

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN
DE CONTROL DE GARANTÍAS

Bogotá DC, quince (15) de octubre del dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA

Radicación: No. 2020-101

Accionante: -Héctor Enrique Cubillos Ñaños
-Jhon Milton Leyton Alape
-Mauricio Cortes Ramírez

Accionado: Consorcio Express SAS

Decisión: Declara improcedente

ASUNTO

Resolver la acción de tutela instaurada por los ciudadanos **HÉCTOR ENRIQUE CUBILLOS ÑAÑES, JHON MILTON LEYTON ALAPE y MAURICIO CORTES RAMÍREZ**, quienes obran en nombre propio en contra del Consorcio Express SAS, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, defensa, mínimo vital en conexión a la seguridad social, consagrados en la Constitución Nacional.

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

El actor interpone acción de tutela indicando los siguientes hechos:

1. Manifiestan los accionantes estar afiliados al sindicato Asociación de Trabajadores de Consorcio Express SAS, "Asoexpress". Que conforme a lo anterior se tiene suscrita una convención colectiva de trabajo, del año 2019 al 2022. Que en dicho acuerdo en el capítulo quinto, que trata sobre los procesos disciplinarios, artículo 19, trámite se pactó que el trabajador presuntamente inculcado deberá ser llamado a descargos para que explique su conducta dentro de los 30 días hábiles en que se tenga conocimiento de la presunta falta.
2. Ahora bien, en lo que atañe al ciudadano **HÉCTOR ENRIQUE CUBILLOS ÑAÑES**, manifiesta que trabaja para el consorcio accionado, en calidad de Mecánico Tipo A, siendo que para el 30

de julio de 2020 se le requirió por parte de la empresa accionada, a fin de que rindiera diligencia de descargos el 31 de julio de 2020, a las 8:30 am, por presunto incumplimiento a sus obligaciones laborales.

3. Refirió además, que para el momento en que se realizó la auditoria, se encontraba disfrutando de vacaciones, razón por la que no sabe quién dirigió la misma, ni cuándo ni cómo se tomaron unas fotos y video que está en el informe. Que además no se tuvo en cuenta que al cuarto donde realizaron la auditoria, tienen acceso más personas.
4. Que lo anterior desencadeno que le impusieran una sanción de cancelación del contrato por el termino de 5 días, afectando sus ingresos mensuales, que es el sustento de su familia, incluyendo hijos.
5. Con relación al ciudadano **JHON MILTON LEYTON ALAPE**, manifestó ser operador de bus zonal, que además para el 5 de junio de 2020, se presentó un accidente, colisionando con una camioneta y un camión de la basura, aduce que el siniestro se ocasiono por fallas mecánicas, ya que el freno no funciona.
6. Que en su oportunidad fue valorado por las ambulancias que llegaron al lugar y posteriormente se le genero una incapacidad por cinco días, lo que le impido estar en lugar y dar su versión de los hechos, cuando se realizó el informe de accidente de tránsito por parte de la Policía Nacional.
7. Agrego adema la empresa accionada, ordeno realizar un informe del accidente de tránsito a personas que no son calificadas para emitir dichos dictámenes, que también al parecer se realizó una inspección al bus por parte de otro compañero, quien adujo que efectivamente presentaba fallas en los frenos el rodante.
8. Que todo lo anterior, género que con fecha 21 de agosto de 2020, abrieran un proceso disciplinario, por el accidente ocurrido el 5 de julio de 2020, el que finalizo con la terminación del contrato de trabajo el 16 de septiembre de 2020, situación que configuro la violación a la convención colectiva de trabajo.
9. Respecto al tercer accionante, **MAURICIO CORTES RAMÍREZ**, éste señala que el 16 de junio de 2020, debía supervisar el mantenimiento correctivo realizado a un bus, “se corrige fuga de aire por racor válvula 4 vías, se cambia correa de compresor y se gradúan frenos”.

