

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° 2020 – 341
Proveniente del Juzgado Cuarenta Civil Municipal de Oralidad de Bogotá D.C.
Sentencia Segunda Instancia

Fecha: Diez de agosto de dos mil veinte

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

Angie Tatiana Delgado Murillo, ciudadana que se identifica con C.C. 1.049.628.945 quien actúa 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:

➤ Centro Comercial Ciudad Tunal Bogotá PH.

b) Vinculadas:

➤ Ministerio del Trabajo.

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

La accionante indica que se trata de los derechos fundamentales al trabajo y debido proceso.

4.- Síntesis de la demanda:

a) *Hechos:* La accionante manifestó que:



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

-
- Inicio relación laboral con la accionada el 3 de febrero de 2017, la que por motivos de pandemia se manejó a través de teletrabajo, acudiendo a la oficina por necesidad u órdenes del superior.
 - El 4 de mayo de 2020 estando en la oficina ocurrió una falla técnica, por lo que para entregar informes se quedaron con posterioridad a la jornada laboral.
 - Mientras se realizó el arreglo técnico consumieron botella y media de champaña que estaba en la nevera de la cafetería.
 - El 6 de mayo de 2020 la empleada del servicio puso la queja ante los superiores.
 - El 7 de mayo de 2020 por video llamada la abogada de la empresa les solicitó narrar los hechos, lo cual obedecieron y aceptó los hechos, por lo que les fue solicitado que pagaran la botella consumida. Además fueron citados a la oficina el 8 de mayo a las 3 p.m., donde les fue entregada carta de despido con justa causa, y por incumplimiento al reglamento interno.
 - El argumento basado en los artículos 48, 58 y 60 del CST, es infundado en tanto no se encontraban en el sitio de trabajo ni en horas laborales, no incumplieron obligaciones del contrato, el reglamento interno no tipifica el consumo en zonas de esparcimiento como la cafetería.

b) *Petición:*

- Se reconozcan los derechos implorados.
- Se revoque la decisión de la empresa y se restituya al cargo que ejercía en las mismas condiciones y horario que venía ejerciendo.
- En caso de no restituir al cargo se revoque la justa causa de terminación para que sea sin justa causa, y con ello el reconocimiento de derechos accesorios como indemnización.

5- Informes:

a) Centro Comercial Ciudad Tunal Bogotá.

- Es cierto que la accionante ingreso a trabajar en la fecha indicada en el escrito de tutela.
- Sustrajeron la botella y se la tomaran aun cuando no les consta el tiempo.

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

-
- Fueron citados a descargos y no se les solicitó el pago de las bebidas consumidas.
 - Solicita se desestime la acción de tutela por improcedente en tanto la Corte Suprema de Justicia ha indicado que la misma no es la vía para resolver controversias laborales, salvo se evidencie un perjuicio irremediable resultado de la violación de un derecho fundamental.

6.- Decisión impugnada:

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:

a) Consideraciones: Declaro improcedente la acción de tutela teniendo en cuenta:

- No se hace relación a vulneración de derecho fundamental alguno.
- Lo solicitado se encuentra enlistado en los preceptos ordinarios y no encuentra eco probatorio en el trámite de acción de tutela.
- Existe justa causa grave de terminación del contrato laboral, y fue comunicada a la accionante, quien en diligencia de descargos aceptó las circunstancias.
- No se acreditó un perjuicio irremediable ni de los hechos se extrae el mismo.

b) Ordenes:

- Declaró improcedente la acción de tutela.

