

INFORME SECRETARIAL: seis (6) de julio de 2.020, en la fecha pasa al Despacho para decidir la impugnación del fallo dentro de la Acción de Tutela proveniente del Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales N°. 110014105001 2020 00137 01, de NATALIA DUARTE OSPINA en contra de LOGYTECH MOBILE S.A.S., y otros.



CAROLINA FORERO ORTIZ
Secretaria



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO Bogotá D.C., seis (6) de julio de dos mil veinte (2.020)

ACCION DE TUTELA: N° 11001-41-05-001-2020-00137-01

ACCIONANTE: NATALIA DUARTE OSPINA C.C. 1.026.282.151

ACCIONADA: LOGYTECH MOBILE S.A.S.

ACCIONADOS: HUGO ALBERTO SALVO OVIEDO y CARLOS JULIÁN AGUILAR
LONDOÑO

En la fecha, procede el suscrito Juez Diecisiete (17) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., a resolver la impugnación del fallo proferido el 22 de mayo de 2.020 por el Juzgado Primero (1º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., interpuesta por la accionada.

1. DESCRIPCIÓN DEL CASO

1.1. Fundamentos de hecho.

Informa la actora que, desde el mes de junio de 2019, se vinculó laboralmente con la empresa Logytech Mobile S.A.S., bajo un contrato a término indefinido en el cargo de “tercer nivel sin grado universitario” en el departamento de recursos humanos y que ha obtenido las más altas calificaciones de desempeño y no ha tenido quejas de su supervisor; que el pasado 24 de abril, fue citada a descargos y le fue notificada la terminación unilateral de su contrato con justa causa, por haber enviado el 21 de abril un correo electrónico con copia del certificado de la Cámara de Comercio y el reporte ordinario de novedades laborales al correo electrónico de la señora Isabel Pardo, quien había sido retirada el 20 de abril. Aduce la actora que su despido fue ilegal y sin

justa causa, según las razones que expone para explicar su conducta; señalando además que, en razón a su despido, y al no contar con otra fuente de ingresos, no cuenta con recursos para atender sus gastos de manutención y los de su madre quien depende económicamente de ella, por lo que considera que se le han vulnerado sus derechos fundamentales de defensa, al debido proceso y al mínimo vital.

1.2. Pretensiones.

Bajo los fundamentos expuestos, la actora, reclamó el amparo de sus derechos fundamentales a la defensa, debido proceso, al trabajo, al mínimo vital y vida digna, y su reintegro, junto con el pago de acreencias sociales.

1.3. Actuación procesal

La acción fue admitida por auto del 11 de mayo de 2.020, ordenándose la notificación de las partes, y concediendo el término de veinticuatro (24) horas a los accionados para que se pronunciaran.

La accionada Logytech Mobile S.A.S., una vez notificada, se pronunció a través de su apoderado judicial el 13 de mayo de 2020, e indicó que, entre la accionante y esa sociedad, se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido que finalizó el 27 de abril de 2020 con justa causa previo procedimiento disciplinario. Señaló que la accionante incumplió el contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo, y por ello, al encontrarse comprobada una de las faltas contenidas en el artículo 62 del C.S.T. se dio terminación al contrato.

Se opuso a todas las pretensiones y solicitó denegar la acción de tutela por improcedente, al contar la accionante con otros mecanismos de defensa judicial.

1.4. Decisión de primera instancia.

En el fallo proferido el 22 de mayo de 2.020, la señora Juez Primera Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, amparó los derechos fundamentales de la accionante, al considerar, en primer lugar, que debido a la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional, y teniendo en cuenta la suspensión de términos judiciales en todas las jurisdicciones, la accionante no contaba con otros medios de defensa judicial y por tanto, esa situación le permitía al juez constitucional estudiar de fondo el asunto. De otro lado, señaló que no se encontrara plenamente configurada la falta que la compañía le endilgaba a la actora para dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo, y que además, se había incurrido en un abuso del derecho al terminar el contrato de trabajo en medio de la emergencia sanitaria, sin que se tomaran medidas para proteger a las personas que han prestado servicios a su favor.

Por las razones anteriores, declaró la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, y ordenó a Logytech Mobile S.A.S., el reintegro de la accionante, en un cargo similar, igual o superior al que tenía al momento de su desvinculación, junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde el 27 de abril de 2020.

2. LA IMPUGNACIÓN

Dentro de la oportunidad respectiva, el representante legal de la accionada LOGYTECH MOBILE S.A.S., impugnó el fallo, con miras a que se revoque y como sustento de su inconformidad adujo el vocero judicial de la accionada que la acción de tutela no era el instrumento adecuado e idóneo para pretender el reintegro laboral de la accionante cuando no es sujeto de especial protección, y se cuenta con el proceso ordinario laboral a través del cual se puede resolver de manera eficaz dicho tipo de controversias, sin que la suspensión de términos judiciales implique que no existe un medio eficaz e idóneo para conocer del asunto. Así mismo, expuso que no existía prueba siquiera sumaria que demostrara que los derechos alegados por la accionante estuviesen comprometidos y no se estableció ningún tipo de perjuicio irremediable. Indicó, que no era cierto que con la terminación del vínculo se le afectara su mínimo vital, toda vez que, ante la terminación del contrato de trabajo se le reconoció la liquidación final de acreencias laborales.