10. Que ese mismo día a las 20:06, el operador del bus que había sido arreglado, reporto que el bus se había varado por la misma novedad, fuga de aire. Dicha situación género que el consorcio accionado le acusara de no haber supervisado el procedimiento realizado al bus. Situación que es falsa ya que la primera intervención se hizo sobre respuestas y partes distintas a las que en segunda oportunidad, presentaron la falla. Prueba de ello era que el vehículo había trabajado y vuelto a dañar varias horas después.
11. Que de igual forma al caso anterior, el consorcio accionado, inicio proceso disciplinario el 27 de julio de 2020, superando el término de 30 días hábiles establecido en la convención colectiva de trabajo. Dando por terminado el contrato de trabajo el 25 de agosto de 2020.
12. Al unísono los tres accionantes refieren que las pruebas aportadas a sus expedientes son ilegibles y están fragmentadas, razón por la que se les vulnera el derecho a la defensa y debido proceso. Ya que no se tuvieron en cuenta las pruebas que aportan o solicitan y todos son padres cabeza de familia que responden por los gastos de sus hogares y en estos momentos quedaron desprotegidos. Ya que se causaron sanciones que afectaron el mínimo vital y en otros se dieron por terminados los contratos.

PRETENSIONES

Peticionan los accionantes se amparen los derechos fundamentales invocados y en consecuencia de ello se declare la nulidad de las sanciones impuestas por la empresa Consorcio Express SAS, en consecuencia, se deje sin efecto la sanción de 5 días impuesta a **HÉCTOR ENRIQUE CUBILLOS ÑAÑES**, y le sea devuelto el dinero descontado.

Así mismo, se deje sin efecto la terminación del contrato de trabajo de **JHON MILTON LEYTON ALAPE** y **MAURICIO CORTES RAMÍREZ**, ordenando el reintegro laboral y pago de los salarios dejados de percibir.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD ACCIONADA

Consorcio Express SAS.

El representante legal del Consorcio Express SAS, solcito al Despacho, declarar la improcedencia de la acción de tutela, teniendo en cuenta que se trata de tres accionantes que exponen hechos y pretensiones de manera subjetiva y descontextualizada. Que adicionalmente la Corte Constitucional ha dispuesto que la acción de tutela procede cuando se está en peligro o amenaza de manera

simultánea en un número plural de personas, acumulando distintas situaciones fácticas. De igual forma refiere que la acción de tutela, no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral o sumas de dinero.

También resaltan que lo pretendido por los accionantes en cuanto a dejar sin efecto las actuaciones disciplinarias adelantadas por el consorcio, carece de todo fundamento ya que en su oportunidad fue probado que incumplieron con sus deberes y obligaciones como trabajadores.

Con relación a **HÉCTOR ENRIQUE CUBILLOS ÑAÑES**, sostiene que en diligencia de descargos se le preguntó por la evolución de un componente que no había sido instalado, contestando que no había sido devuelto, debido a que el sistema de devolución se encontraba dañado, sin embargo, le hicieron saber en diligencia de descargos de fecha 18 de agosto de 2020 que era obligación devolverlo al almacén y que ellos allí lo recibían, así el sistema estuviera dañado.

Refiere que al trabajador se le garantizó en todo momento sus derechos constitucionales y legales, precisando que la decisión disciplinaria aplicada fue sustentada con ocasión a la falta mencionada.

Respecto de **JHON MILTON LEYTON ALAPE**, refiere que efectivamente el 5 de junio de 2020, se presentó un choque múltiple con el bus que conducía, siendo la razón del accidente la omisión de distancia de seguridad entre vehículos. Y que no había correspondido a una conducción normal de acuerdo al informe de policía donde quedó consignado que el conductor se había dado a la fuga.

Que de igual forma la empresa inicialmente escuchó la versión del ex trabajador, basada en la presunta falla del vehículo, razón por la que acudieron a una experticia técnica realizada por un tercero, la que descartó fallas en el vehículo. Resaltan además que el facilitador de prevención y seguridad operacional, cuenta con todas las capacidades y habilidades para la investigación de siniestros.