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

La parte accionante presenta impugnación alegando que el juez no llegó a fondo respecto de:

- El acceso a la justicia contribuye a los fines del estado asegurando el derecho al trabajo y protección al mínimo vital, cuando se presumen conductas arbitrarias sobre decisiones atípicas que se requieren sean salvaguardadas por la urgencia y necesidad en tiempos de pandemia.
- No tiene sentido el acceso a la justicia si ésta no es eficaz y eficiente, acorde las circunstancias particulares del caso de marras:



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 actora se quedó en la oficina más tiempo del establecido, para cumplir el objeto de la empresa, y mostro ánimo de resarcir el presunto daño.
 - No existe un mecanismo de defensa idóneo en los descargos, carecía de defensa técnica, al no existir una conducta típica ni sanción solemne.
 - Aun cuando existe una jurisdicción ordinaria, la motivación de la tutela es la efectividad y agilidad con el fin de no afectar derechos fundamentales o causar un perjuicio mayor, y no afectar el acceso al trabajo y un debido proceso, dado que se aplicó una conducta atípica e inexistente en el reglamento interno, limitándose el derecho a la defensa.
-
- Debió reconocerse que la inmediatez nació a parte del fallido debido proceso del despido sin justa causa de una conducta atípica, y en épocas difíciles es fundamental proteger a un trabajador, y las conductas deben ser sancionadas proporcionalmente al daño ocasionado. Existen mecanismos ordinarios que pueden fallar la Litis pero la tutela cuida los derechos de manera eficaz, más cuando hay una falla que afecta el mínimo vital al dejar de percibir un salario.
 - Se presenta un error al limitarse la decisión a la existencia de un mecanismo ordinario, en tanto se acude a esta instancia a efectos de subsanar la decisión arbitraria y no sean vulnerados los derechos fundamentales.
 - No se valoraron los pronunciamientos facticos sentencia 636 de 2016, donde las circunstancias acontecidas solo tienen efecto cuando la conducta afecte el objeto social de la empresa o a sus compañeros, y el simple consumo de bebidas no se constituye en una justa causa de manera automática.
 - Acudir a la jurisdicción ordinaria podría causar afectación de alimentación y demás necesidades básicas para subsistir en tanto no actúa de manera rápida y eficaz.

8.- Problema jurídico:

¿Existe vulneración a los derechos implorados por el tutelante por cuenta de la accionada?

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

9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:

a.- Normas aplicables: Artículo 48, 49, 50 y 53 de la Constitución Política de Colombia.

b.- Caso concreto:

Para resolver la impugnación formulada por la actora, se debe tener en cuenta que la Corte Constitucional en providencias como la T-089 de 2019, ha precisado que se puede acudir a la acción de tutela, cuando no exista un mecanismo idóneo y eficaz para defensa del derecho invocado, si existe éste no es oportuno acorde el caso concreto, se promueva como mecanismo transitorio a efectos de evitar un perjuicio irremediable.

Visto lo anterior, se tiene que el órgano de cierre constitucional en sentencia T-574 de 2017, estableció que:

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



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

“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. 2º, 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. 2º, 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 4860-2015¹ 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 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 Interno².

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

¹ Sentencia del 22 de abril de dos mil quince 2015.

² 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.

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

valoraciones fácticas complejas que requieren, en principio, el desarrollo de una actividad probatoria especial, propia de la jurisdicción ordinaria³.”

Conforme lo expuesto se tiene que:

- Lo pretendido por Angie Tatiana Delgado Murillo, es que resolviera respecto del procedimiento del trámite disciplinario adelantado en su contra, que conllevo la terminación de la relación laboral.
- Lo anterior, fundado en que hay atipicidad de la conducta si se tiene en cuenta que no se encuentra establecida en el reglamento interno del trabajo y por tanto no se infraccionó ninguna norma laboral dado que se había terminado la jornada laboral, y no se aplicaron los atenuantes del reglamento interno del trabajo, ya que el empleador asimiló esta conducta como grave, debiéndose dar aplicabilidad a las sanciones interpuestas como leves.
- Resulta evidente que el objeto de la presente acción de tutela es respecto de los aspectos descritos por la Corte Constitucional en sentencia T-574 de 2017, de verificación del procedimiento disciplinario.
- En consecuencia se tiene que en el presente asunto no se cumple con el requisito de subsidiariedad para que sea procedente la acción de tutela, instaurada por Angie Tatiana Delgado Murillo en contra de Centro Comercial Ciudad Tunal Bogotá.
- Pues debe tenerse en cuenta que fue el propio órgano de cierre constitucional quien, de manera taxativa y clara estableció, que la verificación del procedimiento disciplinario, debía ser tramitado en la jurisdicción ordinaria, dado que dichas disputas envuelven una valoración fáctica tan compleja que se debe desarrollar la actividad probatoria de la jurisdicción ordinaria. Es por esto

³ 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 tapar 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

que lo contemplado en la sentencia C-636 de 2016, respecto del consumo de bebidas prohibidas debe ser puesto de presente pero en la jurisdicción ordinaria laboral.

