



**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° 2022 – 107

Sentencia Primera Instancia

**Fecha:** Abril cinco de dos mil veintidós

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

**1.- Identificación del solicitante:** (Art. 29 Num. 1 D. 2591/91):

- Ana Milena Useche Díaz, identificada con C.C. No. 1.003.800.853.

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

a) La actuación es dirigida por el tutelante contra:

- Falabella de Colombia S.A.
- Ministerio de Trabajo Dirección Territorial Bogotá.

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

El accionante indica que se trata de los derechos fundamentales al trabajo, no ser discriminada, debido proceso administrativo y vida en condiciones dignas.

**4.- Síntesis de la demanda:**

a) *Hechos:* La parte accionante manifestó que:

- Se encuentra vinculada con la accionada desde hace 4 años.
- Prácticamente es madre cabeza de familia de sus dos hijos de 6 y 9 años de edad, y se encuentra a cargo de su progenitora de la tercera edad.



**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

---

- Deriva su sustento del trabajo donde gana \$1.000.000.
- Goza del principio de confianza legítimo, y tomó en arriendo con fundamento en este, por tanto debe ser amparado porque no tiene otro medio para conseguir sus ingresos.
- Desde hace algunos meses se dio cuenta que empezó a ser perseguida o acosada laboralmente por una empleada de la accionada. Le imputó cosas falsas y hostigó para que fuera investigada disciplinariamente y renunciara, lo cual no hizo en tanto necesita el sostenimiento para su hogar.
- Realizó los trámites ante el comité de la empresa para que fuera amparada por acoso laboral, y luego paso al Ministerio del Trabajo.
- Fue ejercida persecución haciéndole interrogatorios indebidos, preguntas que tienen que ver con su vida privada. Fue discriminada por ser humilde.
- El sindicato de Falabella participa esporádicamente como por hacer acto de presencia.
- En el trámite de la acción disciplinaria, acudieron hasta el Ministerio de Trabajo, donde encontró mayor tropiezo dado que los funcionarios pueden estar mancomunados con las empresas, y no les interesan los trabajadores, porque archivaron el proceso por el abandono de este. Como se puede pensar que una madre cabeza de hogar vaya abandonar el trámite que solicitó.
- El Ministerio del Trabajo Dirección Territorial de Bogotá dictó una Resolución, por medio de la cual archiva unas diligencias administrativas laborales, lo cual debe ser un error en tanto las diligencias deben ser el 2022 y no del 2021.
- Se advirtió que la querellante puede acudir a la justicia laboral ordinaria.
- El trato que se le ha dado en los últimos meses es muy diferente al que se le da a otros compañeros, vulnerando el derecho a la igualdad.
- Tan pronto como se dio el archivo de las diligencias laborales, la empresa accedió a dar por terminado el contrato laboral.
- Si bien es cierto que puede acudir a la justicia ordinaria, también lo es que puede acudir al amparo constitucional.
- Se le está causando un perjuicio irremediable, dado que es madre cabeza de familia, violándose el principio de confianza legítimo de poder acudir a un medio de vida digna junto con sus hijas. Al quedarse sin trabajo como va a pagar el arriendo, comida para sus hijas y su señora madre.



**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

---

- Solicita se tenga la acción de tutela como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable de tener que estar desempleada.

b) *Petición:*

- Tutelar los derechos deprecados.
- Ordenar a la accionada restablezca sus derechos, escuchándola plenitud las razones que justifican su conducta, comportamiento social y laboral. Se advierta a la accionada que no puede ser objeto de persecución, maltrato o acoso laboral. Se brinden las garantías en los trámites que deben surtirse. El sindicato haga una verdadera presencia.
- Se advierta a la accionada que debe respetar el principio de confianza legítima.
- Se advierta a la accionada y Ministerio de Trabajo, que las conductas no solo son atentatorias contra normas Constitucionales Colombianas sino también con el Derecho Internacional Humanitario.
- Ordenar a la accionada que la reintegre al cargo que estaba desempeñando, y se mantenga su vinculación de manera continua hasta que se realice el trámite disciplinario.

**5- Informes:** (Art. 19 D.2591/91)

a) Banco Falabella S.A.

- Se le está confundiendo con Falabella de Colombia S.A., ya que son personas jurídicas diferentes.
- No está facultada como sujeto procesal en el presente asunto.

b) Ministerio del Trabajo.

- En enero 11 de 2022, mediante radicado No. 05EE2021741100017000626 recibió la queja de la señora Ana Milena Useche Díaz por acoso laboral cometido y/o tolerado por su empleador Falabella.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social RCC18 avocó conocimiento mediante auto de fecha enero 19 de 2022. En enero 20 de 2022 requirió a la quejosa para que informará si continuaba vinculada laboralmente con Falabella.



