



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO VEINTICUATRO CIVIL MUNICIPAL

SENTENCIA DE TUTELA

Bucaramanga, veintiocho (28) de julio de dos mil veintidós (2022).

Procede el despacho a proferir sentencia dentro del presente asunto, a términos del artículo 22 del Decreto 2591 de 1991, previo los siguientes,

I. ANTECEDENTES

CLAUDIA MILENA RINCÓN MANCILLA formuló acción de tutela por considerar que la COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO - SANTANDER, ha vulnerado sus derechos fundamentales, con base en los hechos que a continuación se sintetizan:

- Refiere que se vinculó a la COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER, el 24 de marzo de 2009, desempeñando el cargo de servicios generales hasta el 30 de noviembre de 2015, luego fue nombrada en el puesto de bibliotecaria, posteriormente promovida a auxiliar administrativa contable en el área de servicio al cliente y cartera y a partir del 31 de enero de 2021 en tesorería.
- Comenta que en el lapso de 12 años de trabajo en la Cooperativa accionada, jamás tuvo llamados de atención, ni tampoco memorandos, pero que tal situación cambió con la llegada del Gerente actual, Juan Vicente Silva Díaz, quien la gritaba, le llamaba la atención continuamente, le pasaba memorando y hasta afirma que la hizo llorar varias veces, al punto que comenzó a tenerle miedo y no quería entrar a su oficina.
- Informa que, el 28 de abril de 2022, tuvo una diligencia de descargos, en donde se tomó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, desconociendo su calidad de afiliada a la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, LA COMPENSACIÓN, LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL-SINALTRACOMFASALUD- y, por ende, que gozaba de fuero circunstancial
- Por otro lado, pone de presente que el 11 de febrero de 2022, la organización sindical citada le notificó al representante legal de la entidad accionada, esto es, al señor Juan Vicente Silva Díaz, su afiliación a la misma y que el siguiente 14 de febrero, aquél en una misiva respondió que *“NO RECONOCEMOS en nuestra empresa, la afiliación...”*

- Expresa además que el 11 de marzo de 2022, el sindicato SINALTRACOMFASALUD radicó el pliego de peticiones ante la entidad accionada, que el siguiente 18 de marzo se realizó la mesa de negociación entre las partes, el 6 de abril último se levantó el acta unilateral para la finalización de la etapa de arreglo directo, sin llegar a ningún tipo de conciliación y, finalmente, el 4 de mayo último se presentó la documentación ante el Ministerio de Trabajo solicitando la convocatoria al tribunal de arbitramento.

II. DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Aduce la parte accionante que la accionada se encuentra vulnerando sus derechos fundamentales a la libertad sindical, de asociación, al trabajo y al fuero circunstancial, por lo que solicita se ordene a la COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN COMFENALCO – SANTANDER proceder de manera definitiva o transitoria a su reintegro a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando sin solución de continuidad, así como también cancelarle los salarios y, en consecuencia, se disponga el pago en el término de 48 horas de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

III. ACTUACION PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida en providencia del 14 de julio del año en curso, en la cual se dispuso notificar a la COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER y se vinculó al MINISTERIO DEL TRABAJO – TERRITORIAL SANTANDER, con el objeto de que se pronunciaran acerca de cada uno de los hechos referidos en el escrito constitucional.

IV. CONTESTACION A LA TUTELA

• COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER

Mediante apoderado judicial precisa que el cargo desempeñado por la accionante durante la duración de la relación laboral era el de auxiliar contable, por tanto, las funciones que ésta desempeñó eran las concernientes e inherentes al mismo, advirtiendo que el uso de los Variandi estuvo dentro de los límites legales y contractuales; asimismo aclara que la cooperativa accionada jamás “irrespetó” o vulneró algún derecho fundamental de aquélla e, incluso jamás presentó denuncia o queja por “acoso laboral o irrespeto” por parte del señor JUAN VICENTE SILVA DIAZ.

