República de Colombia
Rama Judicial

JUZGADO CINCUENTA Y OCHO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE

(Antes Juzgado Setenta y Seis Civil Municipal)

Bogotá, D.C., ocho (8) de junio dos mil veinte (2020)

Asunto: Acción de tutela
Accionante: NIDIA VIVIANA ROJAS MONTOYA
Accionado: CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO
Radicación No. 11001400307620200043400

Agotadas las etapas propias, decide el Despacho el amparo constitucional de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. La señora Nidia Viviana Rojas Montoya promovió acción de tutela contra la Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio, invocando la protección de sus derechos al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la dignidad humana y al debido proceso, y solicitó se ordene a la accionada el reintegro sin solución de continuidad desde la fecha del despido a un cargo igual o similar del que venía desempeñando; la afiliación sin solución de continuidad al Sistema General de Seguridad Social, y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

2. En sustento de sus pretensiones, en síntesis, se expuso:

2.1. Que el 19 de julio 2017 celebró contrato de trabajo a término indefinido con la accionada en el cargo de auxiliar de enfermería; que

el 14 de mayo de 2020 fue notificada a una diligencia de descargos por su jefe inmediato que se llevaría a cabo el 15 de mayo de 2020, a la hora 7:00 a.m. en la oficina del jefe del centro médico Tierragrata, de Bogotá, D.C., porque presuntamente había trasgredido sus obligaciones y/o prohibiciones laborales, debido a que el pasado 30 abril de 2020 entregó unas dosis de vacuna de influenza a una compañera -Nubia Cáceres- auxiliar de enfermería para que ella las administrara a sus familiares en su domicilio.

2.2. Que luego de la diligencia le fue notificada la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin ningún análisis de sus argumentos, sin que tuviera la oportunidad de estar acompañada por dos compañeras de la empresa, ni se le hizo traslado de las pruebas, ni tuvo conocimiento de las mismas, en tanto que su actuar fue de buena fe y no presenta ningún proceso disciplinario, ni sanción.

2.3. Que la decisión de la accionada de despedirla de su trabajo le ha causado un perjuicio irremediable, puesto que tiene 36 años de edad sin posibilidades de conseguir un empleo, es madre cabeza de familia, con un hijo de tres años, que le debe ayudar a sus padres, porque su señora madre sufre de cáncer de seno, falla cardiaca, prediabetes, hipertensión arterial y con 61 años, y su papá con 62 años quienes viven con ella, y además, paga un crédito de vivienda donde reside.

3. Admitido a trámite el amparo constitucional, la accionada se opuso al amparo, porque el contrato de trabajo con la accionante finalizó el 15 de mayo de 2020 por justa causa, con fundamento en las gravísimas faltas cometidas por ella, a quien se le dio oportunidad para que ejerciera de forma plena su derecho de defensa y

contradicción, pues no se le impidió que estuviera acompañada de algún testigo a la diligencia de descargos, en la que aceptó los hechos que dieron lugar al despido.

Añadió que en la carta de terminación del contrato quedaron debidamente identificadas las faltas en que la señora Rojas, indicándole la posibilidad de controvertir la decisión mediante recursos y acudir a la justicia ordinaria y/o escalar su caso a la Jefatura del Departamento de Relaciones con el Trabajador.

Precisa que la señora Rojas no es acreedora del fuero por estabilidad reforzada, porque no acredita ser un sujeto de especial protección; que por tratarse de cuestiones meramente legales, la accionante debe acudir a los mecanismos ordinarios ante la jurisdicción laboral, ni demostró la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

II. CONSIDERACIONES

1. Para resolver el presente asunto es preciso resaltar que la acción de tutela que se encuentra fundada en el artículo 86 de la Constitución Política y reglamentada por el Decreto 2591 de 1991, es procedente cuando la actuación u omisión de la autoridad pública, o de un particular en los estrictos casos autorizados, infrinja o amenace derechos constitucionales fundamentales, siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que se promueva como mecanismo transitorio para evitar un daño irremediable.

De tal modo, que su viabilidad o procedencia exige dos precisos requerimientos: por un lado, que la actuación extendida comprometa

un derecho fundamental del linaje avisado; y por otro, que no exista mecanismo de protección distinto.

2. Conforme al artículo 86 de la Constitución Política la acción de tutela está revestida de un carácter subsidiario, esto es, tal como lo ha indicado la jurisprudencia constitucional, que puede ser utilizada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando: a) no exista otro medio judicial a través del cual se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental, b) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho de que se trate.

3. En el asunto sometido a estudio la accionante en suma pretende que la accionada la reintegre al cargo que desempeñaba, el pago de los salarios y de las prestaciones sociales dejadas de percibir y seguridad social, pretensiones que no tienen cabida en esta acción dado el carácter de subsidiariedad que posee. En efecto, le compete a la jurisdicción laboral, dirimir los asuntos relativos a aquellas reclamaciones relativas a la determinación de si la terminación del contrato se ajustó a la normatividad legal, pues se trata de una controversia de linaje laboral que debe ser solucionada a través del procedimiento que prevé el legislador.

