

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO CUARENTA Y SIETE (47) ADMINISTRATIVO
DEL CIRCUITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
SECCIÓN SEGUNDA

Bogotá D.C., cuatro (4) de diciembre de dos mil veinte (2020)

Clase de Proceso : **ACCIÓN DE TUTELA**
Accionante : **RAFAEL ALONSO OROZCO RIBON**
Accionado : **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**
Radicación No. : **11001334204720200033200**
Asunto : **DERECHO FUNDAMENTAL DE ASOCIACIÓN, AUTONOMÍA Y LIBERTAD SINDICAL, DERECHO A LA LIBERTAD DE OPINIÓN Y EXPRESIÓN, DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO, A LA ESTABILIDAD LABORAL, BUENA FE, IGUALDAD, DEBIDO PROCESO, MÍNIMO VITAL Y MÓVIL.**

Como toda la actuación de la referencia se ha efectuado conforme a las reglas adjetivas que le son propias, sin que se observe causal alguna que invalide lo actuado, es procedente proferir decisión de mérito, para lo cual el **Juzgado Cuarenta y Siete (47) Administrativo del Circuito Judicial de Bogotá**, en ejercicio legal de la Función Pública de administrar Justicia que le es propia, y con observancia plena al derecho aplicable, dicta la presente

SENTENCIA

1.- ANTECEDENTES

Con fundamento en el art. 86 de la C.P., y los Decretos 2591 de 1991, 1382 de 2000 y 1983 de 2017, procede el Despacho a decidir en primera instancia, la acción de tutela promovida el señor **RAFAEL ALONSO OROZCO RIBON**, quien actúa a través de apoderada judicial, contra la **EL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**, por presunta vulneración a sus derechos asociación, autonomía y libertad sindical, derecho a la libertad de opinión y expresión, derecho fundamental al trabajo, a la estabilidad laboral, buena fe, igualdad, debido proceso, mínimo vital y móvil, la cual se fundamenta en los siguientes:

1.1. HECHOS

1. El actor fue vinculado al Banco Agrario de Colombia S.A como trabajador oficial a través de un contrato de trabajo desde el 4 de noviembre de 2019 hasta el 4 de noviembre de 2020 desempeñando como último denominado Profesional Universitario-Gerencia Seguridad Bancaria y prevención del Fraude, sin llamados de atención durante la vinculación laboral.
2. El accionante se afilió a la organización sindical Unión Sindical de Trabajadores y Empleados del Sector Financiero de Colombia – UTESFINCOL- el 24 de julio de 2020 y al sindicato de empresa SINTRABANAGRARIO, siendo de conocimiento de la entidad accionada, tal como se evidencia en sus desprendibles de nómina en los cuales constan los descuentos realizados por cuota sindical.
3. El día 17 de octubre de 2019 el sindicato de empresa SINTRABANAGRARIO radicó ante el Banco Agrario de Colombia S.A y el Ministerio de Trabajo pliego de peticiones, a la fecha pendientes de solución del conflicto colectivo a través de laudo arbitral ya que no hubo negociación en la primera etapa.
4. De la misma forma el sindicato UTESFINCOL presentó ante el presidente del Banco Agrario de Colombia S.A y al Ministerio de Trabajo pliego de condiciones el 2 de abril de 2020, en etapa de negociación debido a la declaración de emergencia social derivada del COVID-19.
5. El Banco Agrario de Colombia de forma unilateral da por terminado el contrato de trabajo del señor Orozco Ribon a partir del 4 de noviembre de 2020 por vencimiento del plazo presuntivo literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015, sin existir justa causa comprobada desconociendo el derecho a la estabilidad reforzada del actor en razón al fuero circunstancial.
6. Asevera el extremo activo que la expiración del plazo presuntivo adquiere la connotación de causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, salvo para los trabajadores oficiales con fuero de estabilidad reforzada, evidenciándose una represalia contra el tutelante por haberse afiliado a dicho sindicato y contra los miembros de dichas organizaciones.
7. Según lo expuesto para el tutelante la terminación del contrato de trabajo se torna ineficaz puesto que se encontraba cobijado por el fuero circunstancial desde la presentación del pliego de peticiones a partir del 17 de octubre de 2019 por parte de SINTRABANGRARIO y 2 de abril de 2020 por parte de UTESFINCOL, a menos que exista una justa causa comprobada, situación que aplica a todos los empleados del Banco Agrario S.A, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y en reiterada jurisprudencia SU432 de 2015.
8. El Banco Agrario de Colombia S.A el 6 de julio de 2020 presentó demanda de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical de la organización sindicato de empresa SINTRABANAGRARIO que fue creado y autorizado para funcionar por el Ministerio de Trabajo en octubre de 2019 a la