De igual manera, clarifica que a la diligencia de descargos señalada por la accionante se le citó con la invitación a que asistiera con dos miembros de la organización sindical y que la misma tuvo lugar el 28 de abril de 2022, por lo siguientes motivos: *“(i) falta de recuperación del dinero, derivado por error de la colaboradora en transferencia por valor de \$30.480.000 enviada a Asotécnicos y era un pago para la señora Paola Andrea Galvis Capacho; (ii) errores presentados en las liquidaciones de los siguientes trabajadores: Julián Orjuela, Socorro Medina y Maryi Katherine Murillo; (iii) aplicación de mayor valor en 5 becas de las Caja de Compensación de Comfenalco Santander; (v) aplicar becas de Alejandro Domínguez sin autorización.”*

diligencia que se realizó con observancia de la normativa vigente y preservándosele el derecho al debido proceso y defensa; sin embargo, en la misma se comprobaron las faltas disciplinarias graves cometidas y por esa razón se dio por terminada la relación laboral con justa causa, lo que significa que no existe nexo causal entre la terminación del contrato laboral y la afiliación de ésta al Sindicato SINALTRACOMFASALUD.

Puntualiza además, que la aquí accionante al momento de la terminación del contrato laboral, no contaba con ningún tipo de fuero sindical que impidiera su culminación, destacando que la sola circunstancia de inscribirse en un Sindicato, no es óbice para que una persona goce de fuero sindical y además que la afiliación realizada al sindicato SINALTRACOMFASALUD, no fue reconocida, conforme consta en escrito de fecha 14 de febrero de 2022, ya que ello rebasa los límites normativos y los postulados constitucionales que regulan la afiliación a los sindicatos de industria, por cuya razón, se adelanta ante el MINISTERIO DE TRABAJO, DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER querrela administrativa laboral en contra del mentado sindicato la cual cuenta con radicado No. 01EE2022736800100002073. Por otra parte, explica que se dio apertura a la etapa de arreglo directo que inició el 18 de marzo de 2022, pero las partes no acordaron ni siquiera la forma de redacción de actas, y dicho conflicto se dio hasta el 06 de abril de los corrientes, fecha en la cual quedó programada la etapa de arreglo directo a la cual no asistieron los designados por el Sindicato

Por lo expuesto, se opone a la totalidad de las pretensiones y solicita la improcedencia de la presente acción de tutela, señalando que la desvinculación de la accionante de la sociedad goza de plena validez con fundamento en lo preceptuado en el Art.62 del C.S.T. subrogado por el Art. 7 del D.L. 2351/65 en su literal a), numerales 1° y 5° del C.S.T. y el correspondiente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa y que aquélla cuenta con otro medio de defensa judicial para obtener lo aquí pretendido. Además de proponer las siguientes excepciones: (i) INEXISTENCIA DE FUERO ESPECIAL DE PROTECCIÓN A FAVOR DE LA ACCIONANTE; (ii) INEXISTENCIA DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE; (iii) INEXISTENCIA DE VIOLACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES; (iv) IMPROCEDENCIA DE LA TUTELA PARA RECLAMAR PRESTACIONES DE CONTENIDO ECONÓMICO; (v) AUSENCIA DE PRESUPUESTOS PARA DECLARAR LA NULIDAD Y/O INEFICACIA DEL DESPIDO REALIZADO A LA SEÑOCLAUDIA MILENA RINCÓN MANCILLA; (vi) INEXISTENCIA DE RELACIÓN CAUSAL; (vii) EXISTENCIA DE OTRA VÍAS LEGALES PARA PROTEGER EL INTERES REALMENTE PRETENDIDO; (viii) MALA FE POR PARTE DE LA EX TRABAJADORA y (ix) VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

- **MINISTERIO DE TRABAJO**, no se pronunció frente a los hechos y pretensiones de la demanda de tutela