**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

---

Como la quejosa no atendió el requerimiento fue ordenado el archivo por desistimiento tácito. En dicho auto por error de digitación dejó como fecha de la decisión febrero 19 de 2021.

- Mediante oficio de marzo 25 de 2022 se aclaró el auto a la quejosa, informándole que la fecha del auto que dispuso el archivo de su trámite corresponde a febrero 19 de 2022. Dicho oficio fue comunicado mediante correo de marzo 25 de 2022.

c) Falabella de Colombia S.A.

- La terminación se dio por una Justa Causa Imputable a la accionante, dados sus reiterados incumplimientos.
- La señora Useche no puede pretender una inmunidad en el empleo por alegar tener la condición de cabeza de familia.
- Se viola el principio de subsidiariedad en tanto el único competente para calificar la justa causa es el juez laboral.
- No se encuentra acreditado el perjuicio irremediable.
- La accionante cuenta con antecedentes disciplinarios por incumplimiento en sus laboras.
- No ostenta la condición de cabeza de familia, ya que la ausencia de un ingreso fijo no lo acreditan.
- No fue allegado soporte de la condición económica del padre de las hijas.
- No existieron conductas de acoso frente a la accionante. En las reuniones realizadas para el efecto fue clara que no existió dicha conducta, dado que la jefe se encontraba exigiendo el cumplimiento de las obligaciones laborales.
- La señora Useche llegaba constantemente tarde al puesto de trabajo, tomaba descansos adicionales a los autorizados, no utilizaba el uniforme en debida forma en múltiples ocasiones.
- La configuración de una justa causa desvirtúa la discriminación.
- La terminación con justa causa no fue un acto arbitrario, en tanto se agotó de manera previa un debido proceso disciplinario.
- La accionante incumplió con lo dispuesto en los artículos 38, 42, 45 y 50 del reglamento de trabajo.
- El Juez de tutela no puede calificar si una conducta es grave o no.



**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

- El contrato de trabajo tiene inmersa una condición resolutoria ante el incumplimiento de obligaciones contraídas en virtud de este.
- Ana Milena Useche Díaz no cumple con los requisitos jurisprudenciales establecidos para ostentar la condición madre cabeza de familia.
- La condición de madre cabeza de familia no puede confundirse con inmunidad en el empleo, y no se constituye en una protección absoluta ni automática.
- El acoso laboral no puede definirse por el empleador ni por el juez de tutela.

**6.- Pruebas:**

Las documentales existentes en el proceso.

**7.- Problema jurídico:**

¿Existe vulneración de los derechos deprecados por el tutelante por cuenta de la entidad accionada?

**8.- Derechos implorados:**

El debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución política se profesa sobre toda clase actuaciones judiciales, administrativas y frente a particulares. La Corte Constitucional ha indicado al respecto en sentencias como la T- 957 de 2011, C- 341 de 2014 y T-036 de 2018:

*“...Esta Corporación ha definido el debido proceso administrativo como “(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal”. Lo anterior, con el objeto de “(i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados”. (...). Sin embargo, excepcionalmente, es posible tramitar conflictos derivados de actuaciones administrativas por vía de la acción de tutela, bien sea porque se acredite la amenaza de un perjuicio irremediable, caso en el cual cabe el amparo transitorio, o porque se establece que los medios de control ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo son ineficaces para la protección del derecho a la luz de las circunstancias de cada caso en particular, evento en el que opera como mecanismo definitivo. La jurisprudencia constitucional también ha señalado que la posibilidad de acudir directamente a la acción de tutela ante la revocatoria unilateral de un acto administrativo de contenido particular y concreto sin la debida observancia del debido proceso, pretende asegurar que el administrado pueda continuar gozando de sus derechos, mientras la autoridad administrativa cumple con el mandato legal de demandar su propio acto ante la*



### 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

*jurisdicción competente, pues no resulta constitucionalmente admisible que dicha carga sea trasladada al particular... ”<sup>1</sup>*

(...)