Refieren en cuanto al término de apertura de la investigación, esta se dio el 27 de julio de 2020, a través del informe que arrojó que no existieron fallas en el vehículo, por tanto, los términos establecidos en la convención colectiva de trabajo no habían sido superados. Que además el derecho a la defensa le fue garantizado ya que el 1 de septiembre de 2020, cuando fue citado a descargos, la diligencia no se pudo realizar por solicitud del representante de la organización sindical.

Que el proceso concluyó el 16 de septiembre de 2020, determinado que se habían omitido aplicar las técnicas de manejo preventivo, al no respetar la distancia de seguridad entre vehículos y ocasionar un choque múltiple con daños económicos.

En lo que atañe a **MAURICIO CORTES RAMÍREZ**, afirma que efectivamente el 16 de junio de 2020 realizó la intervención del móvil Z10-4267, el cual para las 19:51 del mismo día se varó, reportando el mismo problema fuga de aire, siendo que la razón por la cual fue citado a descargos, obedece a no verificar en debida forma las intervenciones realizadas al rodante ni haber realizado la prueba de ruta correspondiente. Pese a tener como obligación principal en su cargo como supervisor de mantenimiento, ya que no es aceptable que el móvil se vare a las pocas horas de la intervención realizada constituyendo una falta grave.

En cuanto al término de la convención colectiva, señalan que la compañía tuvo conocimiento por el coordinador de mantenimiento del 26 de junio de 2020 y la notificación de descargos fue el 27 de julio de 2020, solo habían transcurrido 24 días hábiles y no 33 como lo manifiesta el accionante, siendo notificada la terminación del contrato de trabajado el 25 de agosto de 2020.

Por lo anterior, se opone a las pretensiones elevadas por los accionantes, ya que consideran que no han vulnerado derechos fundamentales de ninguna índole, y se garantizó el debido proceso en las actuaciones que adelanto el consorcio, además que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para dirimir este tipo de conflictos, máxime cuando se representada evidencio la falta en que incurrió cada uno de los accionantes.

TERCERO VINCULADO

Ministerio del Trabajo

El asesor asignado a la oficina de asesoría jurídica del Ministerio del Trabajo, informo al Juzgado que conforme a los hechos narrados, carecen de legitimación en la causa por pasiva, ya que no son ni fueron empleadores de los accionantes, al no existir vínculo laboral no hay obligaciones o derechos recíprocos entre las partes, habiendo ausencia de acción u omisión por parte del ministerio.

De igual forma hace un relato con relación al procedimiento que se debe adelantar para la apertura, tramite y resolución del proceso disciplinario, así las causales de la terminación del contrato de trabajo contenidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

De la misma manera hace saber que el Ministerio del Trabajo, no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, por tal motivo están vedados de hacer algún juicio de valor que califique el derecho de las partes.

Por lo anterior, peticionan al Juzgado, declarar la improcedencia de la tutela frente al Ministerio de Trabajo, por falta de legitimación en la causa por pasiva y en consecuencia se le exonere de cualquier responsabilidad que se le pueda endilgar.

PRUEBAS

Con el escrito de tutela, los accionantes aportaron, acta de no realización de diligencia de descargos, apertura formal a proceso disciplinario, diligencia de descargos y la copia de la cedula de **HECTOR CUBILLOS**, apertura formal a proceso disciplinario y pruebas, diligencia de descargos, terminación de contrato y video del caso de **JHON MILTON LEYTON ALAPE**, apertura formal a proceso disciplinario y pruebas, diligencia de descargos, terminación de contrato de y copia de la cedula de **MAURICIO CORTES**.

