RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA CIVIL DEL CIRCUITO
Bogotá D. C., veintisiete (27) de mayo de dos mil veinte (2020)

Acción de Tutela Nº 2020 00346

Se decide la impugnación interpuesta por la convocante, respecto del fallo emitido el 04 de mayo de 2020, por el *Juzgado Cincuenta y Seis (56) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá*, el cual negó el amparo deprecado, dentro de la acción de tutela formulada por *Andrea Carolina Ortiz Carreño* contra la sociedad *FAST COLOMBIA S.A.S. (VIVAAIR).*

ANTECEDENTES

Reclamó la accionante que, en protección a sus derechos fundamentales al trato digno, a la igualdad, al mínimo vital, a la salud, al trabajo, a la vida digna y al debido proceso, se declarara la ineficacia de la terminación unilateral sin justa causa del contrato laboral de Andrea Carolina Ortiz Carreño que realizó *VIVA AIR* el 11 de marzo de 2020 por haberse violado la prohibición prevista en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006; se ordenara el reintegro de la accionante a sus labores de copiloto junior en Viva Air como consecuencia de la ineficacia de la terminación unilateral sin justa causa del contrato de laboral suscrito entre accionante y accionada.

Los fundamentos fácticos.

.- Que entre los días 23 y 25 de enero de 2020 fue víctima de acoso laboral por parte del señor *Marceliano Corrales* cuando se desempeñaba como copiloto de la aeronave a la que había sido asignada.

.- Narro que en la primera oportunidad el Sr. Corrales le tomo una foto sin su consentimiento la que hizo pública en un grupo denominado iluminati, además de haber sostenido en la misma fecha una conversación de contenido inadecuado respecto de ella, con el capitán José Herrada, situación que ella reportó de manera verbal al capitán Yasuji Imai (jefe encargado).

.- Posteriormente, en un vuelo programado el día 25 de enero de 2020, asegura que el mismo Sr. Corrales, empezó hacerle un cuestionario operacional que la accionante no supo responder por lo que recibió tratos hostiles como "*Yo no sé, mire a ver, usted ya debería saber eso…Usted está perdida, no tiene idea de lo que está haciendo…Mire, si usted no puede aguantar que yo le diga lo que está haciendo mal ese problema no es mío, y si no quiere volar digame de una vez y activamos la reserva en Bogotá"*

.- Que las situaciones anteriores la llevaron a reportar el acoso laboral del cual estaba siendo objeto, lo cual realizó remitiendo el día 26 de enero de 2020 un correo electrónico a su jefe inmediato capitán Carlos Florez.

.- Comentó que el contrato laboral continuó, sin que la empleadora hubiera tomado las medidas para investigar, procesar y decidir sobre el reporte radicado por la copiloto.

.- Que desde la fecha de radicación de la queja a la fecha de terminación unilateral del contrato sin justa causa no transcurrieron sino 44 días calendario, por lo que conforme al artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 le estaba prohibido al empleador, dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente.

Actuación procesal.

Se admitió la acción de tutela con auto de fecha 20 de abril de 2020, donde se vinculó también a la EPS SURA, AL FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN Y PORVENIR, AL MINISTERIO DE TRABAJO, A LA SUPERINTENDENCIA DE SALUD, AL MINISTERIO DE SALUD, A LA SUPERINTENDENCIA DE SALUD, Y A LA ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DELO SISTEMA GENERAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD "ADRES".

.- La convocada, en síntesis, señalo que no existe reporte formal al Comité Laboral respecto del presunto acoso laboral al que se refiere la accionante; precisó también que la tutelante omite informar al Juzgado que en el desarrollo de la relación laboral, mantuvo resultados insatisfactorios dentro de los estándares mínimos dentro del procedimiento de entrenamiento. Expone que no se encuentran presentes los requisitos de subsidiariedad exigidos por la jurisprudencia nacional debido a que el procedimiento previsto para el trámite de acoso laboral lo regula la Ley 1010 de 2006 por lo que el juez natural para dirimir cualquier controversia es el laboral quien además es el único habilitado para calificar a un sujeto como víctima de tal conducta.

.- El Ministerio de Trabajo solicitó se declarara la improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva porque esa entidad no fue empleadora de la accionante. Y agregó que el procedimiento relacionado con quejas de acoso laboral debe radicarse ante el Comité de Convivencia Laboral.

.- El Ministerio de Salud, la ADRES y la EPS y medicina prepagada SURAMERICANA S. A. solicitaron se declarara la improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva.

