



Bogotá, D.C., Veintinueve (29) de abril de dos mil veinte (2020)

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
EXPEDIENTE: 2020-197
ACCIONANTE: YEIMY GONZALEZ MÉNDEZ.
ACCIONADO: DIEBOLD NIXDORF
VINCULADOS: MINISTERIO DE TRABAJO.

Surtido el trámite de rigor, procede el Despacho a decidir la acción de tutela de la referencia.

I. COMPETENCIA:

Este Despacho es competente para conocer de la presente acción constitucional, de acuerdo con los parámetros establecidos por el Decreto 2591 de 1991, en concordancia con los Decretos 1382 de 2000 y 1834 de 2015.

II. ANTECEDENTES

La señora Yeimy González Méndez presentó acción de tutela en contra de DIEBOLD NIXDORF, por los siguientes supuestos fácticos:

1. Adujo que tenía un contrato a término indefinido, sin embargo, su empleador lo dio por terminado sin justa causa, sin previo aviso.
2. También señaló que tiene obligaciones económicas pendientes de pago y que por la actual emergencia sanitaria le es muy difícil conseguir otro empleo.

III. PETICIÓN Y DERECHOS VIOLADOS:

La solicitud de amparo constitucional se dirige a que mediante este instrumento se tutele su derecho fundamental al trabajo, ordenándole a la accionada que reintegre a la tutelante a su empleo.

IV. ACTUACIÓN PROCESAL:

Mediante proveído calendado veinte (20) de abril de la presente anualidad, el Despacho admitió la acción de tutela de la referencia, concediendo a la accionada el



término de un (1) día para que se pronunciaran sobre los hechos y la solicitud de amparo, así como para que allegaran copia de los documentos que respaldaran su defensa.

Igualmente se vinculó al Ministerio De Trabajo.

1. **LA EMPRESA DIEBOLD NIXDORF**, sostuvo que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a ninguna causal de discriminación, pues por el contrario se produjo bajo las causales de los arts. 61 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, la terminación unilateral sin justa causa, motivo por el cual le canceló a la accionante la respectiva indemnización junto con un beneficio.

Así mismo, refirió la improcedencia de la presente acción constitucional por no ser el mecanismo idóneo para acoger las pretensiones de la tutelante, dado que la jurisdicción ordinaria laboral es la competente para conocer del asunto.

2. El Ministerio del Trabajo guardó silencio.

Verificado lo anterior, procede el Despacho a entrar a resolver la presente acción constitucional, previas las siguientes,

V. CONSIDERACIONES

1. El artículo 86 de nuestra Constitución Política enseña que 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 a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción de cualquier autoridad o un particular, en los eventos previsto por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia.

Bajo este cariz, es un instrumento jurídico confiado a los jueces, con el propósito de brindar a los ciudadanos la posibilidad de acudir a la jurisdicción sin mayores requerimientos de índole formal y a falta de otro medio judicial de defensa, a efecto de que se protejan los derechos fundamentales del quebranto o amenaza, logrando el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado, cual es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

2. Desde otra arista, en relación con el derecho al trabajo, jurisprudencialmente se ha dicho que aquél goza de tres dimensiones. Primero, es valor fundante del Estado Social de Derecho porque orienta las políticas públicas y las medidas legislativas. En segundo lugar, es un derecho que goza de un núcleo de protección subjetiva e



inmediata que, por una parte, le otorga el carácter de fundamental y, de otra, le concede contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. Por último, es un principio rector que limita la libertad de configuración normativa del Legislador, pues impone un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias, de hecho, conforme a lo establecido en la Sentencia C-479 de 1992, configuran el “suelo axiológico” de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre¹.

3. Es así que, con miramiento a garantizar el trabajo como derecho fundamental, el legislador se encargó de delimitar las diferentes situaciones que se puedan presentar entre empleador y trabajador en el desarrollo de un contrato de trabajo, de hecho, previó taxativamente las causales que dan lugar a la terminación de este vínculo² e introdujo que esta extinción también puede acaecer de forma unilateral sin justa causa, precisamente el art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo se encarga de establecer como debe actuar el empleador ante la ocurrencia de dicho evento, señalando al efecto que:

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

¹ Sentencia C-200/19

² Art. 63 del Contrato de Trabajo.



1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”.

Así mismo, el párrafo 1° del canon 65 de la misma codificación, establece que *“Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.”*

De manera que de la anterior normatividad se extrae con claridad, que el empleador puede terminar el contrato de trabajo sin que medie una justa causa, siempre y cuando indemnice a su empleado en la forma prevista en la ley y según las particularidades de cada contrato.

4. Sin embargo, dichos vínculos laborales se han visto afectados gravemente a causa de la pandemia mundial del COVID-19 que declaró la Organización Mundial de la Salud, situación que tuvo como consecuencia la expedición por el Gobierno Nacional del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, por el cual se declaró el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional y se impartieron instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento obligatorio en el territorio Nacional.