Así, la subsidiariedad y excepcionalidad de la acción de tutela aceptan la eficacia de los medios ordinarios de protección judicial como mecanismos legítimos para la protección de los derechos. De suerte, que como existen tales medios a ellos se debe acudir preferentemente, por ello, quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales por esta vía, debe haber agotado los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia que

pretende asegurar que un recurso constitucional tan expedito no sea considerado como una instancia sobrepuesta en el trámite procesal, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos trazados por la ley.

Sobre el particular la Corte Constitucional ha expresado que *"los fallos emitidos en materia de acción de tutela no tienen la virtualidad para declarar derechos litigiosos, menos aún cuando de estos se predica su carácter legal."*[1]

No es suficiente esgrimir las conculcación de un derecho fundamental o la amenaza del mismo para que se legitime la viabilidad del resguardo constitucional, en especial si se trata del reconocimiento de los derechos que se deriven de una pretendida relación laboral, *"pues de un lado, estas controversias cuentan en el ordenamiento jurídico con los mecanismos de solución pertinentes y, del otro, su debate no es propiamente constitucional"*[2].

Será el juez laboral el que defina lo relativo a la temática de la terminación del contrato de trabajo, si hay lugar al reintegro de la accionante, las condiciones en las que debe realizarse, el pago de los salarios o prestaciones sociales dejados de percibir o de los aportes al Sistema General de Seguridad Social, puesto que la acción de tutela no puede constituirse o perfilarse en una vía sustitutiva o paralela de los medios ordinarios de defensa que la misma norma superior y la ley consagran para la salvaguarda de sus derechos, dado que por su carácter subsidiario, residual y le impide al fallador constitucional inmiscuirse en la esfera del natural.

---

1 Sentencia T-528 de 1998,
2 Sentencia T-1121 de 2003.

4. De otra parte, existen casos en que cuando una persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, el resguardo constitucional puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, advirtiendo las circunstancias particulares del caso.

Por ello, se ha concebido el concepto de "*estabilidad laboral reforzada*" utilizado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, como en eventos que involucren derechos de mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas limitadas físicamente u otras personas en estado debilidad manifiesta, para lo cual no es adecuado que sea la sola afección o discapacidad la que dé vía libre a la tutela, se requiere que se compruebe que la finalización del vínculo tuvo como origen esa condición.

En efecto, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en reiterar que no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita.

Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición de debilidad, es decir al embarazo, discapacidad, enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

5. En este asunto no se demostró alguna condición de las señaladas por la jurisprudencia sufriese la accionante que hayan sido el detonante, el nexo causal, para la terminación del contrato de trabajo, lo que deviene aún más la negativa de la acción de tutela, pues lo que

condujo a la finalización de esa relación el 15 de mayo de 2020, fue que "*injustificadamente trasgredió sus obligaciones y prohibiciones laborales, por incurrir en grave indisciplina y negligencia contra Colsubsidio*", luego del trámite disciplinario, sin que se hubiese acreditado la existencia de un perjuicio irremediable en los términos de la jurisprudencia constitucional.

Sobre el particular la Corte Constitucional ha puntualizado que "*no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral*[3]."[4] (se resalta).

6. Ahora bien, del examen del reglamento interno de trabajo claramente se desprende que la terminación unilateral del contrato no tiene la categoría de sanción dentro de la empresa convocada, pues así lo prevé el artículo 54, que señala: "*la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de Colsubsidio no se considera como sanción disciplinaria, sino como medio jurídico para extinguir aquel.*"

De modo que, la finalización del vínculo laboral no se equiparaba como a una sanción en el ordenamiento regulador de las relaciones laborales de la empresa, no obstante acorde con la falta invocada se agotó el procedimiento allí establecido en el mismo instrumento normativo, sin que por tanto, en sentir de este despacho, se hiciera necesario que se acogiera a lo previsto en el artículo 115 del CST,

---

3 Corte Constitucional. Sentencia T-826 de 1999.
4 Corte Constitucional. Sentencia T-077 de 2014.

modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, y será la autoridad judicial de la especialidad laboral la que, en últimas, determine si tal precepto era aplicable y si se vulneró.

No obstante, en el escrito de 14 de mayo de 2020 por el cual se citó a la señora Rojas a la diligencia de descargos, se precisó que se le daba traslado de todas y cada una de las pruebas que motivaban la convocatoria; que podía presentar todos los documentos y soportes que le permitieran aclarar los hechos y a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T., pero la accionante no hizo uso de ese derecho, según las copias arridadas.

7. Así las cosas, el amparo constitucional deprecado no está llamado a prosperar.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cincuenta y Ocho de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Negar la acción de tutela reclamada por la señora Nidia Viviana Rojas Montoya.

SEGUNDO: Informar que la presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación en los términos

del artículo 31 del decreto 2591 de 1991. Si esta providencia no fue impugnada en tiempo oportuno, envíese la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

TERCERO: Notificar esta providencia como lo prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 en forma telegráfica o por cualquier medio expedito tanto a la accionante, como a la accionada.

CÓPIESE Y NOTIFÍQUESE

JOHN SANDER GARAVITO SEGURA

Juez