*“...El debido proceso como derecho fundamental, se encuentra consagrado expresamente en el artículo 29 de la Constitución Política, y como primer elemento cabe resaltar su aplicación no solo para los juicios y procedimientos judiciales, sino también para todas las actuaciones administrativas, cuando establece que: “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales o administrativas”. La jurisprudencia de esta Corporación ha precisado que la extensión del debido proceso a las actuaciones administrativas, tiene por objeto garantizar la correcta producción de los actos administrativos, y extiende su cobertura al ejercicio de la administración pública, en la realización de sus objetivos y fines estatales, cobijando todas sus manifestaciones, “en cuanto a la formación y ejecución de los actos, a las peticiones que realicen los particulares, a los procesos que por motivo y con ocasión de sus funciones cada entidad administrativa debe desarrollar y desde luego, garantiza la defensa ciudadana al señalarle los medios de impugnación previstos respecto de las providencias administrativas, cuando crea el particular, que a través de ellas se hayan afectado sus intereses” [14]....”*

(...)

*“El artículo 29 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental al debido proceso, el cual debe ser respetado no solo en el ámbito de las actuaciones judiciales sino también en todas las actuaciones, procedimientos y procesos administrativos, de manera que se garantice (i) el acceso a procesos justos y adecuados; (ii) el principio de legalidad y las formas administrativas previamente establecidas; (iii) los principios de contradicción e imparcialidad; y (iv) los derechos fundamentales de los asociados.”*

Respecto al derecho a la igualdad la Corte Constitucional en sentencia T-062 de 2018 indicó:

*“El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política, el cual señala que todas las personas son iguales ante la ley y deben recibir el mismo trato por parte de las autoridades sin distinción de raza, sexo, origen nacional o familiar, lengua, religión u opiniones políticas o filosóficas. La jurisprudencia de la Corte ha expresado que el concepto de igualdad es multidimensional, pues se trata tanto de un derecho fundamental como de un principio y una garantía [119].*

*La igualdad se ha entendido en tres dimensiones diferentes: la primera de ellas es la igualdad formal, que significa un trato igualitario a la hora de aplicar las leyes; la segunda es la igualdad material, entendida como la garantía de paridad de oportunidades entre los distintos individuos; y, finalmente, existe el derecho a la no discriminación, que conlleva la prohibición de dar un trato diferente con base en criterios sospechosos de discriminación [120].*

*Igualmente, el derecho a la igualdad no solo busca erradicar aquellos comportamientos que lesionan los derechos fundamentales de las personas o grupos que histórica y sistemáticamente han sido discriminados, sino que también propende porque el Estado cumpla con la obligación de darles un trato diferencial positivo a dichos grupos, en aras de lograr erradicar las barreras que les impiden desenvolverse en sociedad en igualdad de condiciones [121]. Siendo así, la Corte ha sostenido que un trato diferenciado a dos personas no vulnera el derecho a la igualdad, cuando se trata de eliminar desigualdades materiales que existen en la sociedad.*

*3.14.2. Dicho trato diferenciado suele expresarse a través de acciones afirmativas, que corresponden a aquellas medidas que buscan dar un trato ventajoso o favorable, a determinadas personas o grupos sociales que tradicionalmente han sido marginados o discriminados, con el propósito de permitir una igualdad sustancial entre todas las personas [122]. El artículo 6 de la Ley 1618 de 2013 señala que dichas acciones corresponden a “[p]olíticas [o] medidas (...) dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan”. Ese mismo artículo establece que es un deber de la sociedad en general el “[a]sumir la responsabilidad compartida de evitar y eliminar barreras actitudinales, sociales, culturales, físicas, arquitectónicas, de*

<sup>1</sup> Corte Constitucional Sentencia T- 957 de 2011 con ponencia del Magistrado Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo



### **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

*comunicación, y de cualquier otro tipo, que impidan la efectiva participación de las personas con discapacidad y sus familias”.*

*La jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que dentro de las acciones afirmativas se encuentran las de discriminación positiva o inversa, en las que se utiliza un criterio sospechoso de discriminación –como la raza, el sexo o la discapacidad– pero con el propósito de fomentar o acelerar la igualdad real de los grupos históricamente marginados, en la designación o reparto de bienes o servicios escasos, como podrían ser cupos universitarios, puestos de trabajo o, incluso, selección de contratistas. Algunos ejemplos de este tipo de medidas con base en el uso de un criterio sospechoso de discriminación, como ocurre con la discapacidad, son: (i) la excepción al cumplimiento de la restricción del “pico y placa” para vehículos particulares que transporten personas con discapacidad (establecida, por ejemplo, en el Decreto Distrital 575 de 2013, art. 4, núm. 7[123]); y (ii) el deber de disponer de sitios de parqueo para personas con movilidad reducida en todo lugar en donde existan parqueaderos habilitados para visitantes (Decreto 1538 de 2005, arts. 11 y 12, reglamentario de la Ley 361 de 1997[124]).”*