.- La Secretaría de Salud de Bogotá indicó que la accionante no se encuentra suspendida en el ADRES, dado que registra como cotizante y tiene periodos compensados de forma continua, por lo que goza del derecho a la salud por parte de la EPS y medicina prepagada Suramericana S. A.

.- La Superintendencia de Industria y Comercio preciso que la acción de tutela obedece a asuntos laborales y conexos frente a lo cual esa entidad no tiene competencia.

.- Protección S. A., indicó que la acción de tutela no está llamada a prosperar en lo que a ella respecta porque la accionante nunca ha presentado afiliación al fondo de pensiones obligatorias administrado por Protección S. A.

.- Porvenir S. A., manifestó que la accionante se encuentra en estado vigente con última relación laboral con FAST COLOMBIA S.A.S., teniendo como novedad de retiro para marzo de 2020. Solicitó se declarara la improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva.

.- La Defensoría del Pueblo, solicitó decretar el amparo reclamado por la accionante teniendo como fundamento que la aerolínea no acreditó haber iniciado algún procedimiento respecto de la queja que fuera presentada por la piloto, enfatizó respecto de los pronunciamientos que en su oportunidad hizo la Corte Constitucional en Sentencia T-293 de 2017 que hace alusión a la discriminación de las mujeres pilotos en la aviación comercial.

Sentencia de primera instancia.

El Juez de primer grado negó el amparo reclamado con fundamento en que no se encuentra probados los requisitos de subsidiariedad de la acción constitucional por lo que deberá ser el juez de lo laboral quien dirima lo referente al posible acoso laboral y adicionalmente que el despido fue por motivos discriminatorios.

Que la accionante no acreditó haber sido víctima de acoso laboral para que se de aplicación al fuero previsto en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, porque la accionante apenas aportó un pantallazo de correo electrónico que dijo haberse remitido a la dependencia competente de la accionada carente de comprobante de entrega, y un documento carente de radicado alguno.

Dijo en sus consideraciones que: una vez analizadas las pruebas el despido sin justa causa tiene su asidero en hechos precedentes en los que varios pilotos y otros miembros de la accionada descalificaron las aptitudes laborales de la actora con independencia a su género.

Impugnación.

Inconforme con la decisión, el apoderado de la actora solicita revocar el fallo y, por consiguiente, sean protegidos los derechos fundamentales de su representada.

Cuestiona el impugnante, en resumen, que la juez haya desatendido el fuero previsto en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, indicando que se realizó una errónea interpretación de la jurisprudencia nacional, pues allí no se exige que *"quien considere haber sido víctima de acoso laboral en efecto lo haya sido, mediante prueba que así lo establezca. Únicamente exige que quien se considere víctima de acoso, haya radicado una queja por ese sentido.*",

Reprocha que no se haya tenido en cuenta la prueba que demostraba la presentación del reporte de acoso laboral, no obstante fue remitida directamente al juzgado a través de correo electrónico.

Afirma que tampoco se tuvo en cuenta la presunción de que el despido se dio por motivo de la queja por acoso laboral.

CONSIDERACIONES

Competencia

De conformidad con lo expuesto en el artículo 86 de la Constitución, así como el precepto 37 de Decreto 2591 de 1991, y lo reglamentado en el Decreto 1069 de 2015 el cual fue modificado por el Decreto 1983 de 2017, este despacho judicial es el competente para el conocimiento de la presente acción constitucional.

Consagración y finalidad de la acción de tutela.

La Constitución Política de 1991 en su artículo 86, establece la acción de tutela como un mecanismo constitucional de carácter excepcional para la protección de derechos fundamentales, y en tal sentido estatuye:

«*Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública [...]*».

Se trata entonces de un instrumento jurídico confiado por el ordenamiento superior a los jueces, cuya justificación y propósito consisten en brindar a la persona la posibilidad de acudir, sin mayores requerimientos de índole formal y con la certeza que obtendrá oportuna resolución, a la protección inmediata y directa reclamada, consideradas las circunstancias específicas y a falta de otros medios judiciales, adoptar las medidas adecuadas frente a las situaciones de hecho que representen quebranto o amenazas de los derechos fundamentales, procurando así que se cumpla uno de los fines esenciales del Estado, consistente en garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales.

Subsidiariedad

El principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, o que el existente no es idóneo y eficaz para la salvaguarda de los derechos fundamentales.