V. CONSIDERACIONES

1. De la competencia

Es competente este despacho judicial, para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia con fundamento en el artículo 86 de la C. P., en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

2. De la legitimación y procedencia de la acción de tutela

2.1. Legitimación por activa

Determina el artículo 86 de la Constitución Política que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona a fin de reclamar la protección de sus derechos fundamentales o de aquella que por sus propios medios no pueda ejercerla. En esta ocasión la señora CLAUDIA MILENA RINCÓN MANCILLA, solicita se amparen sus prerrogativas constitucionales a la libertad sindical, de asociación, al trabajo y al fuero circunstancial, por tanto, se encuentra legitimada.

2.2. Legitimación por pasiva

La COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN COMFENALCO - SANTANDER, es una entidad de carácter privado, con la cual la accionante se encuentra en un estado de indefensión y puede amenazar o vulnerar sus derechos fundamentales, por lo tanto, de conformidad con el numeral 4 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 86 de la C.P. se encuentra legitimada como parte pasiva, además por imputársele responsabilidad en la presunta vulneración de derechos fundamentales que aquélla invoca.

3. Problema Jurídico

Determinar si, en el caso sub judice, se encuentran reunidos los requisitos de procedencia de la acción de tutela, habida cuenta que la pretensión principal que subyace a la solicitud de amparo sub examine, está asociada con situaciones derivadas de la relación laboral entre las partes y fuero sindical.

Si tras este análisis, se comprueba que la intervención de la justicia constitucional es procedente, y hay cabida para un estudio de fondo, deberá determinarse si con la terminación del contrato de trabajo del accionante, se conculcaron los derechos fundamentales por aquélla invocados.

4. Marco Jurisprudencial

4.1. De la acción de tutela

El artículo 86 de la Carta Política de Colombia, prevé que toda persona tendrá derecho a presentar acción de tutela, con el fin de reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos Constitucionales Fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados, por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o por quien preste servicios públicos.

En términos del artículo 86 constitucional, la acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial que permite la protección inmediata de los derechos fundamentales

de una persona, cuando la acción u omisión de cualquier autoridad pública o incluso de los particulares¹, vulnera o amenaza tales derechos constitucionales².

4.2. Procedencia de la acción de tutela.

La acción de tutela procede cuando (i) el actor no dispone de otros medios judiciales de defensa; o (ii) dispone de ellos pero se requiere evitar un perjuicio irremediable; o (iii) los recursos disponibles no son idóneos o eficaces, toda vez que su sola existencia formal no es garantía de su utilidad en el caso concreto. En este último caso, la determinación de la eficacia e idoneidad de los recursos ordinarios no debe obedecer a un análisis abstracto y general. Es competencia del juez constitucional examinar cuál es la eficacia que, en concreto, tiene el otro instrumento de protección. Y para determinar esto último la jurisprudencia de esta Corte ha señalado dos pautas generales: primero, debe verificarse si los otros medios de defensa proveen un remedio integral, y segundo si son expeditos para evitar un perjuicio irremediable.

La procedibilidad de la acción de tutela está, igualmente, supeditada al cumplimiento del requisito de inmediatez. Éste exige que la acción sea interpuesta de manera oportuna en relación con el acto que generó la presunta vulneración. La inmediatez encuentra su razón de ser en la tensión existente entre el derecho constitucional a presentar una acción de tutela en todo momento y el deber de respetar la configuración de aquella acción como un medio de protección inmediata de los derechos fundamentales. Es decir, que pese a no contar con un término de prescripción por mandato expreso del artículo 86 superior, debe existir necesariamente una correspondencia entre la naturaleza expedita de la tutela y su interposición oportuna.

Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el examen de procedencia de la tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección, o en circunstancias de debilidad manifiesta³. En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, 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.