A su turno el Consorcio Express SAS, allego certificado de existencia y representación legal, proceso disciplinario adelantado al señor **HÉCTOR CUBILLOS ÑAÑES**, proceso disciplinario adelantado al ex trabajador **JHON MILTON LEYTON ALAPE** y compendio proceso disciplinario **MAURICIO CORTÉS RAMÍREZ**.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo, envió resolución por medio de la cual se efectúa una delegación, así como resolución mediante la cual se hacen unas incorporaciones en la planta de personal del Ministerio del Trabajo.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

1. Competencia

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, en concordancia con los Decretos 2591 de 1991 y Decreto 1983 de 2017 que dispone reglas de reparto, es competente este Despacho para resolver la solicitud de la tutela, por tratarse la accionada de un particular, con el cual tenía vínculo laboral la accionante, es decir, se presentaba un estado de subordinación.

Frente al factor territorial se tiene que la dirección de ubicación de la empresa accionada es Bogotá y en esta misma ciudad tienen ocurrencia los hechos fundamento de la solicitud de amparo.

2. Del *sub exámine*

El artículo 86 de la Carta Política señala 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 éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en los casos expresamente señalados.

También establece dicha norma que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Por su parte el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establece los eventos en que la acción de tutela procede contra particulares, y en el numeral 4º se consagra la posibilidad de amparo cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controla efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización.

Sobre el tema en concreto la Corte Constitucional en sentencia T-340 de 2008, precisó:

“(...) la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate.”¹ (Subraya fuera del texto original)

Procedencia excepcional de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral.

La tutela es un medio preferente y sumario de defensa judicial, cuyo objetivo es la protección de los derechos fundamentales que resulten violados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o, excepcionalmente, de los particulares. Acción que se caracteriza por ser subsidiaria y residual, lo que implica que sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, o cuando existiendo éste no sea efectivo, o cuando se promueva como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable.

Sin embargo, de manera excepcional, la jurisprudencia constitucional también ha admitido que es procedente la acción de tutela para proteger derechos laborales, como es el caso del reintegro de las personas en estado de debilidad manifiesta o de aquellas que, por mandato constitucional, gozan de una estabilidad reforzada, cuando de su amenaza se deriva la vulneración de derechos fundamentales y, por las circunstancias fácticas, se requiere de su salvaguarda urgente. Es decir, es procedente como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable, o cuando el mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico para su protección resulta inocuo, ineficaz o no es lo suficientemente efectivo para ofrecer una protección adecuada de los derechos.

¹ Ver sentencias T-290/93, T-611/01, T-905/02, T-869/02, entre otras.

En este sentido, la alta Corporación en la Sentencia T-341 de 2009, M.P. Nilson Pinilla Pinilla, indicó:

“La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, (...) salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada², a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato reestablecimiento de sus derechos”

Por otro lado hay que tener presente en primer lugar, que la característica esencial de la acción de tutela es la subsidiariedad, la que se encuentra expresamente delimitada en el inciso 3 del artículo 86 de la Carta Política, cuando reza :

“esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro mecanismo de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”

Norma que tiene desarrollo legal en el inciso 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, en razón a que los atentados contra los derechos constitucionales o legales por parte de los particulares o de las autoridades públicas, deben ser protegidos mediante el ejercicio de las acciones ordinarias, con la observancia del procedimiento propio para cada caso concreto y ante la autoridad competente por cuanto en estos eventos, el mismo ordenamiento legal ha brindado los instrumentos jurídicos para su protección a los que debe recurrirse y no a la acción de tutela, puesto que:

*“Tiene, pues, esta institución, como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable (Art. 86 inciso 3 Const. Nac.); el segundo, puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza. **En otros términos la acción de tutela no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos de los ordinarios, o especiales, ni para modificar las***

² Sentencias T-011 de 2008 y T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-661 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

reglas que fijan los diversos ámbitos de competencias de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos, sino que tiene el propósito claro y definido, estricto y específico que el propio artículo 86 de la Constitución indica, que no es otro diferente de brindar a la protección inmediata y subsidiaria para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la Carta reconoce³” (Sentencia T.001 de abril 3 de 1992).” (Negrillas fuera de texto)