cual se afilió en vigencia del vínculo laboral; con anterioridad también presentó dos (2) procesos similares los cuales en primera y segunda instancia fallaron a favor de la organización haciendo tránsito a cosa juzgada.

9. Además de lo anterior, el señor Orozco Ribon durante su vinculación laboral con la accionada, fue víctima de acoso laboral por parte de su jefe inmediato el Señor Martín Javier Montenegro Ramírez, Profesional Senior, y por el Señor Jorge Emilio Arias García Profesional Universitario del Banco Agrario de Colombia S.A. quienes eran parte de su equipo de trabajo dando origen a dos procesos disciplinarios contra estos últimos bajo los radicados 2020-02-044 y 2020-02-0033, respectivamente.
10. En el mes de julio de 2020 termina la investigación disciplinaria bajo el número 2020 – 02 – 0033, a través de la cual se concluye que las conductas desplegadas por el señor Javier Montenegro Ramírez, obedecían a conductas de acoso laboral previstas en la ley 1010 de 2006, presentándose denuncia ante la Procuraduría General de la Nación por los mismos hechos el día 13 de octubre de 2020 radicación E – 2020 – 527933.
11. En consecuencia, el despido del señor Orozco Ribon también se torna ineficaz como consecuencia de previsión normativa contenida en la ley 1010 del 2006 artículo 11 N° 1¹.
12. Dentro de los procesos de investigación Sucre, Pasca y Colombia mayor se observa denegación y obstaculización por parte del equipo de trabajo del señor Orozco Ribon para alcanzar los objetivos laborales.
13. El actor también fue objeto de investigación disciplinaria dentro del Banco Agrario de Colombia S.A, bajo el número 2020-02-0033 interpuesta por el señor Martin Javier Montenegro Ramírez Profesional Senior de Investigación, por el supuesto incumplimiento de funciones a su cargo, entre otros; así mismo el señor Montenegro también solicitó al Gerente Nacional de Seguridad del Banco la terminación del contrato del tutelante desde el mes de marzo de 2020.

¹ **ARTÍCULO 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS.** *A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:*

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

14. Finalmente el 4 de noviembre de 2020 la señora Lina María Toro Vicepresidenta de Talento humano del Banco Agrario S.A aduce dar por terminado el contrato del tutelante teniendo en cuenta *“algunos incumplimientos en sus obligaciones contractuales en el desempeño del cargo como profesional universitario, los cuáles se reflejan en la deficiente diligencia en la autogestión de investigaciones e incumplimiento de los términos establecidos para realizar la misma, baja argumentación en los informes de investigación y poca profundización en el conocimiento de la norma interna del banco y de los procedimientos, deficiente gestión en temas de competencias del cargo, trasladando los mismos a otros profesionales sin generar un valor agregado, dificultad para el manejo de objeciones, generando retrasos y reprocesos en la entrega final de investigaciones además de evidenciar un deficiente manejo en las herramientas ofimáticas, bajo manejo y conocimiento en Excel, así como la dificultad en el aprendizaje del manejo de COBIS, y otras aplicaciones propias del desarrollo del negocio”* Situación anterior, rechazada por el accionante vulnerándose así su buen nombre.

