

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., diecisiete (17) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Referencia: **IMPUGNACION TUTELA**
Radicado: **No. 1100141890-42-2023-00467-01**
Accionante: **LEIDY MARCELA CAMACHO LÓPEZ**
Accionado: **BANCO CAJA SOCIAL S.A.**
Vinculados: **BANCO CAJA SOCIAL S.A. SUCURSAL CHIQUINQUIRÁ, PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACION, MINISTERIO DEL TRABAJO, SINDICATO UNION BANCARIA NACIONAL-UBN-, FAMISANAR EPS, COMFABOY, JUZGADO 36 LABORAL DEL CIRCUITO Y SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA.**

Procede el despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda para finiquitar el trámite de la **ACCION DE TUTELA** de la referencia.

I. ACCIONANTE

Se trata de **LEIDY MARCELA CAMACHO LÓPEZ** quien actúa mediante apoderado judicial en defensa de sus derechos.

II. ACCIONADO

Se dirige la presente **ACCION DE TUTELA** contra **BANCO CAJA SOCIAL S.A.** y como vinculados **BANCO CAJA SOCIAL S.A. SUCURSAL CHIQUINQUIRÁ, PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION, MINISTERIO DEL TRABAJO, SINDICATO UNION BANCARIA NACIONAL-UBN., FAMISANAR EPS, COMFABOY, JUZGADO 36 LABORAL DEL CIRCUITO y SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA.**

III. DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Se trata del derecho a la **seguridad social, igualdad, mínimo vital, trabajo y estabilidad laboral reforzada.**

IV. OMISION ENDILGADA AL ACCIONADO

Manifiesta que desde el año 2003 se vinculó laboralmente al Banco Caja Social mediante contrato de trabajo a término indefinido para el cargo de Cajero único Jornada Adicional y a partir de 2010 el cargo de Asesora de Servicios, sin registrar llamados de atención en su hoja de vida hasta el año 2019.

Señala que se vinculó al Sindicato de Industria UBN el 15 de julio de 2019 y a partir de ello fue objeto de presiones y malos tratos por parte del gerente de la oficina Chiquinquirá, por lo que presentó queja de acoso laboral ante el banco y ante el Comité de Convivencia del banco.

Indica que la entidad determinó que las conductas no constituían acoso laboral y continuó siendo víctima de malos tratos que le ocasionaron afecciones a su salud debiendo asistir a consultas psicológicas y psiquiátricas.

Informa que fue diagnosticada de "*GASTRITIS, TRASTORNO DE ANSIEDAD, CEFALEA TIPO PUNZANTE, SENTIMIENTO DE TRISTEZA, DEPRESIÓN, IDEAS RECURRENTES AL SUICIDIO*", patologías que le han generado incapacidades y hospitalizaciones en clínica de rehabilitación de reposo.

Expone que el gerente la denunció por acoso laboral y sin hacer una investigación exhaustiva, el Comité de Convivencia configuró el acoso, sin tener en cuenta las denuncias que ella en años anteriores presentó y mediante proceso judicial iniciado por el banco se autorizó el levantamiento del fuero sindical para despido de la accionante determinando que no era necesario la autorización del Ministerio de Trabajo por no tener relación con las incapacidades médicas y sin tener en cuenta sus antecedentes clínicos, lo que le generó angustia e ideas suicidas.

Manifiesta que el 10 de junio de 2023 se emitió concepto desfavorable de rehabilitación y cuenta con PCL del 51.10% expedido por Famisanar EPS.

Que el 11 de agosto de 2023 se dio por terminado el contrato laboral con justa causa, fecha para la cual se encontraba hospitalizada y con incapacidad médica del 8 al 15 de agosto, incapacidad que se fue prorrogando y a la fecha continúa incapacitada, sin que se hubiere solicitado el permiso del Inspector de Trabajo.

Dice que el salario que devengaba era su único ingreso, debe seguir costeando su tratamiento y es madre soltera y que la Caja de Compensación Comfaboy le asignó el subsidio de desempleo.

Pide el amparo de sus derechos y se ordene su reintegro al puesto de trabajo, el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, declarar la ineficacia de la terminación del contrato sin que medie justa causa y autorización de la autoridad competente.

V. TRAMITE PROCESAL

Admitida la solicitud, el A quo ordenó notificar a los accionados solicitándoles rendir informe sobre los hechos aducidos por la petente.

VII. FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez A-quo Juzgado 42 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá mediante proveído impugnado del 9 de noviembre de 2023 **NEGÓ** el amparo de los derechos suplicados por subsidiariedad.