Ahora bien, la jurisdicción laboral fue instituida para resolver las controversias jurídicas que se originan directa o indirectamente de una relación laboral derivada de un contrato de trabajo y por tanto, de manera natural y especial, es la vía idónea, eficaz, adecuada para demandar el reconocimiento del citado vínculo, sus efectos y consecuencias, la acción ordinaria laboral, garantiza a las partes su derecho de defensa y contradicción frente a la posibilidad de que se surta un amplio debate probatorio; y en caso de definirse la situación a favor del trabajador por comprobarse la existencia del derecho, la protección que se le brinda es integral y completa, ya que sus efectos se reconocen y ordenan desde el momento en que se acreditó su reconocimiento, por lo tanto, este es el medio idóneo para buscar la protección de los derechos laborales, cuando estos se consideran afectados.

No obstante la EXISTENCIA DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE hace viable la acción de amparo, así se ha accedido al amparo por vía de tutela en los casos por ejemplo de violación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas o de la igualdad de oportunidades para los trabajadores; en el derecho del trabajador a una remuneración mínima vital y móvil; o a una estabilidad reforzada en el empleo como lo es el caso de la mujer en estado de maternidad o del trabajador menor de edad, por lo tanto las controversias que se presenten en las relaciones entre trabajadores y empleadores que no tengan la debida incidencia constitucional, quedan sujetas a la reclamación ante la jurisdicción competente.

*“Ha de reafirmar la Corte su jurisprudencia en el sentido de que, **salvo en los casos de perjuicio irremediable, o en los que no exista medio judicial idóneo para defender los derechos fundamentales de la persona afectada -como cuando están de por medio el mínimo vital o necesidades básicas inaplazables de personas pertenecientes a la tercera edad-, no procede la acción de tutela para resolver conflictos entre patronos y trabajadores.** En cuanto a tales asuntos existen normalmente vías judiciales aptas para la protección de los derechos violados o amenazados, lo cual implica que es la jurisdicción ordinaria laboral la encargada de proferir fallo de mérito sobre el particular.”⁴ (Negrillas y Subrayas del Despacho).*

³ Sent. T.001 de abril 3 de 1992.

⁴ Sentencia SU-667 de 1998 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. “La jurisprudencia de la Corte ha admitido que excepcionalmente procede la tutela aun en materia laboral cuando, mirada la situación específica en que se halla el solicitante, se vislumbra la total ineficacia del medio judicial para la protección de derechos fundamentales violados o amenazados, o cuando se configura la inminencia de un perjuicio irremediable que amerite el amparo transitorio. Del primer género son los casos en que esté comprometido el mínimo vital del accionante y en que los derechos en juego lo son de una persona de la tercera edad, cuya urgencia e indefensión no admiten el trámite procesal normal. Del segundo, los eventos en que la resolución

Por lo tanto, en razón de la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela, la misma no es el mecanismo judicial principal para definir un debate litigioso sobre una relación laboral, porque existen consagrados procesos y procedimientos idóneos y eficaces para el efecto, que deben utilizarse en forma prevalente y entonces, sólo procede el amparo en materia laboral por la vía de tutela, cuando se establezca en el caso concreto el supuesto de falta de idoneidad del mecanismo ordinario, o frente a la inminencia de un perjuicio irremediable, caso en que se prodigarán de manera transitoria.

Por último, en la sentencia T -467 de 2010, con ponencia del Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, se refirió la Corte al alcance de la protección especial cuando el trabajador se encuentre en estado de disminución:

*“Además la jurisprudencia ha dado una interpretación más amplia y favorable en el entendido que la estabilidad laboral reforzada aplica no sólo para quienes tienen un grado de calificación porcentual sino también para quienes han sufrido una disminución, **en su salud como consecuencia del desarrollo de sus funciones.***

“Se observa que la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna una real protección de las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social. Sin embargo, cabría preguntarse qué sujetos deben estar protegidos por estas disposiciones. En este sentido, algunos podrían considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a aquellos que sufren algún grado de invalidez, tal y como lo sostuvo el accionado; sin embargo, resulta necesario definir con claridad quiénes están por éstas amparados, toda vez que la normatividad internacional y la jurisprudencia constitucional propugnan por un concepto de discapacidad más amplio. La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.”⁵ (Negrillas fuera del texto).

judicial ordinaria sea tardía y carente de utilidad para la defensa del derecho fundamental afectado de manera irreversible”.