El derecho fundamental al trabajo se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política y convenios internacionales. Algunas de las prerrogativas laborales derivadas de este derecho no alcanzan el nivel de derecho fundamental y por tanto no son susceptibles de protección vía acción de tutela, máxime si se tratan aspectos accidentales, tal como lo indicó la Corte Constitucional en sentencia T-799 de 1998:

*“Con el derecho al trabajo, consagrado como derecho fundamental en el artículo 25 constitucional y en los convenios internacionales suscritos por Colombia, sucede como con los demás de su clase: muchas de las prerrogativas laborales que se derivan de su naturaleza esencial no alcanzan el nivel de derechos fundamentales, y por tanto, no son susceptibles de protección por vía de tutela. Sobre este particular, la Corte señaló: “Es cierto que el derecho al trabajo es fundamental, y, por tanto, su núcleo esencial es incondicional e inalterable. Pero lo anterior no significa que los aspectos contingentes y accidentales que giran en torno al derecho al trabajo, sean, per se, tutelables, como si fueran la parte esencial”.*

### **9.-Procedencia de la acción de tutela:**

*a.- Fundamentos de derecho:* La acción de tutela es procedente cuando se encuentren involucrados derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada:

*““En la sentencia T-405 de 2015 se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata, “cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.”<sup>23</sup>*

<sup>2</sup> Citando la sentencia T-1023 de 2008.

<sup>3</sup> Sentencia T-041 de 2019.



**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

La Corte Constitucional en sentencia T-041 de 2019 estableció y acogió, como supuestos de debilidad manifiesta, los siguientes:

*“Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: ‘i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[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,<sup>4</sup> está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”<sup>5</sup> Negrillas fuera del original.”*

Son considerados sujetos de estabilidad reforzada las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados y discapacitados:

*“Solo de manera excepcional, la Corte ha admitido un grado superior de estabilidad laboral en aquellos eventos en que el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional. Esto se explica puesto que, para ellos, la finalización del contrato laboral implica una afectación de sus derechos fundamentales de tal magnitud, que no puede resarcirse ni siquiera con la indemnización a la que puede haber lugar. En este ámbito son sujetos de estabilidad laboral “reforzada”, entre otros, las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, y los discapacitados. Ahora bien, a pesar de la existencia de un grado de protección mayor respecto de estos, ello no significa que pueda afirmarse válidamente que estos sujetos son inamovibles de su cargo. Por el contrario, la jurisprudencia ha definido requisitos particulares y específicos para que proceda el amparo como mecanismo de protección frente a cada uno de ellos. Así, solo cuando se reúnen los parámetros definidos por la jurisprudencia de esta Corporación en términos de reglas, en cada caso concreto, puede el juez constitucional prodigar la protección a los derechos fundamentales.” (Sentencia C- 071/10).*

*b.- Verificación de requisitos generales para el caso concreto:* En lo referente a **legitimación en la causa**, se encuentra acreditado que el accionante ha tenido vínculo con las entidades accionadas y vinculadas.

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

**a.- Normas aplicables:** Artículo 48 de la Constitución Política.

**b.- Caso concreto:**

<sup>4</sup> “La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.”

<sup>5</sup> Sentencia T-417 de 2010.



**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

Revisadas las pretensiones de la parte accionante y el devenir de la acción de tutela, advierte el Despacho que el objeto principal de la misma y que podría afectar derechos, se concreta al trámite disciplinario surtido para el despido de la accionante.

La Corte Constitucional en sentencia T-043 de 2018, indicó que la acción de tutela no es la vía para exigir aspectos laborales, dado que para el efecto la jurisdicción laboral ordinaria tiene mecanismos idóneos y eficaces para ser exigidos, salvo que se viera afectado el mínimo vital, al indicar:

*“En lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha señalado que por regla general dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante.”*

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”[31].”*

*“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[35]. 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[36].”*

El órgano de cierre constitucional en sentencia T-574 de 2017, estableció en un caso como el de marras:

- El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social en su artículo 2, confirió amplias competencias al Juez laboral para resolver controversias de fuero sindical y conflictos entre el trabajador y empleador.



**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

- Por tanto el proceso laboral es el mecanismo idóneo y eficaz para resolver controversias que se desprendan del trámite disciplinario.
- Es al Juez laboral a quien le corresponde revisar dicho trámite teniendo en cuenta el reglamento interno de trabajo y Código Sustantivo del Trabajo, y verificar las garantías constitucionales relativas al debido proceso y derecho de defensa.
- La jurisdicción ordinaria es la competente para resolver conflictos de índole laboral.
- Al analizar la sentencia SL 4860-2015 emitida por la Corte Suprema de Justicia en sede de Casación, no solo llegó a la conclusión que la validez del proceso disciplinario y la libertad sindical debían discutirse bajo las reglas del Código Procesal del Trabajo, sino que además señaló que dichas disputas envolvían una valoración fáctica tan compleja que requería de la actividad probatoria especial de la jurisdicción ordinaria.