Finalmente señaló que en ninguno de los Decretos Expedidos por el Gobierno Nacional se hubiese modificado el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente, lo atinente en los artículos 61 y 62 que tratan sobre la terminación del contrato de trabajo.

3. CONSIDERACIONES

3.1. NORMATIVIDAD Y PROBLEMA JURÍDICO.

El problema jurídico que se plantea a través de ésta acción constitucional en sede de segunda instancia consiste en definir, si la decisión que concedió la protección de los derechos fundamentales de la accionante, se aviene a los lineamientos legales y jurisprudenciales que orientan la decisión de estas controversias, si se dan los supuestos legales para considerar que la accionante es sujeto de especial protección y si por la terminación del vínculo con la accionada, se le han vulnerado los derechos fundamentales que invoca.

Por ello debe empezarse por rememorar que la Corte Constitucional ha orientado que: *“la acción de tutela no procede cuando el interesado, cuenta con otros medios judiciales, salvo que la interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o cuando aquel medio no resulta eficaz ni idóneo. Caso en el cual, el juez de tutela entrara a estudiar y determinar los factores del caso en concreto, como lo*

son: i) la edad para ser considerado sujeto especial de protección; (ii) la condición física, económica o mental; (iii) el grado de afectación de los derechos fundamentales, en particular del derecho al mínimo vital; (iv) la existencia previa del derecho y la acreditación por parte del interesado de la presunta afectación; y (v) el despliegue de cierta actividad administrativa y procesal tendiente a obtener la protección de sus derechos, para decretar o no su procedibilidad”¹.

Ahora bien, también ha orientado la Alta Corporación que el amparo reforzado de los sujetos de especial protección constitucional, parte del reconocimiento que el Constituyente de 1991 hizo de la desigualdad formal y real a la que se han visto sometidos históricamente.² De esta manera la Constitución Política en su artículo 13 establece que **“el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”** (Negrilla fuera de texto).

Al respecto, se han señalado como sujetos de especial protección a los niños y niñas, a las madres cabeza de familia, a las personas en situación de discapacidad, a la población desplazada, a los adultos mayores, y todas aquellas personas que por su situación de debilidad manifiesta los ubican en una posición de desigualdad material con respecto al resto de la población; motivo por el cual considera que la pertenencia a estos grupos poblacionales tiene una incidencia directa en la intensidad de la evaluación del perjuicio, habida cuenta que las condiciones de debilidad manifiesta obligan a un tratamiento preferencial en términos de acceso a los mecanismos judiciales de protección de derechos, a fin de garantizar la igualdad material a través de discriminaciones afirmativas a favor de los grupos mencionados.³

3.2. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL.

Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte Constitucional ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado; sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, *“pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”*⁴

¹ Sentencia T-736/13 M.P. Alberto Rojas Ríos

² Sentencia T-282 de 2008 M.P., Mauricio Gonzáles Cuervo

³ Sentencia T-495 de 2010 M.P., Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

⁴ Sentencia SU-047 de 2017

Ahora bien, la cuestión objeto de estudio, involucra el denominado principio de estabilidad laboral reforzada, por ello debe recordarse, en primer lugar, que el derecho al trabajo se encuentra ligado a unos compendios mínimos esenciales consagrados en el artículo 23 de la Constitución Política. Uno de estos, consiste en que cuando el trabajador es una persona en situación de vulnerabilidad, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada que se traduce en una especie de seguridad en la permanencia de la relación laboral, es decir, que dado el padecimiento de ciertas condiciones, determinadas por factores sociales, económicos, de salud, entre otros, cuenta con esa posibilidad como medida de protección a su especial condición y se cristaliza en que no puede ser despedido mientras no exista una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido.

En virtud del artículo 23 superior, y de otros que se relacionan con la protección que el Estado debe brindar a quienes se encuentran en situación de indefensión o debilidad manifiesta, por las condiciones físicas, sociales, económicas o de salud que afrontan⁵, la Corte Constitucional también 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. Colofón de lo expuesto, se establece que el derecho a la estabilidad laboral reforzada cubre a los trabajadores en situación de discapacidad, a los aforados, a las mujeres embarazadas, a las personas próximas a pensionarse, y a todos aquellos sujetos que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta.

Es claro, que, si bien por regla general la tutela no es procedente para solicitar el reintegro de un trabajador, si procederá si en el caso concreto se evidencia que los mecanismos ordinarios no resultan eficaces para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales.

Por lo anterior, es labor del juez determinar, a partir de un análisis detallado de las circunstancias particulares del tutelante, si cumple con los requisitos para que se configure la estabilidad laboral reforzada, para que su asunto sea tramitado a través de un mecanismo judicial preferente para evitar que se presente un perjuicio irremediable.