Respecto del requisito de subsidiariedad de la acción de tutela, la Corte Constitucional en diversa jurisprudencia, como en la sentencia T-382 de 2018, reitero lo siguiente:

“(…) 31. El principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En otras palabras, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial dispone para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos, de tal manera que se impida el uso indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de protección.

¹ En los términos que señala el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

² Corte Constitucional. SU-1070 de 2003. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

³ Ver por ejemplo sentencias T-719 de 2003 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), T-1042 de 2010 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-167 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao Pérez), T-352 de 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-206 de 2013 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio) y T-269 de 2013 (MP. María Victoria Calle Correa), entre otras.

*No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad que rige la acción de tutela, debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en que existan otros medios de defensa judicial, esta Corporación ha determinado que existen dos excepciones que justifican su procedibilidad (i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es **idóneo y eficaz** conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo; y, (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un **perjuicio irremediable**, caso en el cual la acción de tutela procede como mecanismo transitorio.*

32. Adicionalmente, cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos.

Las anteriores reglas implican que, de verificarse la existencia de otros medios judiciales, siempre se debe realizar una evaluación de la idoneidad de los mismos en el caso concreto, para determinar si aquellos tienen la capacidad de restablecer de forma efectiva e integral los derechos invocados. Este análisis debe ser sustancial y no simplemente formal, y reconocer que el juez de tutela no puede suplantar al juez ordinario. Por tanto, en caso de evidenciar la falta de idoneidad del otro mecanismo, la acción puede proceder de forma definitiva.”.

4.3. De la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral en materia de asociación sindical

La Corte Constitucional ha considerado que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, incluso, frente al derecho de asociación sindical, debido a que los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral o a la jurisdicción de lo contencioso administrativo, dependiendo de la naturaleza del vínculo que se presente, salvo la existencia de un perjuicio irremediable que haga necesaria la intervención inmediata y directa del juez de tutela o la existencia certera que la terminación del contrato se trate de un hecho desproporcionadas y abusivas hacia los trabajadores sindicalizados. En ese sentido, la sentencia T-882 de 2010, reitero:

“(…) En relación con la procedencia de la acción de tutela frente al derecho de asociación sindical, la Corte ha precisado que por regla general existen específicas vías procesales para evitar cualquier vulneración de dicho derecho⁴, sin embargo, también se ha contemplado la procedencia frente a ciertas circunstancias.

Así en la sentencia SU-342 de 1995, se planteó que la tutela es un mecanismo idóneo cuando el derecho a la libertad y la asociación sindical resulta amenazado frente a unas hipótesis específicas, por ejemplo, cuando el empleador despidió o suspende a trabajadores por su participación en actividades sindicales.

⁴ Sobre la posibilidad de acudir a otros medios de defensa judicial en relación con la posible afectación del derecho de asociación sindical, la sentencia SU-342 de 1995 hizo expresa referencia al punto indicando que éstos pueden ser: “...acudir a la intervención de las autoridades administrativas del trabajo para que en ejercicio de sus funciones policivas remedien las aludidas violaciones, o a la vía penal, con fundamento en los arts. 354 del C.S.T. (subrogado por el art. 39 de la Ley 50 de 1990) y 292 del Código Penal y, que por lo tanto, no es procedente la acción de tutela”⁴, debe tenerse en cuenta que “... el medio idóneo, en primer término debe ser judicial y, en segundo lugar, eficaz según la valoración que en concreto haga el juez de tutela para amparar el derecho fundamental amenazado o violado.” (En donde se señala el artículo 292 del código penal, debe leerse 200 por ser el actualmente vigente conforme a la Ley 599 de 2000).

Ahora bien, para poder establecer una vulneración del derecho a la asociación sindical el juez constitucional debe contar con suficientes elementos de juicio que le permitan arribar a dicha conclusión, partiendo de la aplicación de los principios de la sana crítica y de la evaluación y confrontación objetiva de las pruebas recopiladas, estudiando con sumo cuidado cada caso particular. Al respecto en la sentencia T-476 de 1998 se indicó.

