



JUZGADO CUARENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá, D.C., Doce (12) de Agosto de Dos Mil Veinte (2020)

REFERENCIA: 110014003049 2020 00387 00
ACCIONANTE: **EDER GUSTAVO AMAYA ZAMORA**
ACCIONADO: **CONSORCIOS CJS INTERVENTORES**

Se decide en sede de tutela el asunto del epígrafe.

I. ANTECEDENTES

El ciudadano **EDER GUSTAVO AMAYA ZAMORA**, actuando a *motu proprio* acudió en sede constitucional de tutela bajo los lindes del canon 86 buscando protección de sus derechos fundamentales a la seguridad social, salud, mínimo vital, trabajo, protección laboral reforzada, con base en la siguiente situación fáctica:

Manifestó que actualmente cuenta con 37 años de edad, y es padre cabeza de familia ya que dependen económicamente de sus ingresos, tanto su progenitora de 57 años de edad, como su menor hijo que actualmente cuenta con 6 años de vida.

Refirió que ingreso a laborar con la empresa CONSORCIOS CJS INTERVENTORES para el mes de mayo de la anualidad dos mil diecinueve (2019), bajo la modalidad de contrato o labor, desempeñando el cargo de inspector de flota.

Precisó que el pasado primero (1) de enero de la anualidad dos mil veinte (2.020), firmó *otro si* de prorroga al contrato suscrito, el cual prolongaba su vinculación con la entidad encartada hasta el día treinta (31) de diciembre de la mencionada anualidad dos mil veinte (2.020).

Comentó que la programación o asignación en los turnos laborales se realizaban a través de mensaje de datos WhatsApp, en tanto que para la semana comprendida entre el trece (13) y veintitrés (23) de junio del año dos mil veinte (2.020), se estableció que el domingo veintiuno (21) de dicho mes debía descansar, asignándosele el primer turno laboral del día lunes veintidós (22) de junio hogaño.

Pese a lo dicho, es que para el día diecinueve (19) del mes de junio hogaño, recibió una nueva programación en la asignación de turnos, no obstante, en la misma, no percato que se le había realizado una modificación en su día de descanso y aquel en el cual debía cumplir con su labor, por ello y sin advertirlo cometió una equivocación en los días en que debía prestar sus servicios.

Indicó que posteriormente fue comunicado por parte de su jefe inmediato acerca del error surgido, informándole su deber en tener que asistir el día veinticinco (25) de junio hogaño, a presentar los respectivos descargos.

Ultima que para el día treinta (30) de junio de dos mil veinte (2.020) fue notificado de la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin que se hubiese tenido en cuenta que se trató de un error involuntario y provocado por un cambio en la programación de los turnos, luego que a su juicio es una decisión drástica que vulnera los derechos enunciados dentro del escrito tutelar.

La actuación surtida en esta instancia

Se avocó conocimiento el pasado tres (3) de agosto de dos mil veinte (2.020), disponiéndose el requerimiento a la tutelada CONSORCIOS CJS INTERVENTORES, y la correspondiente vinculación al MINISTERIO DE TRABAJO.

Vencido el término concedido la accionada **CONSORCIOS CJS INTERVENTORES** de entrada solicito declarar la improcedencia del presente mecanismo constitucional, en tanto que no es el presente mecanismo el medio idóneo para debatir cuestiones netamente laborales, más aun cuando la terminación del contrato laboral del accionante Amaya Zamora, se dio por justa causa, al cometer una falta grave que se encuentra plenamente establecida dentro del reglamento interno de trabajo, para ello se le solicitó rendir los descargos correspondientes, de ahí que se le hubiese otorgado su debido proceso; finalmente después de contestar cada uno de los hechos y oponerse a la totalidad de pretensiones petitionó que se negaran las pretensiones invocadas de conformidad con el principio de subsidiaridad.