A su turno, y a fin de promover la conservación del empleo, la mismas autoridad gubernamental emitió el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, mediante el cual reguló temas como el retiro de cesantías, aviso sobre el disfrute de vacaciones, recursos del sistema de riesgos laborales para enfrentar el coronavirus covid-19, beneficios relacionados con mecanismo de protección al cesante y acreditación de la fe de vida - supervivencia - de connacionales fuera del país-, así como el Decreto 500 del 31 de marzo de 2020, por el cual reglamentó las acciones de promoción y prevención por parte de las administradoras de riesgos laborales de carácter público.

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo, expidió la Circular No. 0021 de 2020, por el que memora y expone los mecanismos de orden laboral de los que puede hacer uso los empleadores, tales como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados –salario sin prestación del servicio y salario sin prestación del servicio; y así mismo, en la Circular 0033 hogaño, adicionó la licencia remunerada compensable, modificación de jornada laboral y concentración de salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales y concentración de beneficios convencionales.



VI. CASO CONCRETO

Descendiendo al caso en concreto, liminarmente debe establecerse si el asunto puesto a consideración del despacho cumple con el requisito de subsidiaridad que caracteriza las acciones de tutela.

Al efecto, es menester indicar que no hay discusión alguna en cuanto a que las cuestiones atinentes a la terminación de los contratos de trabajo competen a la jurisdicción ordinaria laboral, según disponen los arts. 1° y 2° del Código Procesal Del Trabajo y De La Seguridad Social, empero, ante la actual circunstancia de aislamiento obligatorio provocada por la pandemia del Covid -19, importa precisar que mediante Acuerdo PCSJA20-11546 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura, se ordenó la suspensión de términos judiciales hasta el 10 de mayo de 2020 y se estipularon excepciones en las diferentes áreas del derecho, concretamente en materia laboral, no se encuentra contemplado la terminación de contratos de esta índole, razón por la que sin asomo de duda este escenario constitucional se torna como el único mecanismo eficaz al que puede recurrir la accionante para solucionar el conflicto sobre la terminación de su contrato.

Desde esa perspectiva, se abordará el estudio que plantea el asunto sub examine, para lo cual, liminarmente importa relieves que las circunstancias de terminaciones de contratos de trabajo que establece taxativamente el legislador en los arts. 63 y 64 del Código sustantivo del trabajo, no sufrieron ninguna modificación por la situación coyuntural que vive nuestro país, pues como viene de verse, el Gobierno emitió los Decretos 488 del 27 de marzo de 2020 y 500 del 31 de marzo siguiente, con el fin de adoptar medidas de diferente índole para garantizar el empleo y, para evitar y mitigar los daños que se puedan ocasionar en la ejecución de estos vínculos contractuales, mas no prevén en ningún aparte de su articulado la prohibición expresa de que el empleador pueda terminar sin justa causa dichos contratos.

Ahora bien, en cuanto a las circulares expedidas por el Ministerio de trabajo, si bien es cierto que aquellas contienen diferentes herramientas u opciones para que el empleador pueda seguir garantizando el trabajo a sus empleados, lo cierto es que, este Ente tampoco está vedando que un empleador pueda hacer uso de los aludidos cánones de la codificación laboral.

De modo que, el empleador tiene la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, siempre y cuando de estricta observancia a lo dispuesto en el precepto 64 ibídem, esto es cancelar la respectiva indemnización a su trabajador, ya que con dicho actuar resarce al empleado por los daños futuros que pudiere llegar a ocasionar el despido injustificado. Sin embargo, por cuestiones atinentes al orden moral y social, lo ideal es que el empleador haga uso de las diferentes posibilidades que trae a colación el Ministerio de trabajo para lograr la continuidad del contrato de trabajo, sin



que con ello, se ate indefectiblemente al empleador, pues se reitera que dentro de sus facultades, se encuentra la contemplada en el art. 64 ejusdem.

Así las cosas, teniendo claro lo anterior, en este caso se evidencia que la señora Yeimy González Méndez-accionante- se encontraba vinculada a la empresa Diebold Nixdorf-accionada, mediante contrato laboral a término indefinido, el cual fue terminado unilateralmente por parte del empleador y sin justa causa, por lo cual, como viene de verse, le competía el pago de la respectiva indemnización, carga que se acreditó en la presente acción de tutela, tras allegarse el comprobante de pago del Banco Davivienda, del que se extrae que el Número de Cédula de la señora Gonzales Méndez, esto es 1032389381, coincide con la cuenta del destino.

Corolario de lo anterior, no se observa que la empresa accionada hubiere incurrido en alguna conducta u omisión que provoque la vulneración del derecho fundamental al trabajo de la accionante, pues se reitera, cumplió con la normatividad laboral que regula la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, y en ultimas, resarcó anticipadamente los perjuicios que el rompimiento de la relación laboral le haya podido ocasionar a la actora, por lo que será del caso negar el amparo invocado

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cincuenta y Dos Civil Municipal 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 tutela interpuesta por la señora **Yeimy González Méndez**, por los motivos anteriormente expuestos.

SEGUNDO: Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Si el presente proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase,

La juez,

DIANA NICOLLE PALACIOS SANTOS