En sentencia T-239 de 2018 la Corte dijo "en aquellos eventos en que existan otros medios de defensa judicial, esta Corporación ha determinado que existen dos excepciones que justifican su procedibilidad: (i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es **idóneo ni 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**.

Así mismo, en la sentencia T-188 de 2017, refirió: "*Para tramitar estas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judicial susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria. No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta Corporación cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral, y cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido".*

Igualmente, en la sentencia T-340 de 2017, expresó: *"[…] la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de aquella, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos cuando han sido despedidos. No obstante, ante demostradas condiciones de debilidad del peticionario, las acciones ordinarias pueden resultar inidóneas e ineficaces para brindar un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. […]"* (Se resalta)

En sentencia T-462 de 2015 la Corte dijo que "*Cuando el empleador decide dar por terminado el vínculo laboral sin que medie una justa causa, pagando la indemnización consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, a pesar de que no sea evidente prima facie, se advierte la configuración de un motivo inconstitucional para el despido, que resulta en la vulneración de los derechos fundamentales irrenunciables del trabajador. Este es el caso de los despidos que se realizan con ocasión de actos de discriminación por razón de criterios sospechosos, tales como la raza, filiación política, religión, género, maternidad, ejercicio del derecho a la libre asociación, etc. En este caso, el juez constitucional está facultado para remediar el acto discriminatorio, aun cuando se haya pagado una indemnización, toda vez que la finalidad de la tutela es dar protección a los derechos fundamentales del trabajador, y no a los derechos económicos derivados del acto de despido. La Corte ha establecido que la facultad de despedir injustificadamente por parte del empleador, aun pagando la indemnización, se encuentra limitada, toda vez que en dicho trámite el empleador no puede desconocer derechos fundamentales, como es el caso de la garantía constitucional a no ser discriminado, la libertad de opinión, conciencia y cultos, la libre asociación sindical, y la estabilidad laboral reforzada. De esta manera, si bien el empleador tiene la potestad de dar por terminado un contrato de trabajo en virtud del principio de autonomía de la voluntad privada, ésta encuentra límites claros en los derechos fundamentales del trabajador. Por ejemplo, en su derecho a la igualdad, a la libertad de conciencia, a profesar su fe o religión, entre otros. De esta forma, en caso de que se encuentre probada la violación de los derechos fundamentales a la igualdad y debido proceso alegada por el demandante, el acto de despido habrá constituido un abuso del derecho y una extralimitación de la potestad contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual ameritará una protección inmediata por parte del juez constitucional."*

Carácter constitucional de los derechos cuya protección se reclama.

En sentencia T-716/17, la Corte precisó que "*el derecho al mínimo vital se deriva de los principios de Estado Social de Derecho, dignidad humana y solidaridad. Uno de los derechos más característicos de un Estado Social de Derecho es el mínimo vital. Según la Corte Constitucional, este derecho se deriva de los principios de Estado Social de derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad. Este derecho adquiere relevancia en situaciones humanas límites, relativas a la extrema pobreza y la indigencia, cuando frente a las necesidades más elementales y humanas, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente."*

En lo atinente a la *dignidad humana*, esa misma Corporación fijo su posición en Sentencia T-291/16 **"***Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado."*

Finalmente, en Sentencia T-030/17, la Corte ha determinado que *"la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de*

discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos construidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras."

En Sentencia T-293 de 2017 la Corte se pronuncio respecto a este derecho cuando se reclamaba la protección constitucional por un presunto acoso laboral derivado del género de la accionante donde precisó:

"Al invocar la accionante la vulneración de su derecho a la igualdad por la imposición de medidas discriminatorias en su contra, debidas a su género, la Sala considera que es procedente la acción de tutela con el fin de ofrecer una actuación pronta y oportuna, buscando hacer cesar la eventual afectación del derecho a la igualdad de la accionante, lo cual torna ineficaces los mecanismos judiciales ordinarios. En el caso del derecho a la igualdad, la necesidad de una protección urgente se hace especialmente evidente, por lo que esta Sala considera que sólo a través de la acción de tutela, la accionante conseguirá el restablecimiento adecuado de sus derechos, si es que se verifica la vulneración de su derecho a la igualdad."

Problema jurídico.

Consiste en determinar si dentro de la presente acción se ha demostrado que el despido sin justa causa con pago de indemnización, dispuesto por la sociedad *FAST COLOMBIA S.A.S. (VIVAAIR),* tuvo como verdadero motivo la denuncia que dice haber presentado la Señora *Andrea Carolina Ortiz Carreño* en su calidad de trabajadora de la accionada, por actos de acoso laboral por su condición de mujer; en caso afirmativo si hay lugar de esa manera al amparo los derechos fundamentales de la accionante, ordenando su reintegro.