Por su parte la vinculada **MINISTERIO DE TRABAJO**, solicitó denegar la presente acción frente a dicha entidad al configurarse la

falta de legitimación en la causa por pasiva; después de ello comentó que aquellas causales de terminación de contrato laboral con justa causa de conformidad con lo estatuido en el canon 61 del Código Sustantivo del Trabajo y entre las cuales se encuentra la renuencia a cumplir con lo establecido dentro del reglamento interno de trabajo.

II. CONSIDERACIONES

Problema Jurídico.

¿El problema jurídico que debe resolver el despacho, se reduce a establecer si este resguardo constitucional es realmente el mecanismo adecuado para dilucidar y decidir conflictos de este linaje, o si por el contrario, el accionante cuenta con otro medio judicial de defensa para hacer valer sus derechos?

B. El caso concreto.

Ha de partir el Despacho por admitir su competencia para conocer el presente asunto, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 8 del Decreto 306 de 1992.

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades o particulares en ciertos casos. La finalidad última de esta causa constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

El accionante en este caso en particular, fustiga fundamentalmente la decisión adoptada por su empleador en terminar su vínculo laboral, de una manera tan drástica, pues si bien acepta que cometió un error en la prestación de sus servicios a su juicio es una decisión desmedida

Aseveración que ha sido desmentida por parte de la temporal con la cual suscribió el contrato laboral, la cual manifiesta que *i*) el accionante no cumplió con los turnos asignados y notificados previamente, por lo que de esta manera cometió una falta catalogada

como grave dentro del reglamento interno de trabajo y además porque **ii)** se le dio la oportunidad de rendir los descargos respectivos, por ende la terminación unilateral del contrato de trabajo se encuentra ajustada a la legalidad.

Con el propósito de resolver el cuestionamiento, primordialmente se debe memorar que, la jurisprudencia constitucional de tiempo atrás ha señalado que, en línea de principio, la acción de tutela no es la llamada a zanjar discrepancias de esa estirpe, porque ello es de competencia del juez ordinario en la especialidad laboral. Sobre este punto, ha señalado

«(...) Para la Corte la controversia suscitada debe ser dirimida en proceso ordinario ante la jurisdicción laboral. En efecto, según lo dispuesto en el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo “la Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo”. Tal es el escenario judicial previsto por el legislador para resolver este tipo de asuntos dentro de un debate reposado (...)»¹

De ahí que, la acción de tutela, resulta improcedente como mecanismo principal para dar solución a las controversias que en materia laboral se presentan, salvo cuando se está frente a sujetos de especial protección que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, como es el caso de personas discapacitadas, enfermas, madres cabeza de hogar, madres gestantes, entre otros, que con el despido se ven avocadas a una situación de discriminación.

No obstante lo anterior, también se ha establecido que en ciertos casos el amparo es procedente de manera excepcional para reclamar el reintegro, ya sea como mecanismo definitivo o transitorio, eventos en los cuales el Juez constitucional está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral¹, de donde se colige que solo bajo esos supuestos es procedente acceder a este mecanismo subsidiario.

Ahora, en lo que tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada, que como principio se desarrolló del texto del artículo 53

¹ Ver Sentencia T-009 de 2008.

de la Constitución Nacional, ha sido establecida, como en efecto lo ha sostenido la Jurisprudencia Constitucional en varios de sus fallos, a favor de los sujetos que gozan de una especial protección, tales como los trabajadores que ostentan o están cobijados por fuero sindical, las personas con discapacidad o desventajas por encontrarse en situación de debilidad manifiesta; la mujer en estado de embarazo y los portadores del VIH-SIDA, en estos casos es claro, que es imperativo para el empleador la observancia de este principio, so pena que el despido sea nulo, por estar afectado o tener origen en un abuso del derecho o en un acto de discriminación.