*“El artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social reconoció a la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral amplias competencias para resolver las controversias relacionadas con el ejercicio del fuero sindical y los conflictos jurídicos que se den entre el trabajador y los empleados. La mencionada disposición establece que los jueces laborales son competentes para conocer:*

*“1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.*

*2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral.*

*5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad”.*

*De dicha norma se desprende que el proceso laboral es el mecanismo idóneo y eficaz para debatir las cuestiones que se desprendan del trámite disciplinario que adelantó Nutresa contra el actor (art. 2°, num. 1 y 5). Es decir, que es el juez laboral a quien le corresponde revisar que dicho trámite se haya desarrollado en cumplimiento de lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo. De igual manera, se evidencia que la jurisdicción ordinaria es la competente para dirimir los conflictos relacionados con el derecho de asociación (art. 2°, num. 2). En cumplimiento de esa competencia puede además establecer si los procesos disciplinarios se desarrollaron conforme a las garantías constitucionales relativas al debido proceso o al derecho de defensa.*

*En esa dirección y solo para referir un supuesto que permite fundamentar lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4860-2015<sup>6</sup> estudió el caso de un trabajador a quien se le acusó de haber sido encontrado “orinando en la rejilla de la zona de recolección de etiqueta” y, como consecuencia de ello, le inició un proceso disciplinario, el cual culminó con la terminación del vínculo laboral. El empleado demandó laboralmente a la empresa –Bavaria S.A.- al considerar que su despido fue injusto y no cumplió con el debido proceso disciplinario. Al ocuparse del recurso de casación determinó que la inconformidad se refería (i) a las reales circunstancias que llevaron a la demandada a optar por el despido del demandante; (ii) al hecho de que la conducta no era grave; y (iii) a que la terminación del contrato de trabajo fue ilegal al no seguirse el procedimiento señalado.*

*La Corte Suprema analizó la sentencia cuestionada y examinó el trámite disciplinario que se siguió en contra del trabajador y, para ello, estudió las diligencias de descargos, la*

<sup>6</sup> Sentencia del 22 de abril de dos mil quince 2015.



**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

*justa causa para dar por terminado el vínculo laboral, el contenido de la carta de terminación del contrato, las pruebas del proceso (informes, declaraciones, interrogatorio de parte y testimonio) y la gravedad de la conducta. Para el efecto, valoró las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Convención Colectiva y el Reglamento Interno<sup>7</sup>.*

*Conforme a lo anterior y atendiendo el texto que define el alcance de las competencias de la jurisdicción laboral, la Sala concluyó que los asuntos relativos a la validez del proceso disciplinario así como la tipificación del comportamiento del accionante en los tipos disciplinarios o si el comportamiento juzgado por Nutresa está comprendido por la libertad sindical, son materias que pueden discutirse al amparo de las reglas del Código Procesal del Trabajo. En adición a ello, los problemas relativos a la regularidad del proceso disciplinario propuestos por el accionante, plantean la necesidad de abordar disputas que envuelven valoraciones fácticas complejas que requieren, en principio, el desarrollo de una actividad probatoria especial, propia de la jurisdicción ordinaria<sup>8</sup>.*

Conforme lo expuesto se tiene que no resultan de recibo los argumentos de la accionante, en tanto que:

No acredito ser un sujeto de especial protección esto es, ser un trabajador aforado o discapacitado.

Tampoco se encuentran al interior de la presente acción de tutela, probados los supuestos de debilidad manifiesta, como son la afectación por la edad, desocupación, que no tenga recursos para su subsistencia, y que como trabajador padezca una condición médica grave.

Lo anterior en atención a que si bien es cierto que indica que es casi en madre cabeza de hogar y es el único que aporta recursos en el hogar, no acreditó dichos aspectos, y se debe

<sup>7</sup> En esa misma oportunidad, la Corte Suprema al ocuparse de la afirmación del actor según la cual existía una persecución sindical en su contra, consideró que no estaba demostrada en el proceso laboral. Teniendo en cuenta todo lo anterior, la jurisdicción ordinaria concluyó que “*examinado en su conjunto y en forma sistemática el acopio probatorio que fue relacionado con precedencia, resulta razonable concluir que el trabajador incurrió en la falta endilgada como motivante del fenecimiento del vínculo contractual laboral, lo cual descarta por completo la estructuración de ese yerro con las características que se exigen en casación para obtener el quebrantamiento de la sentencia fustigada, esto es, ostensible y protuberante*”. Sobre la posibilidad de examinar la validez del proceso disciplinario en el contexto laboral puede consultarse, además, la sentencia de la Sala de Casación Laboral No. 13701 de fecha 19 de enero de 2001.

