

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2024 01006 00

De: Stefani Sanchez Orozco

Vs: Kaptive Colombia SAS

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol – Teléfono: 601 3532666 Ext 70511
WhatsApp: 322 2890129

Correo Electrónico: j11pcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-11-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/68>

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 011 2024 01006 00

ACCIONANTE: STEFANI SANCHEZ OROZCO

DEMANDADO: KAPTIVE COLOMBIA SAS.

S E N T E N C I A

En Bogotá D.C. a los veintinueve (29) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024) procede este Despacho Judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada **STEFANI SANCHEZ OROZCO** quien actúa en nombre propio en contra del **KAPTIVE COLOMBIA SAS** en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional obrante en el archivo No. 02 del expediente.

ANTECEDENTES

STEFANI SANCHEZ OROZCO, quien actúa en nombre propio, promovió acción de tutela en contra de **KAPTIVE COLOMBIA SAS**, para la protección a su derecho fundamental al trabajo. En consecuencia, solicita lo siguiente,

PRIMERO: Tutelar el derecho fundamental establecido en el artículo 25 En el cual el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

SEGUNDO: Ordenar a la empresa **KAPTIVE COLOMBIA S.A.S** y/o quien corresponda, que suministre la información correcta y en la carta laboral se coloque despido sin justa causa y con derecho de indemnización

TERCERO: Que se realice el pago de mi liquidación e indemnización con horas extras, festivos y bonos. adicional pago por el tiempo de tardanza en pago de liquidación como se establece en el artículo 65 y artículo 64 del código sustantivo de trabajo.

Como fundamento de sus pretensiones relató en los siguientes hechos,

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2024 01006 00

De: Stefani Sanchez Orozco

Vs: Kaptive Colombia SAS

Se celebra la firma de contrato el día 5 julio 2023 a termino indefinido con horario de 6am a 2 pm desempeñando cargo de teleoperador , luego se realiza otro si donde mi turno era de 4am a 1:30 pm , pero una vez se esta en la empresa me empiezan a obligar a trabajar de 4am a 3:30 pm cabe resaltar que eran mas de 11 horas 30 min diarios de lunes a viernes , si no trabajaba en ese horario habían malos tratos e insultos y amenazas de despido aun después de pasar periodo de prueba de 3 meses. El día 17 de octubre ingrese a laborar con normalidad y a las 2:30 pm habia finalizado mi turno (cabe aclarar que mi turno era hasta la 1:30pm) y empezaron a acosarme mi supervisor , gestión humana, todos manipulados por el representante legal y ejerciendo fuertes palabras y maltratos laborales , a lo que respondí que ya habia finalizado mi turno y al cabo de una hora me enviaron la carta de terminación de contrato con causal BAJA PRODUCCION a lo cual por el deber de la empresa y derecho del empleado se debe aplicar primero 3 descargos antes de finalizar el contrato de manera tan arbitraria pasando por encima de todos mis derechos como colaboradora exijo la modificación de la carta y que manifiesten despido sin justa causa y con derecho a indemnización al igual que el pago de todo mi tiempo laborado y horas extras desde mi ingreso 5 julio hasta que finalice con un horario de 4am a 3pm , recargos nocturnos, festivos, bonos . A lo cual se envia ejerciendo a mi derecho de petición como respuesta a esa carta de despido el día 30 octubre 2023 remitido al mismo número de teléfono de gestión humana de donde me enviaron la notificación de despido y adjuntando al representante legal y gestión humana de la compañía direccion.general@kaptive.es y recursoshumanoskc@kaptive.es a día de hoy no

he obtenido respuesta y han omitido mi derecho de petición tampoco me han pagado mi liquidación , por lo anterior se realiza esta tutela.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

CONTESTACION KAPTIVE COLOMBIA SAS ARCHIVO 04: Notificada en debida forma la parte accionada, la misma guardo silencio.

URGENTE -AUTO ADMITE AVOCA TUTELA 2024 010006 00 00

Yovanna Mercedes Zipaquirá Morales <yzipaquam@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mié 17/01/2024 16:52

Para:cenimiel@gmail.com <cenimiel@gmail.com>;direccion.general@kaptive.es <direccion.general@kaptive.es>;
recursoshumanoskc@kaptive.es <recursoshumanoskc@kaptive.es>

📎 2 archivos adjuntos (7 MB)

2024-10006 Stefani Sánchez Vs Kaptive Colombia SAS.pdf; Demanda.pdf;

CONSIDERACIONES

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, encontramos que la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales **cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.**

PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2024 01006 00

De: Stefani Sanchez Orozco

Vs: Kaptive Colombia SAS

Conforme a lo expuesto por la petente en el escrito tutelar, el despacho ha de determinar si la acción de tutela es el mecanismo idóneo para resolver la solicitud de la parte accionante, encaminada que se le tutele el derecho al trabajo y se proceda a corregir la carta laboral indicando que el despido se generó sin justa causa y que cuenta con el derecho al pago de la indemnización junto a la liquidación en la que se incluyan las horas extras, festivos y bonos y lo establecido en los Artículos 65 y 64 del C.S.T.