Análisis del caso

Las probanzas incorporadas evidencian que el 15 de octubre de 2019, la convocante suscribió un contrato laboral a término indefinido con la accionada en el cargo de Copiloto Junior.

Las partes tampoco discuten que la finalización del contrato, obedeció a una decisión unilateral del empleador, quien en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 64 del C.S.T., despidió a la trabajadora sin mediar justa causa; si bien no obra dentro de los documentos allegados la carta mediante la cual se dio por finalizado el contrato, el empleador no desconoció esta situación y acreditó inclusive durante el curso de la acción constitucional, el pago de la indemnización por despido sin justa causa según liquidación definitiva de empleados de fecha 13 de marzo de 2020

Lo que se debate en esencia es que la actora aduce que la real causa del despido tuvo como razón la queja que ella presentara el pasado 26 de enero de 2020, por actos de acoso laboral por su condición de mujer, ejercidos presuntamente por el capitán Corrales.

Sin embargo anticipa el despacho la confirmación de la sentencia proferida por el *Juzgado Cincuenta y Seis (56) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá* pues en efecto, no hay certeza que dicha queja haya sido conocida por empleador, luego no podría advertirse la prohibición de despido de que trata el artículo 11 numeral 1 de la Ley 1010 de 2006, ni la presunción de que el despido haya tenido como verdadera razón la queja que la accionante refiere haber presentado en la fecha ya aludida.

En efecto, se verifica un pantallazo del correo personal de la actora donde se constata una misiva dirigida al señor *Carlos Flórez* donde se puede leer "*Según lo acordado, envío adjunto el reporte en relación con los eventos con el capitán Corrales"*, y un escrito sin radicación donde da a conocer lo ocurrido los días 23 y 25 de enero de 2020, pero no obra constancia de recibo de tal mensaje de datos por cuenta del destinatario ni que el documento adjunto corresponda al escrito allegado con el escrito de tutela.

Agréguese además que reposa en el expediente certificación expedida por la oficina del Comité de Convivencia Laboral de la sociedad FAST COLOMBIA S.A.S., donde se indica que no se radicó queja por acoso laboral relacionada con Andrea *Carolina Ortiz Carreño* y la sociedad accionada, negó enfáticamente haber conocido de la referida queja.

Además de esto, existen otros elementos de prueba que indicarían las razones que tuvo en su momento la sociedad accionada, para finalizar la relación laboral, obsérvese que el empleador inclusive con anterioridad a la época en que se dieron los presuntos actos de acoso, venía realizando observaciones a la trabajadora en relación al cumplimiento de sus obligaciones como por ejemplo la carta fechada 8 de enero de 2020 recibida por la accionante, en la cual se le conminaba al cumplimiento de su horario de trabajo y obra también un informe de la Gerencia de entrenamiento que reporta resultados no satisfactorios, luego de una labor de entrenamiento cuyos registros datan de diciembre de 2019.

Súmese a todo lo anterior que mas allá de la denuncia que la accionante insiste haber presentado ante el empleador, no hay otro medio de prueba con el cual este Despacho pueda concluir que la accionante es víctima de acoso laboral y de actos de discriminación por razón del género.

Si bien no se requiere una sanción por parte de la autoridad competente por actos de acoso laboral, para que vía tutela puedan advertirse actos de discriminación y proteger derechos fundamentales de quien es víctima de los mismos, si es menester en todo caso que el juez que dirime la controversia tenga certeza de que la persona es en todo caso víctima, pues es tal condición la que da el fuero de estabilidad y no el solo hecho de la queja o denuncia por acoso como entiende el impugnante; luego si en sede de tutela, esa situación no queda evidenciada, la controversia deberá ser resuelta por el Juez laboral.