VIII. IMPUGNACIÓN

Impugna el fallo de primer grado la accionante argumentando indebida valoración probatoria ya que las pruebas aportadas demuestran la violencia psicológica a que fue sometida la accionante por su jefe y fue lo que le ocasionó pérdida de capacidad laboral y cambios comportamentales a nivel laboral, social y familiar. Que la actora se encontraba hospitalizada e incapacitada para la fecha del despido, medicada y en estado de debilidad manifiesta por su

estado de salud mental, es madre cabeza de familia y carece de recursos ya que el subsidio de desempleo es decreciente y temporal.

Solicita revocar el fallo y se amparen los derechos fundamentales de la accionante.

IX. PROBLEMA JURIDICO

Siendo lo pretendido por el accionante obtener su reintegro al puesto de trabajo, corresponde a esta instancia determinar si el fallo del A quo se encuentra ajustado a derecho o por el contrario hay lugar a su revocatoria.

VII. CONSIDERACIONES

1. La Acción de Tutela.

La tutela constituye un logro alcanzado por la colectividad con ocasión de la expedición de la Constitución Política de 1991, para frenar los desafueros de las autoridades cuando quiera que con hechos u omisiones comprometan los derechos fundamentales de los ciudadanos.

La finalidad de esa acción es lograr que, a falta de vía judicial ordinaria, mediante un trámite preferente y sumario, el Juez ante quien se acuda dé una orden de actuar o abstenerse de hacerlo, tendiente a hacer cesar la vulneración o amenaza de violación denunciada.

El artículo 86 de nuestra Carta magna así lo consagra; También advierte su procedencia contra particulares encargados de la prestación de servicios públicos o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de indefensión o subordinación.

Además, la tutela no procede, cuando existen otros recursos o medios de defensa judicial, así lo establece el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, al disponer que solo es viable cuando se ejercita como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, entendiéndose como tal, sólo el que pueda ser reparado en su integridad mediante una indemnización.

Al respecto, de acuerdo con la configuración constitucional, existen dos modalidades de procedencia de la acción de tutela como medio de protección de derechos constitucionales fundamentales: de una parte, como mecanismo principal, si el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz al cual pueda acudir en busca del amparo requerido y, de otra parte, cuando exista otro medio de defensa judicial, la tutela actuará como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Vale la pena recalcar la naturaleza residual de la acción de tutela, en tanto que, por regla general la jurisprudencia ha dicho que la tutela es el último mecanismo de defensa, después de haber agotado todos los medios ordinarios:

"La jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en señalar que, en virtud del principio de subsidiariedad de la tutela, los conflictos jurídicos relacionados con los derechos fundamentales deben ser en principio resueltos por las vías ordinarias -jurisdiccionales y administrativas- y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción

de amparo constitucional. En efecto, el carácter subsidiario de la acción de tutela impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales. Tal imperativo constitucional pone de relieve que para acudir a la acción de tutela el peticionario debe haber actuado con diligencia en los procesos y procedimientos ordinarios, pero también que la falta injustificada de agotamiento de los recursos legales deviene en la improcedencia del mecanismo de amparo establecido en el artículo 86 superior"(sentencia T-480 de 2011) -Resaltado del despacho-

2. De la estabilidad laboral reforzada.

En cuanto al derecho fundamental de la estabilidad laboral reforzada que hoy ocupa la atención de este Despacho ha dicho la H. Corte Constitucional en Sentencia T-039 de 2010 M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, lo siguiente:

"...Importante es hacer mención del alcance del derecho a la protección laboral reforzada, con relación a que el mismo no sólo implica no ser despedido sin previa autorización, sino también el derecho al reintegro. Sobre la materia la sentencia T-661 de 2006 explica:

"Establecido entonces i) que en "ningún caso" la limitación de una persona puede servir de obstáculo para la permanencia en el empleo o para que el limitado físico, sensorial o psíquico acceda a una ocupación, acorde con su situación; ii) que en el proceso de reubicación del trabajador se deberán respetar sus garantías constitucionales y iii) que los discapacitados tienen derecho a contar con un "recurso sencillo y efectivo para obtener de los jueces o tribunales, dentro de plazos razonables, el restablecimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales", está claro que la acción de tutela procede para resolver sobre el reintegro al trabajo de un trabajador discapacitado, despedido sin haberle permitido confrontar la decisión y sin autorización del Ministerio de la Protección Social -artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Ley 16 de 1972."