<sup>8</sup> Esto guarda correspondencia con el precedente que se desprende de la sentencia T-768 en el que la Corte abordó un asunto con algún grado de afinidad temática al que ahora se estudia. En esa ocasión sostuvo: “La conducta repetida de tapan la cámara de video, con la advertencia previa de no seguir incurriendo en la misma, se encuentra regulada en los numerales 1 y 74 del artículo 94 del reglamento interno del banco demandado, Resolución No. 000140 de 1968 del Ministerio de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo del Banco Popular (folios 76 al 32 y 166 al 178), donde se señala como prohibición a sus trabajadores “*No acatar las órdenes e instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones den los celadores del Banco*”. // En lo análisis relativo (sic) a que no se le siguió el proceso contemplado en las normas contenidas en la convención colectiva de trabajo y en el reglamento interno, puesto que no fue escuchado para rendir descargos, le corresponde a los jueces laborales ordinarios al analizar la justa causa de la terminación unilateral del contrato de trabajo establecer si en el trámite del despido se cumplieron a cabalidad del deberes constitucionales enunciados y que buscan garantizar el respeto de un debido proceso mínimo, especialmente en caso de terminación unilateral del contrato con justa causa. En efecto, es el juez ordinario laboral el que debe analizar si se cumplieron las normas que gobiernan la relación de trabajo correspondiente”.



**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

tener en cuenta que las afirmaciones de las partes que favorezcan sus intereses no tienen valor demostrativo, salvo que estén respaldadas por otro medio probatorio<sup>9</sup>, donde para el efecto cabe resaltar que la Corte Constitucional señala que los actores no quedan exonerados en las acciones de tutela, de no probar los hechos fundamentos de éstas, tal como lo indicó en sentencias T-153 de 2011 y T-620 de 2017:

*“No obstante, en virtud del principio de buena fe el actor no queda exonerado de probar los hechos, pues “en materia de tutela es deber del juez encontrar probados los hechos dentro de las orientaciones del decreto 2591 de 1991 en sus artículos 18 (restablecimiento inmediato si hay medio de prueba), 20 (presunción de veracidad si se piden informes y no son rendidos), 21 (información adicional que pida el juez), 22 ( “El juez, tan pronto llegue al convencimiento respecto de la situación litigiosa, podrá proferir fallo, sin necesidad de practicar las pruebas solicitadas”)[18]”*

*“En efecto, la Corte ha sostenido que quien pretende la protección judicial de un derecho fundamental debe demostrar los supuestos fácticos en que funda su pretensión, porque quien conoce la manera como se presentaron los hechos y sus consecuencias, es quien padece el daño o la amenaza de afectación.<sup>10</sup>*

*Del mismo modo, esta Corporación ha establecido que el amparo es procedente cuando existe el hecho cierto, indiscutible y probado de la violación o amenaza del derecho fundamental alegado por quien la ejerce. Por consiguiente, el juez no puede conceder la protección solicitada simplemente con fundamento en las afirmaciones del demandante. Por consiguiente, si los hechos alegados no se prueban de modo claro y convincente, el juez debe negar la tutela, pues ésta no tiene justificación.”<sup>11</sup>*

Además, la Corte Constitucional en sentencia T-581 A de 2011 determinó que para valorar el mínimo vital<sup>12</sup> se deben tener en cuenta los aspectos particulares de cada caso, como lo son las necesidades de alimentación, vestuario, salud educación vivienda y recreación, respecto de lo cual en el presente asunto no se probó siquiera sumariamente, que el accionante careciera de estos.

No obstante lo anterior, si en gracia de discusión estuviera revisar aspectos como el derecho al trabajo, se debe tener en cuenta que tal y como lo indicó la Corte Constitucional en sentencia C-885 de 2010, la accionante puede continuar trabajando en otra actividad:

*“Por otra parte, el derecho al trabajo tampoco se ve desproporcionalmente afectado, puesto que la persona puede seguir trabajando en cualquier actividad”*

<sup>9</sup>Cfr. Cas. Civ. Sentencia de octubre 31 de 2002, exp. 6459.

<sup>10</sup> Ver sentencia T-864 de 1999. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

<sup>11</sup> Sentencia T-298 de 1993. M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

<sup>12</sup> “El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana.”