DERECHO AL TRABAJO

El núcleo esencial del derecho al trabajo se encuentra tanto en la facultad o libertad para seleccionar y desarrollar la labor remunerada a la que se ha dedicado una persona, que se traduce, en términos armónicos con el artículo 25 del Texto Superior, en la determinación de las distintas modalidades de trabajo que gozan de la especial protección del Estado, como en el conjunto de garantías y principios que lo integran y que fueron enunciados en el párrafo anterior. Por lo demás, y en armonía con lo dispuesto en la jurisprudencia de la Corte, no hacen parte del núcleo, entre otras, (i) la facultad de ocupar un empleo determinado; (ii) la consagración legal o contractual de las distintas prestaciones, derechos y deberes que emanan de una relación de trabajo y que surgen como consecuencia de los principios y garantías que integran su núcleo esencial; (iii) la vinculación permanente y definitiva con una empresa o entidad pública, lo que incluye las alternativas de terminación de la relación, la protección al cesante y los mecanismos de reintegro; y (iv) la forma como se ejecutan o el lugar en el que se cumplen las funciones.

(...) no son asimilables los conceptos estatuto del trabajo (CP art. 53) y ley estatutaria (CP art. 152), pues mientras esta última tiene un alcance restrictivo y limitado, que en el caso del derecho fundamental al trabajo, opera en las tres hipótesis previamente expuestas (supra, nums. 90 a 101); el concepto estatuto se concreta, de forma general y desde la órbita constitucional, en la existencia de una regulación, agrupada o dispersa, que gobierna de manera condensada o sistemática una determinada actividad o ramo especializado, como ocurre, por ejemplo, con el estatuto general de la organización territorial (CP art. 105); el estatuto general de contratación de la administración pública (CP art. 150, inciso final); el estatuto especial para la conversión de una región en una entidad territorial (CP art. 307); y el estatuto básico para las provincias (CP art. 321). De ahí que, en la medida en que su alcance temático no obra como una prolongación del texto constitucional, se ha estimado que los estatutos no corresponden a una regulación de naturaleza estatutaria, sino –por lo general– de carácter ordinario, con excepción expresa del estatuto de la oposición, pues así lo dispone el literal c) del artículo 152 de la Constitución.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR EL EMPLEADOR-Articulación con las sanciones disciplinarias establecidas en el reglamento interno de trabajo

Siempre que se pretenda ejercer una facultad de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, como resultado de la aplicación de una sanción disciplinaria, ya sea porque ella tenga su origen en el incumplimiento de una obligación legal o porque corresponda a una manifestación

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2024 01006 00

De: Stefani Sanchez Orozco

Vs: Kaptive Colombia SAS

derivada de la consagración de una falta grave en el reglamento interno de trabajo, se impone la obligación para el empleador de agotar el debido proceso, según lo dispuesto en el artículo 115 del CST y siguiendo lo señalado por esta corporación en la sentencia C-593 de 2014. El despido que así ocurra se entiende como justificado y, por ende, desprovisto de cualquier efecto de carácter indemnizatorio, pues su respaldo legal se encuentra en el numeral 6º, literal a), del artículo 62 del CST. Lo anterior no significa que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador equivalga a un despido como sanción disciplinaria.