“Tal conclusión se desprende del análisis ponderado y razonable de los supuestos de hecho del caso concreto, que conducen al juez constitucional, a partir de la aplicación de los principios de la sana crítica y de la evaluación y confrontación objetiva de las pruebas recopiladas, a la convicción plena sobre la ocurrencia de la infracción, y en consecuencia, a concluir que las peticiones de los actores son pertinentes.”

En este orden de ideas, lo que se debe determinar es si la conducta desplegada por el empleador se convierte en abusiva y desproporcionada y por lo tanto ir en contravía de los mandatos constitucionales⁵.

También en la sentencia SU-998 de 2000 se precisó que **“sólo en la medida en que se logre demostrar, de manera estricta, la ocurrencia de hechos dolosos por parte del patrono tendientes a establecer un trato discriminatorio hacia los trabajadores sindicalizados y sus respectivas organizaciones, puede considerarse legítimo, por ese aspecto, que sea el juez de tutela y no el juez ordinario el que resuelva acerca de la afectación real de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical”**.

Aunado a lo anterior, en la sentencia T-764 de 2005 se indicó que “[e]n todo caso, debe tenerse en cuenta que la terminación unilateral de los contratos de trabajadores sindicalizados, no puede considerarse per se como una conducta antisindical, sino que para ello es necesario mostrar que esa determinación afecta el derecho de asociación sindical y, además, que no le era lícito al empleador adoptarla⁶.”

7.3. De otra parte, en relación con la facultad que la ley otorga al empleador para dar por terminado un contrato laboral de manera unilateral y sin justa causa, la jurisprudencia ha indicado que ésta no es absoluta, atendiendo a que la facultad legal para de manera discrecional terminar un contrato laboral debe ejercerse de manera razonable y proporcionada. En relación con este punto en la sentencia SU-667 de 1998 se expuso:

“Esta Corte considera necesario reiterar que toda facultad discrecional, aun de entes privados, debe ser ejercida en forma razonable y proporcionada.

En consecuencia, el poder que la ley ha otorgado al patrono para dar por terminada unilateralmente la relación contractual no puede ser absoluto ni abusivo, menos todavía si se establece que el ejercicio de la atribución no es otra cosa que un instrumento retaliatorio respecto de situaciones ajenas al campo estrictamente laboral.

Además, ya la Sala Plena ha hecho visible la relatividad de las facultades patronales en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, así como el principio de estabilidad que favorece por mandato constitucional a todos los trabajadores y la necesaria aplicación del debido proceso cuando se trata de decisiones unilaterales del empleador.”

La Corte Constitucional ha sostenido que una de las facultades que envuelven las relaciones laborales consiste en el derecho que asiste a cada una de las partes

⁵ Esta posición fue reiterada en la sentencia T-436 de 2000.

⁶ Sobre este particular, la Corte ha señalado, por ejemplo, que no obstante que la terminación de los contratos de trabajo de un número de afiliados al sindicato de una entidad pública, ocurrida dentro de un proceso de reestructuración, puede tener una repercusión negativa sobre la organización sindical, no quiere ello decir que se haya presentado una violación del derecho de asociación sindical, por cuanto la decisión del empleador estaba amparada en un proceso de reestructuración en curso. Ver Sentencia T-077 de 2003.

contratantes de dar por terminado el contrato de trabajo que ha sido suscrito. No obstante, dicha potestad a pesar de estar contemplada en la ley⁷ no puede ir en contra de la Constitución.

(....)