3.3. CASO CONCRETO.

En el caso que nos ocupa, la señora Natalia Duarte Ospina, acude a la vía de tutela con el propósito de que se protejan sus derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, al mínimo vital y a la vida digna, vulnerados, según lo indica, tras la

⁵ Artículo 13, 47 y 95 de la Constitución Política

terminación de su contrato de trabajo el 27 de abril de 2020, que afirma, fue de manera ilegal y sin justa causa, que le ocasionó una afectación a su mínimo vital, al no contar con otro ingreso que cubra sus necesidades alimenticias y las de su progenitora quien señala, depende económicamente de ella.

Por lo anterior, y para establecer si en el presente caso la tutela es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias, debe este Juzgado analizar si la actora es sujeto de especial protección constitucional o se halla en circunstancias de debilidad manifiesta, como lo ha indicado la Corte Constitucional al precisar que: “(...) *La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada.*”⁶

De esa manera, y de la documental que obra, se observa que efectivamente, el 27 de abril de 2020, la sociedad Logytech Mobile S.A.S., a través de su representante legal, dio por terminado el contrato de trabajo que sostuvo con la accionante desde el 25 de junio de 2019, aduciendo una justa causa, previa diligencia de descargos adelantada ese mismo día, sin embargo, no se acredita, que al momento de la terminación, la actora se encontrara bajo alguna de las circunstancias señaladas por la Corte Constitucional para ser beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada, esto es, que estuviera aforada, se encontrara en situación de discapacidad, en estado de embarazo, incapacitada o bajo recomendaciones médicas, o en una situación de debilidad manifiesta.

Significa lo anterior, que la accionante para el momento de la terminación de su contrato, no tenía la condición de sujeto de especial protección y, por ende, no era beneficiaria de la estabilidad en el empleo, razón por la cual, y al mediar una presunta causa objetiva de desvinculación, por lo menos desde este punto de vista, no constituye una vulneración a sus derechos fundamentales, siendo importante señalar que la situación actual debido a la emergencia sanitaria ocasionada por el virus Covid-19, no ha generado ningún cambio dentro de las condiciones de estabilidad laboral, ni prohibición legal según la cual no se pueda terminar un contrato de trabajo en virtud del artículo 62 del C.S.T.

Adicionalmente, si bien la acción de tutela resultaría viable cuando el mecanismo ordinario no resulta eficaz para una pronta protección a los derechos fundamentales en riesgo, también lo es que cada caso debe ser analizado de manera detallada para determinar si se establece la vulneración, pues es de anotar que éste procedimiento no es sustitutivo ni paralelo a las acciones judiciales ordinarias o especiales, y por esta

⁶ T-325-18 M.P., José Fernando Reyes Cuartas

misma razón el artículo 86 de la Carta dispone que sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, siendo importante insistir en que no basta cualquier perjuicio, sino que debe ser grave e irremediable, lo que equivale a la gran intensidad del daño y ante tal circunstancia, la urgencia y la gravedad determinan que el amparo sea impostergable, ya que tiene que ser adecuado para restablecer el orden social justo en toda su integridad, como lo ha orientado la Corte Constitucional en sus pronunciamientos.

Por consiguiente, la prueba del perjuicio irremediable es un requisito fundamental para la prosperidad de la acción de tutela; es decir, no resulta suficiente la afirmación contenida en la tutela, sino que es necesario que la accionante explique y demuestre en qué consiste, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela establecer la existencia del perjuicio y su condición de irremediable, situación que en el presente caso no se presenta, siendo oportuno señalar, que es claro que la desvinculación priva a la actora de su remuneración, empero, ese mero hecho tampoco conlleva una decisión distinta, pues, de ser así, nunca sería dable finiquitar una relación laboral dada la consecuencia que en el plano económico acarrea.

En éste orden, al no ostentar la accionante la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, y al no establecerse la inminencia de un perjuicio irremediable, considera este Juez de tutela que la controversia de la legalidad de la desvinculación emitida por la accionada en desarrollo de sus competencias legales y que resulta desfavorable a la accionante, según lo expone, lleva a concluir que el problema planteado, tiene carácter legal y para debatirlo debe acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, que si bien, a raíz de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional, los términos judiciales se encontraban suspendidos, el Consejo Superior de la Judicatura, dispuso la reanudación a partir del 1º de julio de 2020.

Así las cosas, resulta claro que no se cumple el requisito de subsidiariedad establecido por la Corte Constitucional para la procedibilidad del amparo constitucional, toda vez que al juez de tutela no le es dado arrogarse funciones que corresponden a otras autoridades a través del trámite correspondiente, y como se reitera, no se observa que exista un perjuicio de carácter irremediable, que requiera de medidas urgentes e inminentes, se revocará el fallo de primer grado, para en su lugar, negar por improcedente la acción de tutela.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Primero (1º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., el día 22 de mayo de 2020, dentro de la Acción de Tutela instaurada por la Sra. **NATALIA DUARTE OSPINA**, identificada con la C.C. 1.026.282.151, para en su lugar negar la acción de tutela por improcedente, según las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito.

TERCERO: REMITIR el expediente a la H. Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

EL JUEZ,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Albeiro Gil Ospina', is written over a faint, circular official stamp. The signature is fluid and stylized, with a large loop at the end.

ALBEIRO GIL OSPINA