Sobre el punto ese alto Tribunal precisó que “...en el caso de las personas que sufren este tipo de incapacidades resulta imperioso dar aplicación a la presunción de despido que es oponible en el caso de las mujeres en estado de embarazo y de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. En tal dirección, cuando quiera que el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la autoridad administrativa, habrá de emplearse esta figura, en virtud de la cual el operador jurídico se encuentra llamado a presumir que la causa de despido o de terminación del contrato consistió en el estado de invalidez del trabajador. Sobre el particular, en dicha providencia la Corte manifestó que la exigencia de la acreditación de este móvil interno –esto es, la demostración del ánimo discriminatorio por parte del empleador– constituye una carga desproporcionada que afecta a una persona que se encuentra en situación de debilidad manifiesta. Así pues, concluyó que un requisito de tales dimensiones, en virtud del cual el trabajador habría de probar la existencia de esta íntima determinación tras la decisión de culminar la relación laboral, haría nugatorio el amparo constitucional ofrecido toda vez que en estos casos el objeto de acreditación no sólo gravita alrededor de asuntos cuya prueba es altamente compleja sino que, adicionalmente, con frecuencia “los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho”, lo que dificulta enormemente su demostración. (...)

“Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina de trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto

social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado o el inválido incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta. En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales”².

Aunado a los anteriores criterios jurisprudenciales, la Ley 361 de 1997 establece un régimen de carácter especial, que trasciende en el campo del Sistema de Seguridad Social Integral, dado que su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su finalidad es proteger los derechos fundamentales de las personas con limitaciones previendo por que quienes las padecen en los grados de severa y profunda, la asistencia y protección necesaria; como se puede observar esta normatividad especial, consagra mecanismos de integración social para aquellas personas con limitaciones de carácter severo y profundas.

Quiere decir lo anterior, que al ocuparse la ley del amparo de aquellas personas con los grados de limitación antes referidos, ello de entrada descarta o deja por fuera, a las personas que su minusvalía está comprendida en el grado menor de-moderada, es decir no gozan de la protección y asistencia allí prevista.

Decantado lo anterior y avizorando **el caso que demanda la atención de este Juzgador**, como primera medida, es necesario advertir que en efecto el accionante **EDER GUSTAVO AMAYA ZAMORA**, mantuvo un vínculo laboral con el **CONSORCIOS CJS INTERVENTORES**. Fácil es corroborar lo anterior, por cuanto de la documental anexa, se denota que el contrato por obra o labor determinada fue suscrito con el mencionado –Consortio CJS Interventores–.

Aclarado lo anterior y adentrándonos al estudio correspondiente, factible es concluir que el contrato suscrito finalizó el pasado treinta (30) de junio de dos mil veinte (2.020), en razón a

² Corte Constitucional, Sentencia T-936 de 2009

que **i)** se cometió una falta grave al reglamento interno de trabajo, al haber faltado sin motivo o justificación alguna a su sitio de trabajo; en tanto lo que en principio traduce que su despido se hubiese ajustado a la legalidad y de conformidad a lo reglamentado en los artículos 50 y 54 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, esta unidad judicial no se adentrará en tal estudio y sin mayores elucubraciones precisará que

- 1)** al habérsele enterado previamente de su cambio en la asignación de los turnos laborales, y
- 2)** al haber sido notificado y adelantado el proceso disciplinario que cursaba en su contra rindiendo los descargos correspondientes,

Traduce en que el hoy solicitante no se encuentre cobijado por ningún fuero “*especial*” que obligara a la entidad a mantener una vinculación, y mucho menos que pudiera ampararse bajo el principio de la estabilidad reforzada, más aún cuando como se dijo anteriormente, se adelantó un proceso disciplinario en el cual pudo notificarse del trámite y rendir los descargos respectivo, otorgándosele las garantías respectivas.

Ahora no puede dejar pasar por alto este Juzgador aquella acta de descargos individual que fue allegada por el mismo actor dentro de su escrito de tutela, y a través de la cual al ser indagado acerca en la aceptación en la programación y asignación en los turnos de trabajo, este refirió:

“yo ante eso no puedo decir que no y yo di el recibido, entiendo,
pero mi argumento es que tuve una confusión frente a la anterior programación. Yo sé que hubo un error, mi falta no fue por no querer venir a trabajar o por estar haciendo otra cosa, me confundí”

Manifestación frente a la cual es claro que al gestor de tutela no fue que se le hubiese cambiado sus turnos de trabajo abruptamente y que este no hubiese sido enterado previamente, pues en evidencia quedó de presente que es dio plena aceptación al cambio en su jornada laboral.