**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

Y no se puede so pretexto de la vulneración del derecho al trabajo, eximir al trabajador del cumplimiento de lo contemplado en el reglamento de trabajo. Como en el caso de marras donde de manera sumaria se acredita que la accionante no cumplía con el horario de trabajo. Al respecto, la Corte constitucional en providencias como la T-122 de 2017, ha indicado que no se escucha a quien alega su propia culpa:

***“Contenido y naturaleza de la regla general del derecho, según la cual, “No se escucha a quien alega su propia culpa”.***

*7.1. La Corte Constitucional ha mantenido una línea jurisprudencial respecto del aforismo “Nemo auditur propriam turpitudinem allegans”, a través de la cual sostiene que el juez no puede amparar situaciones donde la vulneración de los derechos fundamentales del actor se deriva de una actuación negligente, dolosa o de mala fe. Cuando ello ocurre, es decir, que el particular o la autoridad pública pretende aprovecharse del propio error, dolo o culpa, se ha justificado la aplicación de este principio como una forma de impedir el acceso a ventajas indebidas o inmerecidas dentro del ordenamiento jurídico. Por lo que la persona está prima facie en la imposibilidad jurídica de obtener beneficios originados de su actuar doloso<sup>13</sup>.*

*Según ese principio, una persona no es digna de ser oída ni menos pretender el reconocimiento de un bien jurídico a partir de su conducta reprochable. Para la Corte, nadie puede presentarse a la justicia para pedir la protección de los derechos bajo la conciencia de que su comportamiento no está conforme al derecho y los fines que persigue la misma norma<sup>14</sup>.*

*7.2. Este principio no tiene una formulación explícita en el ordenamiento jurídico. No obstante lo anterior, la Corte Constitucional ha hecho alusión a su naturaleza de regla general del derecho, al derivarse de la aplicación de la analogía iuris. Por ello, cuando el juez aplica dicha regla, se ha señalado que el mismo no hace otra cosa que actuar con fundamento en la legislación<sup>15</sup>.*

*7.3. A partir de dicho criterio es que esta Corporación ha considerado que la regla general del derecho de que no se escucha a quien alega su propia culpa guarda compatibilidad con los postulados previstos en la Constitución de 1991, en particular, con el “deber de respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios” consagrado en el artículo 95 de la Carta Política. Por una parte, porque la Norma Superior define con claridad que la actuación de un individuo no puede servir para dañar, de forma injusta e ilegítima, los*

<sup>13</sup> En particular, en la **Sentencia C-083 de 1993**, la Corte tuvo la oportunidad de analizar la compatibilidad de los criterios auxiliares de justicia fijados en el artículo 8 de la Ley 153 de 1887 y los postulados previstos en el artículo 230 de la Constitución de 1991. A partir de ese examen, en relación con el tema aquí expuesto, el Tribunal consideró que el aforismo nemo propriam turpitudinem allegans potest, de hecho, constituye un regla general que hace parte del sistema de fuentes del derecho, en tanto proviene de la analogía iuris. A juicio de la Corte, no hay duda de que quien alega su propia culpa falta a la buena fe, fin amparado por la Carta Política. /// Con posterioridad, en la **Sentencia SU-624 de 1999**, al analizar el caso de una persona que a través de la acción de tutela buscaba mantener a su hijo en el colegio sin pagar lo debido, estando en condiciones para hacerlo, la Corte afirmó que constituye un deber constitucional el no abusar del derecho propio, por lo que no existe justificación frente al dolo indirecto y malicioso del sujeto que, a sabiendas de su inconducta, pretende validar su incumplimiento. /// En la **Sentencia C-670 de 2004**, en la que se declaró exequible el inciso 4 del artículo 12 de la Ley 820 de 2003, por medio del cual se prohíbe a los arrendatarios en el proceso de restitución de inmueble alegar su indebida notificación, la Corte también consideró que la medida legislativa además de perseguir un fin constitucionalmente legítimo, cual es, imprimir mayor celeridad a los procesos judiciales, se soporta en el principio nemo propriam turpitudinem allegans potest, ya que las partes no pueden invocar en su beneficio su propia culpa, como se evidencia con la falta de diligencia para informar oportunamente el cambio de dirección señalada en su momento en el texto del contrato de arrendamiento. /// En la **Sentencia T-213 de 2008**, la Corte nuevamente analiza la regla nemo propriam turpitudinem allegans potest, frente al caso en el que el apoderado judicial presenta la tutela por la decisión desfavorable del recurso de apelación en el trámite ordinario, al no haber presentado a tiempo las expresas facultades del mandante. Respecto de la aplicación de esta regla, la Corporación expuso que los jueces están en el deber de negar las suplicas cuya fuente es la incuria, el dolo o la mala fe, de acuerdo con esta regla general del derecho.