Por lo tanto, el Juez Constitucional debe determinar si la conducta desplegada por el empleador se convierte en abusiva, irrazonable y desproporcionada vulnerando los derechos fundamentales de los afiliados a un sindicato. Por ello, en cada caso concreto, le corresponde al juez hacer una valoración en conjunto de los distintos factores concurrentes, para definir si las actuaciones del empleador constituyen una conducta antisindical. Además en esos eventos, la conclusión a la que se llegue debe estar sustentada en pruebas e indicios suficientes que permitan apreciar las circunstancias en las que se dan por terminados los contratos de trabajo del personal afiliado a la organización sindical.

En esa medida, ante la ausencia de una prueba o indicio que le permita al Juez de Tutela establecer la vulneración del derecho de asociación sindical y aquellos que lo complementan, lo lógico es acudir a un debate amplio ante el juez natural, a fin de verificar de manera amplia, completa y en un proceso público su eventual afectación.

7.4. Por otra parte, en la sentencia T-764 de 2005, se hizo alusión a cómo se puede demostrar la existencia de una conducta atentatoria contra el derecho de asociación sindical que acarree una persecución o retaliación en contra de los afiliados. Así, encontró la Corte que en ciertos casos a pesar de que la terminación unilateral de los contratos de trabajo es una facultad legal, se debe aplicar la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al empleador entrar a demostrar que la desvinculación de los trabajadores no obedeció a un acto antisindical, siempre que exista una base fáctica mínima “que active esa regla de excepción de origen constitucional. Esto es, si se aportan elementos de convicción que para un observador desprevenido planteen una duda razonable en torno al ánimo persecutorio del empleador, correspondería a éste desvirtuar tal ánimo mediante la acreditación, así sea sumaria, de una razón distinta para la terminación de los contratos. Pero no cabe que la sola manifestación del sindicato sobre el ánimo persecutorio, o un señalamiento en ese sentido, apoyado en hechos incapaces por si solos de generar esa duda razonable, se traduzca en la inversión de la carga de la prueba.”

Por tanto, si el juez de tutela no cuenta con elementos de convicción que lo lleven a establecer una conducta antisindical por parte del empleador, prevalece el régimen legal que habilita la terminación del contrato de manera unilateral y sin justa causa, con el pago de la indemnización correspondiente, sin que, en tal hipótesis, corresponda al empleador demostrar que la terminación de los contratos tenía una explicación suficiente. En esa medida si persiste el inconformismo, el debate que gire alrededor de este aspecto debe surtir ante el juez competente para ello. (....)”

5. Del Caso en concreto

Abordando el caso en estudio, y a efectos de dar solución al problema jurídico formulado relacionado con el carácter subsidiario de la acción de tutela, se hace necesario señalar que, del material probatorio recaudado en el trámite, el Despacho encuentra plenamente acreditado que la señora CLAUDIA MILENA RINCÓN MANCILLA, se vinculó laboralmente con la COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER, desde el 10 de enero de 2019, a

⁷ La facultad otorgada al empleador de dar por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa está prevista en artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 789 de 2002. En este sentido se ha dispuesto que en aquellos eventos en los cuales se decida concluir el contrato de trabajo sin una justa causa, o cuando quiera que promueva dicha terminación por parte del trabajador debido a la ocurrencia de alguna de las justas causas establecidas a favor del empleado, aquél deberá cancelar una indemnización, con la que se pretende resarcir los daños que con su conducta ha generado.

través de contrato a término indefinido, desempeñando actualmente el cargo de AUXILIAR CONTABLE, así mismo se observa que mediante comunicación adiada 28 de abril hogaño a las 3:00 p.m., la actora fue citada para esa misma data a diligencia de descargos en relación a 4 hechos u omisiones que en la misiva especificó, en la cual además le puso de presente el derecho que le asistía de presentarse a la diligencia acompañada de 2 personas integrantes de la organización sindical a la que pertenece.