⁵ Ver sentencia T-198 de 2006

PROBLEMA JURÍDICO

Procede el Despacho a determinar si el consorcio Express SAS, vulnera los derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, defensa, mínimo vital en conexión a la seguridad social, de los ciudadanos **HÉCTOR ENRIQUE CUBILLOS ÑAÑES, JHON MILTON LEYTON ALAPE y MAURICIO CORTES RAMÍREZ**, al sancionar al primero de ellos, con suspensión del contrato de trabajo por cinco días y al terminar al contrato a los dos siguientes, sin tener en cuenta las pruebas aportadas y solicitadas al proceso, ni tampoco el término de 30 días hábiles, para escuchar en descargos, contemplado en la convención colectiva de trabajo.

De conformidad con los anteriores postulados, procede el Despacho a analizar el caso objeto de estudio.

EL CASO OBJETO DE ESTUDIO

Del contenido de la tutela y las pruebas documentales aportadas, las partes coinciden en manifestar que **HÉCTOR ENRIQUE CUBILLOS ÑAÑES**, actualmente tiene y **JHON MILTON LEYTON ALAPE y MAURICIO CORTES RAMÍREZ**, tenían una relación laboral con el Consorcio Express SAS, empresa accionada, que de igual forma durante la relación laboral, se afiliaron al sindicato "Asoexpress". Que además, se suscribió con la empresa accionada una convención colectiva de trabajo, por los años 2019 a 2022, siendo que en el capítulo quinto, artículo 19, se estableció que el trabajador que fuera acusado de alguna falta disciplinaria, sería llamado a descargos dentro de los 30 días hábiles en que se tuviera conocimiento de la presunta falta.

Ahora bien, en virtud del vínculo laboral mencionado se generaron tres situaciones fácticas, con distintas circunstancias de tiempo modo y lugar para cada accionante, de las cuales se aduce la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, defensa, mínimo vital en conexión a la seguridad social.

El primero de ellos **HÉCTOR ENRIQUE CUBILLOS ÑAÑES**, quien manifiesto ser técnico mecánico, adujo que el 30 de julio se le requirió por parte de la empresa accionada, para rendir descargos el 31 de julio de 2020, a las 8:30 am, por presunto incumplimiento a sus obligaciones laborales, por una auditoria que se había realizado cuando se encontraba disfrutando de periodo de vacaciones.

Refirió, además que desconoce quién dirigió la misma, ni cuándo ni cómo se tomaron unas fotos y video que está en el informe, sin tener en cuenta que al cuarto ingresan más personas, esta información fue recibida de manera sesgada ya que se hace parecer como una inspección a un lugar del cual se hiciera cargo el actor. Sin embargo, en la respuesta allegada, se afirma que, si bien en el momento de la inspección el disciplinado se encontraba en vacaciones, cuando regreso le fueron recibidos descargos con fecha 18 de agosto de 2020.

En dicha diligencia se le cuestionó sobre la no devolución de un componente que no había sido instalado a un bus, contestando que no había sido devuelto, debido a que el sistema de devolución se encontraba dañado, sin embargo, que esa excusa no era de recibo porque en el almacén, independiente de que el sistema estuviera dañado recibían el componente, ya que quedaba bajo custodia de ellos. Esa situación fue la que generó la suspensión de su contrato de trabajo por el término de 5 días.

Ahora bien, la inconformidad del accionante radica en el hecho que durante el proceso disciplinario le hicieron entrega de fragmentos del informe, así como imágenes ilegibles, situación por la que no tuvo oportunidad de defenderse y se le impuso la suspensión mencionada, con el descuento salarial respectivo.