En este sentido, la Corte Constitucional ha considerado que dicho instrumento no es, por vía general, procedente para lograr el reconocimiento de derechos laborales, dado que se trata de un derecho de carácter legal en disputa, el cual debe ser conocido por la jurisdicción competente; sin embargo, la excepción a esta regla se presenta en aquellos casos en los que sea necesario proteger los derechos respectivos como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable (Sentencia T-969 / 2001 MP Dr. Jaime Araujo Rentería). (Resaltado del despacho)

Sobre la figura de la estabilidad laboral reforzada, nuestro alto Tribunal Constitucional, ha dicho:

"(...) En virtud del artículo 53, y de otros que se relacionan con la protección que el Estado debe dar a quienes se encuentran en situación de indefensión o debilidad manifiesta, por las condiciones físicas, sociales, económicas o de salud que afrontan, la Corte ha sostenido que en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a estas personas implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y a que el inspector de trabajo

o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal.

(...)

La efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

(...)

Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas o a los trabajadores aforados. Por el contrario, el criterio de esta Corporación ha evolucionado, al punto de concebir que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (...)' (Sentencia T-754/2012).

VIII. CASO CONCRETO

Pretende la accionante la revocatoria del fallo por cuanto las pruebas no fueron debidamente valoradas ya que la violencia psicológica a que fue sometida le ocasionó pérdida de capacidad laboral y cambios comportamentales a nivel laboral, social y familiar, encontrándose en estado de debilidad manifiesta por su situación de salud mental, es madre cabeza de familia y carece de recursos ya que el subsidio de desempleo es decreciente y temporal.

De las pruebas aportadas se advierte que la accionante se encontraba vinculada laboralmente con el BANCO CAJA SOCIAL mediante contrato individual de trabajo a término indefinido desde el 10 de febrero de 2003, contrato que su empleador terminó con justa causa el 11 de agosto de 2023.

Cabe precisar que, aunque la accionante refiere algunas patologías que padece y que le han generado hospitalizaciones, incapacidades, terapias y consumo de medicamentos, señalando que se vulneran sus derechos al no considerarse su estado de salud y debilidad manifiesta para finalizar el vínculo laboral sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, lo cierto es que del material probatorio aportado advierte que su condición médica no es causal para la terminación del contrato laboral.

Nótese que la carta de terminación refiere como causal "*justa causa – cumplimiento fallo*", de acuerdo con sentencia judicial del Juzgado 36 Laboral del Circuito de esta ciudad y confirmada en segunda instancia por el Tribunal Superior de Bogotá -Sala Laboral el 26 de junio de 2023, fallo mediante el que se autorizó al banco accionado despedir a la aquí accionante por existir justa causa para ello, dado que su reiterado comportamiento resultaba inadecuado, irrespetuoso y no se ajustaba a lo establecido en el Código de Conducta y Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, recalcando la sentencia que el despido no es consecuencia de su presunto estado de salud.

En ese orden, palmario resulta que no existe nexos causal entre el despido y el estado de salud como lo quiere hacer ver la tutelista, en tanto de

la documental arribada deviene que se presentaron conflictos laborales que llevaron a la accionada a iniciar proceso laboral de levantamiento de fuero sindical para despido, lo que hace que dicha controversia deba ser resuelta ante el juez natural, escenario propicio para debatir este tipo de asuntos de una manera amplia, pudiendo salir avante en sus pretensiones, y no en esta constitucional que opera de manera subsidiaria, sobreviniendo entonces la improcedencia de este mecanismo al contarse con otras vías para detener la presunta afectación, ya que la acción de tutela es de carácter subsidiario y no puede usarse como otra instancia más, desconociendo las distintas jurisdicciones, competencias y jueces naturales de cada caso en particular, más aun tratándose de litigios de carácter legal, contractual y económico donde se encuentra en discusión una relación laboral que debe ser dirimido por el juez ordinario laboral, por lo que resulta improcedente cuando el que se dice perjudicado tiene a su alcance otros medios de defensa judicial o cuando pretende sustituir mecanismos ordinarios de defensa que no fueron utilizados en su debido tiempo, o de los cuales aún no ha hecho uso. (Sentencia T-177 de 2011).

En consideración a lo anterior, la acción de tutela no constituye la vía judicial idónea y apropiada por lo que los presupuestos expuestos resultan suficientes para que este despacho confirme el fallo del Juez 42 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, en tanto que para el caso planteado no opera la protección por vía de tutela.

IX. DECISION

En mérito de lo expuesto el **JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTA D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE**:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de tutela de fecha 9 de noviembre de 2023 proferido por el JUZGADO 42 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE de Bogotá, conforme lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: DISPONER se notifique esta decisión a las partes y al Juez de primera instancia por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: ORDENAR la remisión oportuna del expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo. **OFÍCIESE.**

COPIESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

WILSON PALOMO ENCISO
JUEZ

ET

Firmado Por:
Wilson Palomo Enciso
Juez Circuito

**Juzgado De Circuito
Civil 012
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: **6c127423ffebbc7ddb834178b3d866a3772623753787ca526aa48167fc6f5bfb**

Documento generado en 17/01/2024 07:34:07 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**