- Además, que lo dispuesto en sentencia T-574 de 2017 se constituye en un precedente que debe ser acatado por este estrado judicial, acorde lo determinado por la Corte Constitucional en providencia C-621 de 2015:

*“Con posterioridad a ello, y como bien lo indica la Sentencia C-539 de 2011^[24], la Corte Constitucional ha señalado repetidamente, la vigencia y validez de la **fuerza vinculante del precedente judicial en materia de tutela, señalando que las autoridades públicas, tanto administrativas como judiciales, están obligadas a acatar los precedentes que fije la jurisprudencia constitucional.**”*

(...)

*“En síntesis, respecto de la obligatoriedad de la jurisprudencia constitucional, la Sentencia C-539 de 2011 reitera que esta se fundamenta en (i) el respeto al principio de la seguridad jurídica, el cual implica el respeto por las normas superiores y la unidad y armonía de las demás normas con éstas, de manera que al ser la Corte Constitucional el órgano de cierre de la jurisdicción constitucional, “sus determinaciones resultan ser fuente de derecho para las autoridades y particulares, cuando a través de sus competencias constitucionales establece interpretaciones vinculantes de los preceptos de la Carta”; (ii) la diferencia entre decissum, ratio decidendi y obiter dicta, ratificando la obligatoriedad no solo de la parte resolutive sino de los contenidos de la parte motiva de las sentencias, en el control abstracto de constitucionalidad como en el concreto, que son determinantes para la decisión o constituyen la ratio decidendi del fallo; y (iii) las características de la ratio decidendi y, por tanto, de la jurisprudencia como fuente de derecho, por cuanto “la ratio decidendi de las sentencias de la Corte Constitucional, en la medida en que se proyecta más allá del caso concreto, **tiene fuerza y valor de precedente para todos los jueces en sus decisiones, por lo que puede ser considerada una fuente de derecho que integra la norma constitucional**”. (Subrayado fuera de texto)*

Lo anterior cobra mayor fuerza, si se tiene en cuenta que en el presente asunto no se acreditó que la acción de tutela se presentó a efectos de evitar un perjuicio irremediable, pues para el efecto se señaló, mínimo vital de la accionante y el trabajo, y la Corte Constitucional determinó como características del perjuicio irremediable:

- Debe ser inminente o que esta por suceder.
- Requiere medidas urgentes para conjurarlo.
- El ser grave al trascender el haber jurídico de una persona.
- Exige una respuesta impostergable que asegure la protección de los derechos comprometidos.

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

Así las cosas, si bien es cierto que el accionante alegó la afectación del mínimo vital, no se cumplió con el requisito de probar la afectación de éste, teniendo en cuenta lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia T-581 A de 2011, donde determinó que para valorar el mínimo vital⁴ 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 la accionante careciera de estos, dado que solo se cuenta con las manifestaciones del actor, y al respecto la jurisprudencia ha indicado que las afirmaciones de las partes que favorezcan sus intereses no tienen valor demostrativo, salvo que estén respaldadas por otro medio probatorio⁵.

Lo anterior resulta ajustado a lo señalado por la Corte Constitucional en lo referente a 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.”6

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.”7

En los anteriores términos se confirmara la decisión del Juzgado Cuarenta Civil de Oralidad de Bogotá D.C.

⁴ “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.”

⁵Cfr. Cas. Civ. Sentencia de octubre 31 de 2002, exp. 6459.

⁶ Ver sentencia T-864 de 1999. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁷ Sentencia T-298 de 1993. M. P. José Gregorio Hernández Galindo.



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

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: CONFIRMAR la decisión impugnada.

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