De igual manera, el Despacho vislumbra que en comunicación adiada 28 de abril de 2022, dirigida a la señora CLAUDIA MILENA RINCÓN MANCILLA, a través de la cual se le informa que en atención a lo establecido en el art. 62 del C.S.T, subrogado por el artículo 7° del D.L 2351/65, en su literal a., numerales 4° y 6, en concordancia con los artículos 55, 56, 58 numerales 1° y 5° del C.S.T. y los correspondientes del reglamento interno, se da por terminado su contrato de trabajo por justa causa sustentada en el informe del área de Recursos Humanos que cita en extenso, advirtiéndole que dicha decisión dentro de los 2 días siguientes al recibo de la misma, podía ser controvertida ante una segunda instancia y el pago de sus prestaciones estaría disponible dentro de los siguientes 5 días calendarios.

Cabe destacar que, de la lectura completa del escrito de tutela, se advierte que la accionante CLAUDIA MILENA RINCÓN MANCILLA plantea que la COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN COMFENALCO SANTANDER adopta la decisión de terminar el contrato de trabajo por el hecho de haberse sindicalizado a la organización SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, LA COMPENSACIÓN, LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL -SINALTRACOMFASALUD y obviando que gozaba de fuero sindical, toda vez que se encontraba vigente el arreglo del conflicto colectivo ante la presentación de la documentación ante el Ministerio del Trabajo solicitando la convocatoria al Tribunal de Arbitramento.

Por su parte, la COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER en su contestación de la demanda asegura que accionante al momento de la terminación del contrato laboral no contaba con ningún tipo de fuero sindical, que impidiera su culminación, así como también que la afiliación realizada al sindicato SINALTRACOMFASALUD, no fue reconocida por la cooperativa, conforme consta en escrito de fecha 14 de febrero de 2022, y que el vínculo laboral se dio por terminado por una justa causa, por lo que considera que no existe un nexo causal entre la terminación del contrato laboral y la afiliación de ésta al Sindicato SINALTRACOMFASALUD. Amén de lo anterior, considera que su extrabajadora cuenta con otro medio de defensa judicial para obtener lo pretendido por tutela.

Expresado lo anterior, el Despacho encuentra que lo suscitado sobre la particular comporta un conflicto netamente laboral, que se hace necesario señalar, como ya se explicitó en el precedente jurisprudencial expuesto en el acápite que antecede, no resulta procedente resolverlo a través de acción de tutela, salvo que se presenten circunstancias especiales en las que se ha admitido su procedencia, como en el caso que se presente un perjuicio irremediable o que tengan elementos de convicción que permitan establecer sin lugar a equívocos que la terminación del contrato laboral

obedeció a una persecución o retaliación por su afiliación a SINALTRACOMFASALUD.

En ese sentido, se concluye que para ventilar la pretensión de reintegro y pago de prestaciones económicas que ha planteado ante el Juez constitucional, la señora CLAUDIA MILENA RINCÓN MANCILLA, cuenta con un medio judicial alternativo en la Jurisdicción Ordinaria Laboral, por lo que la acción de tutela en principio no es el medio idóneo para materializar sus aspiraciones, ya que en su caso, aquél (mecanismo judicial) se evidencia como eficaz para lograr lo que aquí persigue, toda vez que no se advierte que sea una persona de la tercera edad o que padezca una discapacidad física, funcional o mental, o que por razones económicas se encuentre en una grave situación, o al menos, nada dijo sobre el particular y es totalmente huérfano el informativo de pruebas que permita corroborar la existencia de dichas situaciones y eventos de los que se podría inferir que su terminación contractual puede ocasionarle un menoscabo ostensible que obligue a la intervención del Juez Constitucional, destacando que, si bien es cierto que la finalización del vínculo laboral trae alteraciones en su vida, no se encuentra en situación de vulnerabilidad que haga posible aplicar con menos rigurosidad los criterios para determinar la procedencia de la acción de tutela y que torne ineficaz la acción laboral, la cual es el escenario propicio para resolver íntegramente el conflicto por ella planteado, sumado al hecho que aunque la accionante dejó de percibir los salarios que reclama con ocasión de la suspensión de su contrato, actualmente esta circunstancia no genera menoscabo o perjuicio irremediable o daño material o moral, ya que han transcurrido más de tres meses, sin que hubiera acudido al amparo constitucional o hubiere acreditado que la falta de pago de dichos salarios reclamados por tutela le han generado una afectación gravísima a su mínimo vital, puesto que no aporta elementos de que pruebe tal situación.