Sobre el particular se debe tener en cuenta que el accionante se limitó a anunciar la trasgresión de los derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, defensa, mínimo vital en conexión a la seguridad social, pero por ejemplo el trabajo y mínimo vital, no fueron desarrollados, o no se explicó de manera suficiente en que consiste su transgresión, si la suspensión fue por 5 días y actualmente se encuentra vinculado a la empresa accionada. De igual forma no se allegó prueba que hiciera inferir al Despacho, la posible vulneración al mínimo vital, por la falta de pago de los cinco días de salario, en gracia de discusión no se expuso ni siquiera cual es el salario mensual que devenga como para predicar una afectación.

En cuanto a la posible afectación al debido proceso y falta de defensa, se tiene que el disciplinado tuvo la oportunidad de ser escuchado en descargos, conforme a la diligencia que le fue recibida el 18 de agosto de 2020, de la cual se concluyó la falta al no devolver un implemento propio de sus funciones al almacén. En términos generales éxito un motivo aparente que generó la suspensión, el debate en cuanto a las pruebas y falta de defensa, debe ser dirimido ante la Jurisdicción Laboral, ya que se torna en un tema económico el pago o no de los cinco días de trabajo, máxime cuando en esta acción no se probó la existencia de un daño irreparable o amenaza inminente que obligara al Juez Constitucional, obviar el procedimiento ordinario. Por lo anterior es desacertado, acceder por vía de tutela a la pretensión de nulificar la sanción y ordenar la devolución de los dineros dejados de percibir.

En cuanto al ciudadano **JHON MILTON LEYTON ALAPE**, este ostentaba la calidad de conductor de bus Zonal, siendo que para el 5 de junio de 2020, se presentó un accidente con el bus que conducía, colisionando con una camioneta y un camión de la basura.

Que en razón de lo anterior el 21 de agosto de 2020, abrieron un proceso disciplinario, que finalizó con la terminación del contrato de trabajo el 16 de septiembre de 2020, situación que configura la trasgresión a los derechos al trabajo, debido proceso, defensa, mínimo vital en conexión a la seguridad social.

Enrostra dos reparos en particular frente al proceso disciplinario adelantado, el primero de ellos, es que no se tuvo en cuenta la versión del actor y que la empresa accionada, había acudido a un tercero inexperto, para realizar un dictamen al bus que determinó que no tenía fallas mecánicas. Y el segundo, es que el proceso disciplinario iniciado, por fuera de los 30 días hábiles, al conocimiento de la ocurrencia de la conducta, contendía en la convención colectiva de trabajo en el capítulo 5 artículo 19.

Sobre el particular, el consorcio accionado, señaló para establecer la fuente u origen del choque, inicialmente se escuchó al trabajador involucrado quien manifestó que el vehículo había sufrido fallas en los frenos, para corroborar esta teoría se realizó un peritaje al bus involucrado en el choque, que arrojó que no tenía fallas mecánicas, siendo hasta ese momento 27 de julio de 2020 que se logra establecer la culpa en cabeza del actor, programando la diligencia para ser escuchado en descargos el 1 de septiembre de 2020, habiendo trascurrido 29 días únicamente, acatando lo dispuesto en la convención colectiva de trabajo, concluyendo el proceso disciplinario en la terminación del contrato el 16 de septiembre de 2020.

Es importante precisar para este caso, que si bien se enuncio la violación a derechos fúndateles con el actuar del consorcio accionado, no se ilustro el daño irreparable o amenaza inminente que obligara a este administrador judicial, obviar la jurisdicción laboral, en lo que atañe a la terminación con justa causa del contrato de trabajo del actor e inclusive el inspector de trabajo conforme a lo establecido en los artículos 12, 485 y 486 del Código Sustantivo de Trabajo, en concordancia con el artículo 1 de la ley 1610 de 2013.

En ese orden de ideas, la controversia entre el inicio o llamamiento a descargos debe ser dirimido por el Juez Laboral, dentro de un proceso que ventile las pruebas que pretendan hacer valer las partes, así como las eventuales indemnizaciones por perjuicios. Siendo desacertado amparar la pretensión relacionada con el reintegro y pago de salarios dejados de percibir.