Quiere significar lo anterior, que en principio no son de recibo aquellos argumentos expuestos por el accionante en su fondo de tutela, más aun, cuando como bien se ha referido, su inminente desvinculación se originó al no haber asistido a su jornada laboral

asignada, y con ello haber cometido una falta catalogada como grave dentro del reglamento interno de trabajo, y después de haber adelantado proceso disciplinario; y no por capricho o intención de ser despedido ni removido de sus labores.

En tanto, a pesar de haberse conceptualizado lo anterior, como bien se precisó es que no es deber de esta Judicatura inmiscuirse en cuestiones que corresponden debatirse en otros escenarios jurisdiccionales; pues resáltese que la Carta Política y el decreto reglamentario de la acción de tutela, son claros en advertir que los derechos fundamentales de las personas deben protegerse por los Jueces Ordinarios, entendiendo por tales los distintos al Juez Constitucional, por medio de los procedimientos también ordinarios dispuestos en la legislación para ello, entendiendo por procedimientos ordinarios todos los mecanismos diferentes a la acción de tutela.

Es así como la acción de tutela solamente procede cuando el individuo no cuente con otro mecanismo de defensa judicial, o cuando existiendo éste, no sea tan eficaz como ella para la protección de los derechos amenazados o vulnerados efectivamente, de manera que la víctima se encuentre al borde de sufrir un perjuicio irremediable.

En el caso concreto, el solicitante cuenta con un medio de defensa judicial propio y preferente para discutir el derecho que en su sentir encuentra violado y el cual no ha agotado, ya que en el presente caso no se advierte la existencia de un perjuicio irremediable.

Luego que, además es importante tener en cuenta que la acción de tutela solamente procede cuando el individuo no cuente con otro mecanismo de defensa judicial, o cuando existiendo éste, no sea tan eficaz como ella para la protección de los derechos amenazados o vulnerados efectivamente, de manera que la víctima se encuentre al borde de sufrir un perjuicio irremediable.

Tampoco se advierte, la existencia de un perjuicio irremediable, supuesto que en caso particular, no se encuentra acreditado, por lo que no se vislumbran las situaciones que lo cristalizan para habilitar el camino en forma transitoria, a cuyo propósito es preciso citar que le correspondía probarlo con la consecuente acreditación de las siguientes exigencias, que: “...(i) sea

inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad, pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente...” Corte Constitucional, Sentencia T-210 de 2011. Presupuestos que en el sub judice brillan por su ausencia.

Corolario de todo cuanto se ha dejado consignado, es que en el presente asunto emerge palmariamente que no se le han afectado los derechos fundamentales a la seguridad social, salud, mínimo vital, trabajo, protección laboral reforzada, razón por la cual habrá de negarse el amparo deprecado.

El colofón, es que además se desvinculará al **(i)** Ministerio de Trabajo, en atención a que no se evidencian por parte de estas, vulneración alguna de derechos fundamentales.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Nueve (49) Civil Municipal de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. NEGAR la solicitud del amparo constitucional formulada por **EDER GUSTAVO AMAYA ZAMORA**, conforme lo motivado en la parte supra de esta providencia.

SEGUNDO. DESVINCULAR de la presente acción constitucional al **(i)** Ministerio de Trabajo

TERCERO. NOTIFICAR por el medio **más expedito** esta decisión a todos los interesados. Por secretaría librense las comunicaciones pertinentes y remítase copia del presente fallo a las accionadas.

CUARTO. En el evento de no impugnarse, remítase el expediente en el término legal a la Corte Constitucional para su eventual revisión. (Art. 31 inc. 2º Dcto. 2591/91)

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

EL JUEZ,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'N. León Camelo', written in a cursive style.

NÉSTOR LEÓN CAMELO

Dp.