De igual manera, esta Despacho tampoco estaría habilitado para proferir un fallo de protección transitoria, si se tiene en cuenta que del expediente no emerge de manera flagrante la violación al fuero circunstancial, entendido como la protección que comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, de no poder ser despedidos sin justa causa comprobada, desde que se presente el pliego y durante los términos que la ley señala para que se desarrollen las etapas que permitan el arreglo del conflicto, evento que no ocurrió en el presente caso, pues la terminación del contrato laboral de CLAUDIA MILENA RINCÓN MANCILLA, tuvo como fundamento una justa causa sustentada en el informe que presentó el área de recursos humanos, respecto de los hechos relacionados con: *“(i) falta de recuperación del dinero, derivado por error de la colaboradora en transferencia por valor de \$30.480.000 enviada a Asotécnicos y era un pago para la señora Paola Andrea Galvis Capacho; (ii) errores presentados en las liquidaciones de los siguientes trabajadores: Julián Orjuela, Socorro Medina y Maryi Katherine Murillo; (iii) aplicación de mayor valor en 5 becas de las Caja de Compensación de Comfenalco Santander; (v) aplicar becas de Alejandro Domínguez sin autorización.”*

Y es que tampoco en el diligenciamiento existen elementos de juicio que apunten a establecer la existencia de una conducta de persecución del empleador COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER hacia la accionante CLAUDIA MILENA RINCÓN MANCILLA por su afiliación a la organización SINALTRACOMFASALUD, máxime cuando, se repite, la

terminación del contrato de trabajo lo fue por una justa causa y, por obvias razones, no se observa el nexo de causalidad entre ésta y su militancia en la aludida organización, concluyendo que la afirmación de aquélla en ese sentido no deja de ser meras especulaciones, al igual que un presunto acoso laboral, pues respecto a este tema es más que pobre el plenario de pruebas que si quiera permitan encaminar el estudio del amparo bajo esa óptica.

Lo esbozado permite concluir, que el caso en cuestión no se cumple con el requisito de procedibilidad, establecido por el principio de subsidiaridad de la acción de tutela, ni tampoco se acreditan circunstancias que ameriten la intervención urgente del Juez de tutela y por tanto, se declarará improcedente el presente amparo constitucional, decisión que se extiende además, al MINISTERIO DE TRABAJO (Territorial Santander), por no existir vulneración alguna por parte de esta entidad. Es de destacar que siendo, así las cosas, es viable concluir que el accionante puede asumir la acción correspondiente si considera adelantarla, ante la jurisdicción ordinaria laboral, para determinar si el despido se ajustó a los parámetros legales, pues la condición de excepcionalidad de la acción de tutela en estudio, no se configura como ya se expuso

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veinticuatro Civil Municipal de Bucaramanga**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de TUTELA presentada por la señora **CLAUDIA MILENA RINCÓN MANCILLA** contra la **COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER** y en donde fue vinculado **el MINISTERIO DEL TRABAJO**, por lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Notifíquese esta providencia en la forma prevista en los Arts. 30 del Decreto 2591 de 1991 y 5 del Decreto 306 de 1992.

TERCERO: Si no fuere impugnado el presente fallo, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, como lo ordena el Art. 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

Firmado Por:
Julian Ernesto Campos Duarte
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 024
Bucaramanga - Santander

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: **7c9f994ec2ba1528793e79619424156cc35fa2c45f052266f745388fb5b25bf9**

Documento generado en 28/07/2022 08:59:21 AM

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