1.2. DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS

El actor sostiene que con el actuar de la entidad accionada, se le han vulnerado los derechos fundamentales asociación, autonomía y libertad sindical, derecho a la libertad de opinión y expresión, derecho fundamental al trabajo, a la estabilidad laboral, buena fe, igualdad, debido proceso, mínimo vital y móvil y buen nombre.

II. ACTUACIÓN PROCESAL

Como la solicitud reunió los requisitos de ley, se le dio curso a través del auto admisorio del 23 de noviembre de 2020, se notificó su iniciación al Presidente del Banco Agrario S.A o quien haga sus veces, para que informara a este Despacho sobre los hechos expuestos y los derechos deprecados en la acción de tutela.

III. CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Mediante informe de tutela presentado el 26 de noviembre de 2020 vía electrónica, la representante legal de la entidad aduce que la terminación laboral con el señor Orozco Ribon se encuentra estrictamente ligada con una causal legal y objetiva establecida en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 compilado en el Decreto 1083 de 2015, citándose fallo de la Corte Suprema de Justicia –Sala Laboral- de 25 de septiembre de 2003.

En cuanto a la vinculación laboral con la entidad, establece que las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son

trabajadores oficiales, añadiendo que los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñados por personas que tengan la calidad de empleados públicos; el artículo 39 de los Estatutos del Banco Agrario de Colombia señala que son trabajadores oficiales los empleados que presten sus servicios al Banco mediante contrato directo de trabajo, con excepción de su Presidente y del Jefe de la Oficina de Auditoría Interna quienes son empleados públicos.

En cuanto a la normativa aplicable a los empleados oficiales, esta se encuentra contenida en la Ley 6ª de 1945, Decreto Reglamentario 2127 de 1945, Decreto Reglamentario 1848 de 1969, compilados por el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 3135 de 1968.

De la finalización del vínculo laboral, la ley consagra como una de las modalidades para esta clase de contratos, la de su duración, que bien puede ser a término fijo, por la duración de la obra o labor contratada, o a término indefinido, pues como todos los de su especie, pueden terminar, y por lo mismo, poner fin a las obligaciones de los contratantes.

Con relación a la condición de aforado del actor, el Banco Agrario de Colombia S.A indica que a raíz de la terminación de contratos de varios empleados por expiración del plazo presuntivo, por mutuo acuerdo y con la indemnización correspondiente, se ha presentado una "TUTELATON" con el fin de buscar sentencias contradictorias y lograr el reintegro injustificado, relacionándose 12 fallos de tutela que soportan los anteriores argumentos.

Precisa la entidad tutelada que el accionante al constatar el inicio una investigación disciplinaria en su contra en el mes de julio de 2020, decidió de manera inmediata afiliarse a la organización sindical UTESFINCOL, buscando los beneficios de estabilidad reforzada.

Adicionalmente, se precisa que frente a las quejas por presunto acoso laboral, estas no fueron puestas en conocimiento por parte del comité de convivencia del Banco, es así, que para la entidad, la presente acción se encuentra enmarcada dentro de la figura del abuso del derecho de asociación buscando que el Banco Agrario de Colombia no haga efectiva la reestructuración administrativa ya que tampoco se acredita la interposición de una acción laboral ordinaria, convirtiéndose este mecanismo de protección excepcional y residual en improcedente por la existencia de un mecanismo ordinario.

Dado lo anterior y, teniendo en cuenta que la queja de acoso laboral interpuesta en la Procuraduría General de la Nación se presentó con fundamento en hechos ocurridos hace más de 6 meses, expiró la garantía contenida en la ley 1010 de 2006.

Respecto a la vulneración al debido proceso al momento de la terminación contractual con el accionante, esta no es procedente ya que la finalización del vínculo laboral obedeció a la aplicación de una causal objetiva que nada tiene que ver con el desarrollo de un proceso disciplinario, el cual continuará su curso normal por parte de la oficina de Control Disciplinario Interno y/o de la Procuraduría General con plena garantía del derecho de contradicción y defensa de las partes.