En similares condiciones se encuentra la situación del último de los accionantes **MAURICIO CORTES RAMÍREZ**, quien adujo ser el supervisor de mantenimiento en el consorcio accionado, siendo que para el 16 de junio de 2020, realizo la revisión del mantenimiento correctivo realizado a un bus, sin embargo el mismo día horas después, fue reportado por el conductor como varado al perecer por los mismos motivos que había entrado al taller ese mismo día.

La inconformidad del accionante radica en el hecho, que en principio lo revisado por él correspondió a unas fallas mecánicas diferentes a las que posteriormente fueron reportadas, pero que sus argumentos no fueron tenidos en cuenta, llamándolo a descargos el 27 de julio de 2020, y finalizando su contrato de trabajo el 25 de agosto de 2020. Desconociendo también el término contenido en el capítulo quinto, artículo 19, para ser llamados a descargo dentro de los 30 días hábiles al conocimiento de la presunta falta.

En estos términos, igual que al anterior caso, las discrepancias entre la fecha de inicio del proceso disciplinario o convocatoria a descargos, debe ser dirimida ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, pues nótese que la accionada refirió que lo hizo al día 24, ello es dentro del término dispuesto en la convención, y aunado a lo expuesto, no se evidencia tampoco la existencia de perjuicio inminente o daño irreparable que obligue al Juez de tutela tomar una decisión en procura de la protección a los derechos fundamentales aludidos. Siendo desacertado acceder a nulificar la terminación del contrato de trabajo, y reintegro de dineros.

Considera este estrado judicial, que fue erróneo por parte de los tres accionantes presentar una misma tutela, con situaciones fácticas diferentes, ya que ello no permitió que cada uno ilustrara de manera más precisa su situación, pues como se ha indicado a este punto de la decisión, se habló de una trasgresión de derechos fundamentales de manera general, pues no se precisaron aspectos importantes de cada uno como los salarios que devengaban, como estaba conformado su núcleo familiar, como la falta de ese mínimo vital generaría un perjuicio irreparable en sus vidas, que no les permitiría ni siquiera acudir al Juez laboral por la demora de éste. Empero nada de ello fue desarrollado para cada uno.

En consecuencia, se reitera que se despacharán desfavorablemente, las pretensiones incoadas por los ciudadanos **HÉCTOR ENRIQUE CUBILLOS ÑAÑES, JHON MILTON LEYTON ALAPE** y **MAURICIO CORTES RAMÍREZ**, quienes obran en nombre propio, en contra del Consorcio Express SAS, al constatar que los accionantes cuentan con la jurisdicción laboral ordinaria, ante la no existencia de un perjuicio irremediable, para dirimir el conflicto mencionado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE, la acción de tutela instaurada por los ciudadanos **HÉCTOR ENRIQUE CUBILLOS ÑAÑES, JHON MILTON LEYTON ALAPE** y **MAURICIO CORTES RAMÍREZ**, quienes obran en nombre propio, en contra del Consorcio Express SAS, al establecer que no media un perjuicio inminente o daño irreparable y que el tema objeto de controversia puede ser dirimido ante la jurisdicción laboral, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de éste proveído.

SEGUNDO: INFORMAR a los accionantes y accionados, que la presente decisión puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

TERCERO: ORDENAR que de no ser impugnada esta decisión, se remita la actuación original a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Tutela No. 2020-101

Accionante: Héctor Enrique Cubillos Ñañes, Jhon Milton Leyton Alape y Mauricio Cortes Ramírez

Accionado: Consorcio Express SAS

Decisión: Declara Improcedente

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

**OMAR LEONARDO BELTRAN CASTILLO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 74 PENAL MUNICIPALCN FUNCION CONTROL GARANTIAS
BOGOTA**

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:

f89ec996c13777f0793a03294876636b56028584ced52f8c5b58589b54090300

Documento generado en 15/10/2020 08:26:53 p.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**