<sup>14</sup> Sentencia T-213 de 2008.

<sup>15</sup> Sentencia C-083 de 1995.



**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

*derechos que el Estado ha otorgado a favor de todos los habitantes del territorio nacional. Es decir, en sí mismo los derechos tienen un límite sustancial, según el cual, para la primacía de un orden justo se requiere el ejercicio simultáneo de los derechos propios y ajenos<sup>16</sup>. Y, por otra parte, en razón a que la Carta Política establece la obligación de ejercer los derechos constitucionales y legales en consonancia con el espíritu, fin y sentido que le son propios. Así, las personas tienen el deber de actuar de forma justa, lo que significa que no pueden desvirtuar el objetivo que persigue la norma, llevándola a resultados incompatibles con el ordenamiento jurídico vigente<sup>17</sup>.*

*En la misma perspectiva, esta regla se ciñe al principio de buena fe, luego de que el artículo 83 de la Constitución de 1991 presupone que en todas las gestiones que adelanten los particulares y las autoridades públicas, debe incorporarse, como presupuesto ético de las relaciones sociales con trascendencia jurídica, la confianza de que el comportamiento de todos los sujetos del derecho se cimienta sobre la honestidad, rectitud y credibilidad de su conducta<sup>18</sup>.*

*7.4. Por consiguiente, para este Tribunal, la regla general del derecho, según la cual no se escucha a quien alega su propia culpa (bajo el aforismo nemo auditur suam turpitudinem allegans) hace parte del ordenamiento jurídico y resulta compatible con los postulados previstos en la Constitución de 1991, en la medida que tiene por fin imposibilitar el acceso a ventajas que se consideran indebidas o inmerecidas jurídicamente<sup>19</sup>. Así, existe el deber de negar toda pretensión cuya fuente sea el propio error, dolo o culpa<sup>20</sup>. “*

Conforme lo expuesto se tiene que al no haber acreditado el actor los requisitos de afectación al mínimo vital y estar fundada la acción de tutela en la actuación reprochable del actor de haber incumplido aspectos como el horario, impide el trámite de la acción de tutela para exigir el reintegro. Por tanto el asunto debe ventilarse por las vías procesales ordinarias, más aun teniéndose en cuenta que este no es el escenario adecuado para desatar una controversia probatoria, sino que ésta debería surtirse ante el juez ordinario laboral<sup>21</sup>.

No resulta de recibo la inconformidad de la señora Ana Milena Useche Díaz, en el trámite surtido ante el Ministerio del Trabajo, dado que esta fue requerida para que informará si continuaba vinculada con Falabella, ante lo cual guardó silencio. En consecuencia la entidad dio aplicación a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1437 de 2011, y en providencia mediante la cual se archivó la querrela, le fue puesto de presente a la actora que quedaba facultada para acudir a la Justicia Laboral Ordinaria. Siendo esto lo procedente y no viéndose afectado el debido proceso y la confianza legítima de la actora respecto de la autoridad pública. Aunado a lo anterior, mediante escrito de fecha marzo 25 de 2022, le fue

<sup>16</sup> Sentencia T-630 de 1997.

<sup>17</sup> Sentencia C-258 de 2013.

<sup>18</sup> Sentencia C-1194 de 2008.

<sup>19</sup> Sentencia T-1231 de 2008

<sup>20</sup> Sentencia T-213 de 2008.

<sup>21</sup> Sentencia T-325 de 2018 “*Es claro que este mecanismo subsidiario no es el escenario propicio y adecuado para desatar una controversia probatoria como la que tiene que surtirse ante el juez ordinario laboral, para determinar si en efecto al actor se le desconocieron su derecho al trabajo al darse por terminado de manera unilateral el vínculo laboral.*”



**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

---

aclarado que la fecha del auto que ordenó el archivo de la querella era 19 de febrero 2022, sino que por un error involuntario del Inspectora comisionada quedo febrero 19 de 2021.

No se advierte la vulneración del derecho a la igualdad, máxime si se tiene en cuenta que no se cumplen con los parámetros establecidos de éste, pues del iter probatorio no se extrae la presencia de una situación de características similares frente a otro individuo que genere una acción discriminatoria en contra del actor.

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: NEGAR** el amparo de tutela presentado por Ana Milena Useche Díaz contra Falabella de Colombia S.A. y el Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Bogotá.

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

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

**NOTIFÍQUESE,**

**CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO**

**JUEZ**

©A7C