consecuencia, el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

**RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la decisión impugnada, en consecuencia, AMPARAR el derecho al debido proceso deprecado.

**SEGUNDO: DECLARAR** la nulidad de la actuación desplegada al interior del proceso disciplinario adelantado contra la accionante LUISA FERNANDA BERNAL HERRERA, desde el momento de su citación a descargos, inclusive.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

**TERCERO: ORDENAR** a la accionada WSP COLOMBIA S.A.S., que, en el término de veinticuatro (24) horas, proceda a la devolución de los dineros descontados a la accionante para el mes de febrero de 2023, por motivo de la sanción inicial.

**CUARTO: ORDENAR** a la accionada WSP COLOMBIA S.A.S., que, en el término de veinticuatro (24) horas, proceda a rehacer la actuación, procediendo conforme a lo previsto en el parágrafo 1° del artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo, esto es; comunicando a la trabajadora por escrito o vía electrónica la citación a la diligencia de descargos, con una relación de manera resumida los hechos objeto de investigación y la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos.

**QUINTO: ORDENAR** a WSP COLOMBIA S.A.S., que surtido en debida forma el proceso sancionatorio y de encontrarse reproche a la conducta endilgada a la empleada que conlleve a una sanción similar a la impuesta inicialmente, deberá prever que el descuento de los días de sanción se realice de manera gradual, garantizando el mínimo vital de la accionante, es decir, garantizando que esta reciba durante los meses de dicho descuento por menos el salario mínimo mensual vigente.

**SEXTO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**SÉPTIMO: NOTIFICAR** la decisión por el medio más expedito.

Notifíquese,

**CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO**  
**JUEZ**

AQ.