Sobre el particular dijo la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 17063 de 2017 señaló:

"En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la Radicación n.° 45992 30 protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia. Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, ***la autoridad administrativa, judicial o de***

***<u>control competente, ha de verificar la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral</u>**. En lo que si le asiste razón a la censura, es que para que opere la citada protección, **no se necesita que se impongan sanciones a los autores del acoso laboral, dado que esa garantía de estabilidad como antes se explicó, Radicación n.° 45992 31 también se le brinda a quien ejerza los procedimientos preventivos o correctivos.** Pero ello no implica, que el Tribunal hubiera cometido un yerro jurídico, por cuanto la decisión de no declarar la ineficacia del despido de la demandante, obedeció más a que en el plenario no encontró acreditadas las conductas de acoso con la debida verificación o calificación, que es lo que a continuación se analizará en el ataque dirigido por la vía indirecta o de los hechos."*

En suma, es cierto que existe un fuero de protección a favor de los trabajadores que son víctimas de acoso laboral y padecen de actos de discriminación por criterios sospechosos como el género, sin embargo para que sea procedente vía tutela declarar la ineficacia del despido bajo estas circunstancias, es menester que la autoridad competente verifique la ocurrencia de los hechos sobre los cuales se basa el presunto acoso. En este caso no puede hablarse que la trabajadora pueda vía tutela cobijarse con esta garantía, pues previo a la instauración de la tutela ninguna autoridad ni administrativa ni judicial encontró la ocurrencia de tales hechos y tampoco en esta acción constitucional estos hechos han quedado evidenciados por todos los motivos ya expuestos y que se recopila así: 1. No hay certeza de que el empleador haya conocido la denuncia pues mas allá de la remisión de un correo electrónico no hay soporte de la recepción del mismo por parte del destinatario. 2. Si esto es así tampoco puede haber pasó a la presunción de que el despido fue por motivo de la denuncia. 3. El empleador informó que la razón del despido obedeció al bajo rendimiento de la trabajadora, lo cual encontraría respaldo en la documental allegada con el escrito de contestación.

Bajo ese escenario le corresponde al juez laboral verificar si el empleador excedió los límites de la autonomía de la voluntad privada y de la facultad de despido injustificado con indemnización al terminar el contrato presuntamente por razón de la denuncia que ella dice haber realizado a su jefe directo el señor *Carlos Flórez*, lo cual en sede de tutela no ha quedado evidenciado.

Tampoco procede la presente acción de tutela como mecanismo transitorio, mientras el juez laboral dirime la controversia en cuestión, pues la trabajadora no acreditó ser una persona en estado de debilidad manifiesta que pudiere padecer un perjuicio irremediable mientras la resultas de esa acción judicial, por el contrario factores como su edad[1] y el no haber referido tener personas a cargo, desvirtuarían tal condición. Si bien la accionante refiere que por el hecho del despido, se encuentra desafiliada en el sistema general de salud y desprotegida de esa manera frente a la pandemia que afronta el país por el Covid-19, debe destacarse que la desafiliación al sistema de seguridad social en salud como trabajadora dependiente, es una consecuencia de la finalización del contrato de trabajo pues a partir de ese momento cesa la obligación del empleador de mantener la afiliación de la trabajadora en calidad de cotizante dependiente, agréguese además que no obstante la desafiliación de la trabajadora en ocasión al despido, no obsta para que esta reciba protección en salud por un periodo adicional en los términos del Decreto 2353 de 2015, además que la indemnización recibida por aquella le permite de forma temporal inmediata, cubrir sus necesidades básicas.

---

[1] Lugar y fecha de nacimiento según se consigna en con trato de trabajo: <u>14 de junio de 1994.</u>

Adicionalmente la sola pérdida del empleo, no es suficiente razón para concluir la vulneración del mínimo vital, es indiscutible que él no recibir salario por finalización del contrato de trabajo por causa legal, genera una merma en los ingresos del trabajador cesante, pero no necesariamente por ello se afecta el mínimo vital, si se tiene en cuenta que los trabajadores pueden contar con sumas de dineros que les permiten afrontar por tiempo determinado esa situación, como lo son cesantías, subsidios por desempleo y para el caso particular de la accionante indemnizaciones por despido.

Finalmente, en punto a la inconformidad sobre la oportunidad en la que la indemnización por despido sin justa causa le fue efectivamente pagada, y las consecuencias de la demora en el pago de la liquidación, así como las eventuales sanciones moratorias, son también asuntos de la órbita del juez laboral.

Así las cosas, se impone confirmar el fallo impugnado.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cincuenta 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 sentencia proferida el 04 de mayo de 2020, proferida por el *Juzgado Cincuenta y Seis (56) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá*, dentro de la acción de tutela formulada por *Andrea Carolina Ortiz Carreño* en contra de la sociedad *Fast Colombia S.A.S.* (*VIVA AIR*).

SEGUNDO: Notificar a las partes la presente decisión, en la forma más expedita.

TERCERO: Remitir el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase

PILAR JIMÉNEZ ARDILA
Juez