(i) En primer lugar (...), el deber de lealtad y de sujeción al principio de buena fe se exige en todos los contratos bilaterales, y tiene especial reconocimiento en el artículo 55 del CST, por lo que, en términos de igualdad de trato y respeto y teniendo en cuenta que esta garantía se explica como una instancia de diálogo y de solución pacífica de conflictos, según se explicó en la sentencia C-299 de 1998, no cabe limitar su aplicación únicamente a la causal de terminación prevista en el numeral 3º, literal a), del artículo 62 del CST, pues con ella se busca evitar actuaciones caprichosas o arbitrarias de los empleadores, común a todas las causales de resolución, en aras de asegurar que éstos tengan un conocimiento integral de lo ocurrido y que, con base en ello, adopten una decisión que se ajuste a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad; (ii) En segundo lugar, las causales de terminación del contrato, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración (...) respecto de los cuales, también en términos de igualdad de trato y respeto, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, antes de que el empleador ejerza su potestad, con miras a que el trabajador pueda ser escuchado frente a los supuestos que permitirían la configuración de la causal invocada y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión que en sus inicios proyectaba adoptar; (iii) En tercer lugar, la exigencia de escuchar previamente al trabajador –para valorar los hechos ocurridos, verificar la entidad del acto cometido y constatar su arreglo con las justas causas de terminación del contrato– permite proteger, entre otros, el derecho a la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto de los trabajadores, como garantías que podrían entrar en colisión con la potestad de resolución ..., y cuya violación puede originarse como consecuencia de la falta de verificación, con carácter integral y objetivo, de los distintos elementos subjetivos y objetivos que condicionan la aplicación de cada causal; (iv) En cuarto lugar, el derecho del trabajador a ser escuchado o de poder dar su versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, se concreta en una garantía que exterioriza no sólo el respeto para la estima del trabajador como individuo, sujeto y no objeto de la relación laboral, sino también su derecho fundamental de defensa, como lo advirtió esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y lo asumió en los mismos términos la CSJ en la sentencia SL2351 de 2020, en tanto que le permite a éste participar en una decisión que lo afecta, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones, no solo para proteger su situación contractual, sino especialmente con miras a obtener la verdad de lo ocurrido y salvaguardar, entre otros, sus derechos a la dignidad humana y a no ser menospreciado en su autoestima; (v) En quinto lugar, en virtud del preaviso que aplica para varias de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, es preciso entender que su configuración no solo opera como un período de gracia que le permite al trabajador prepararse y

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2024 01006 00

De: Stefani Sanchez Orozco

Vs: Kaptive Colombia SAS

menguar los posibles efectos de orden económico, psicológico, afectivo y moral, que lleva consigo el quedar definitivamente cesante en sus labores habituales, sino que también sirve, precisamente, como una instancia para impulsar el diálogo, y para que el empleador pueda asegurar la realización del derecho del trabajador a ser escuchado, antes de resolver el contrato.

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA RESPECTO DE ACREENCIAS LABORALES INCIERTAS Y DISCUTIBLES

En el área del derecho laboral y de la seguridad social existen dos tipos de derechos: los inciertos y discutibles, y los ciertos e indiscutibles. Para determinar cuáles son los elementos que distinguen a estos últimos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 08 de junio de 2011, radicado No. 3515, precisó lo siguiente:

"el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra un derecho será cierto, real e innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad."

En este orden de ideas, un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.

Esta Corporación ha sostenido que por regla general la liquidación y pago de acreencias laborales escapa del ámbito propio de la acción de tutela, y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario. No obstante, en cualquier caso resulta indispensable el carácter cierto e indiscutible de las acreencias laborales que se reclaman, pues de ahí surge precisamente la transgresión de los derechos fundamentales cuya protección se solicita:

*"El juez de tutela no puede ordenar el pago de un derecho incierto y discutible, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una discusión de rango legal que debe resolverse en la jurisdicción competente. **En este orden de ideas, la acción de tutela sólo procede para el pago de derechos económicos, cuyo carácter cierto e indiscutible evidencia la trasgresión de derechos fundamentales.**"*

Lo anterior encuentra su fundamento en que en el ámbito de las relaciones laborales, la procedencia excepcional de la acción de tutela surge del desconocimiento de los principios que desde el punto de vista constitucional rodean la actividad laboral, esto es, aquellos consagrados en el artículo 53 Superior, como la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la garantía del derecho a la seguridad social, entre otros.

Teniendo en cuenta que la acción de tutela se invoca con el objetivo de superar en forma pronta y eficaz la vulneración incoada, para que el juez constitucional pueda

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2024 01006 00

De: Stefani Sanchez Orozco

Vs: Kaptive Colombia SAS

impartir órdenes de protección dirigidas a materializar las garantías fundamentales involucradas, resulta primordial la certeza y carácter indiscutible de las acreencias laborales con las que se lograría la realización efectiva de dichos derechos. De manera más concreta, la jurisprudencia ha establecido que la protección de derechos fundamentales que dependen del cumplimiento de obligaciones laborales, requiere que se trate de derechos indiscutibles reconocidos por el empleador y que sean ordenados por las normas laborales o declarados por medio de providencias judiciales en firme.

*Ahora bien, lo anterior de ninguna manera significa que quien reclame la existencia de acreencias laborales inciertas y discutibles no pueda acudir a las vías ordinarias para obtener su declaración, pues lo que se busca es precisamente que todas aquellas controversias carentes de incidencia constitucional, debido a su ausencia de definición plena, quedan sometidas al escrutinio del juez laboral. En **sentencia T-1496 de 2000**, la Corte sintetizó las reglas que la jurisprudencia había decantado para determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela para la reclamación de acreencias laborales:*

" (...) la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental."

DEL CASO CONCRETO

STEFANI SANCHEZ OROZCO, solicitó que se ampare el derecho fundamental al trabajo y se proceda a realizar de manera correcta su carta laboral en la que se indique que el despido se generó sin justa causa y por lo tanto se proceda al pago de la liquidación e indemnización incluyendo las horas extras, festivos y bonos.

Del estudio de las documentales allegadas con el escrito de tutela, se logra determinar sin lugar a dudas que la accionante no cuenta con una condición preferencial que le permita a este estrado judicial intervenir vía acción de tutela toda vez que no se acredita su vulnerabilidad, o situación preferencial, es de anotar que lo solicitado por la accionante es la corrección de la carta de trabajo y el pago de la liquidación e indemnizaciones que considera tiene derechos, pretensiones que no son propias de conocer vía acción de tutela al ser solicitudes que deben ser conocidas por el Juez natural y debatidas mediante la etapa procesal pertinente, situación que no es permitida a este trámite sustancial.

De las situaciones antes descritas es claro que las mismas no son procedentes de estudio en la presente acción de tutela al encontrarse frente a un asunto plenamente de conocimiento de la jurisdicción laboral y sería inapropiado por vía

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2024 01006 00

De: Stefani Sanchez Orozco

Vs: Kaptive Colombia SAS

de la acción de tutela ordenar o realizar el estudio de las solicitudes presentadas, como es respecto de la terminación del contrato si fue con justa o sin justa causa, situación que debe ser debatida y probada junto con las indemnizaciones a que hayan lugar por lo que mal seria en indicarse que es competencia u asunto que debe ser tratado como derecho fundamental, por estos motivos esta Juzgadora no puede trasgredir competencias, máxime cuando la acción de tutela es un medio residual y subsidiario que debe ser usado de una manera responsable y congruente con las necesidades de las personas.

Si bien es cierto que se señala la vulneración del derecho fundamental del mínimo vital y a la vida, la carta Política le ha dado a la Acción de Tutela, un carácter residual y subsidiario, de modo que por regla general sólo procederá cuando no exista en el ordenamiento jurídico otro medio para lograr la efectiva defensa de los derechos fundamentales. Por eso se ha dicho también que exclusivamente está dirigida a la defensa judicial de los derechos fundamentales que consagra la Constitución Política, y no para surtir el régimen jurídico, a menos que la violación de éste cercene o amenace a aquellos y con ella se pretenda transitoriamente evitar un perjuicio irremediable.

No se puede perder de vista que la tutela, no es una herramienta jurídica paralela a los demás instrumentos incorporados por la norma sustancial para hacer efectivos los derechos, y por su carácter residual, no puede tornarse en desconocimiento del sistema judicial operante en el país, para soslayar la existencia de los demás mecanismos procesales, **ordinarios** o **especiales**, al igual que las competencias radicadas legalmente en los Jueces de la República.

Así las cosas, para el presente caso se debe tener en cuenta que la acción de tutela resulta improcedente, toda vez que como ya se estudió lo pretendido por el accionante es el mínimo vital y la vida y hasta la fecha no se logró acreditar que el accionante haya iniciado algún trámite pertinente para obtener el resultado que tanto solicita, así las cosas, es claro que este no es el mecanismo idóneo para ello.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela interpuesta por **STEFANI SANCHEZ OROZCO OSPINA**, respecto al derecho de al trabajo contra de la **KAPTIVE COLOMBIA SAS**, de conformidad con la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: NOTIFICAR por el medio más eficaz tanto a la parte accionante como a la accionada del resultado de la presente providencia.

TERCERO: Si no fuere impugnado el presente fallo oportunamente, esto es, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, se remitirá a la H. Corte Constitucional en los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. En caso

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2024 01006 00

De: Stefani Sanchez Orozco

Vs: Kaptive Colombia SAS

contrario se enviará a la Oficina Judicial - Reparto de los Juzgados Laborales del Circuito de esta ciudad, en los términos del artículo 32 ibídem.

CUMPLASE

Firmado Por:

Viviana Licedt Quiroga Gutierrez

Juez Municipal

Juzgado Pequeñas Causas

Laborales 11

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **2fccd1965704b853eb0f2f261306e6e63f2a5a0a6b48c7297213c0773805b4ff**

Documento generado en 29/01/2024 12:18:09 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>