IV. CONSIDERACIONES

4.1. Problema Jurídico

El problema jurídico se contrae a determinar si el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.** vulneró los derechos fundamentales de asociación, autonomía y libertad sindical, derecho a la libertad de opinión y expresión, derecho fundamental al trabajo, a la estabilidad laboral, buena fe, igualdad, debido proceso, mínimo vital y móvil y buen nombre del señor **RAFAEL ORÓZCO RIBON**, al terminar su contrato como trabajador oficial de la entidad por plazo presuntivo, sin tener en cuenta la estabilidad reforzada por fuero circunstancial del actor al encontrarse vinculado a las asociaciones sindicales SINTRABANGRARIO y UTESEFINCOL las cuales presentaron pliego de peticiones el 17 de octubre de 2019 y el 2 de abril de 2020, respectivamente, y sin acatar la garantía laboral contemplada en la ley 1010 de 2006 artículo 11 en atención a la queja laboral presentada el día 13 de octubre de 2020 ante la Procuraduría General de la Nación bajo el radicado No. E – 2020 – 527933.

4.2 La Acción de Tutela

La acción de tutela, considerada como una de las grandes innovaciones del Constituyente de 1991, con la cual se pretendió salvaguardar en una forma efectiva, eficiente y oportuna los derechos fundamentales, pues se trata de un mecanismo expedito que permite la protección inmediata de aquellos.

Este mecanismo, de origen netamente constitucional ha sido propuesto como un elemento procesal complementario, específico y directo cuyo objeto es la protección concreta e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando éstos sean violados o se presente amenaza de su violación, sin que se pueda plantear en esos estrados discusión jurídica sobre el derecho mismo.

De esta manera el art. 86 de la C.P. lo consagró en los siguientes términos:

“ARTICULO 86. 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 o la omisión de cualquier autoridad pública.

La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

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

En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución.

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión”.

La mentada disposición constitucional fue desarrollada por el Decreto 2591 de 1991, en la que se dispuso además de los principios que la regían, su objeto y el procedimiento que ha de seguirse en los estrados judiciales.

Ha de advertirse que tanto en la norma constitucional como en la reglamentaria, el ejercicio de la citada acción está supeditado a la presentación ante el Juez Constitucional de una situación concreta y específica de violación o amenaza de vulneración, de los derechos fundamentales, cuya autoría debe ser atribuida a cualquier autoridad pública, o en ciertos eventos definidos por la ley a sujetos particulares; además, el sujeto que invoca la protección debe carecer de otro medio de defensa judicial para proteger los derechos cuya tutela pretende, pues de existir estos la tutela es improcedente, excepto cuando se use como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, al no ser suficientes los mecanismos ordinarios para lograr la protección reclamada.

4.3. Procedencia de la acción de tutela

El Decreto 2591 de 1991 “Mediante el cual se regula la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política” establece las causales de improcedencia de este medio de acción de la siguiente manera:

“Artículo 6°. Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá:

1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante.

2. Cuando para proteger el derecho se pueda invocar el recurso de habeas corpus.
3. Cuando se pretenda proteger derechos colectivos, tales como la paz y los demás mencionados en el artículo 88 de la Constitución Política. Lo anterior no obsta para que el titular solicite la tutela de sus derechos amenazados o violados en situaciones que comprometan intereses o derechos colectivos siempre que se trate de impedir un perjuicio irremediable.
4. Cuando sea evidente que la violación del derecho originó un daño consumado, salvo cuando continúe la acción u omisión violatoria del derecho.
5. Cuando se trate de actos de carácter general, impersonal y abstracto".
(Destacado fuera del texto)

De la normatividad transcrita se observa con mediana claridad que la acción de tutela resulta improcedente cuando **exista otro mecanismo o medio de defensa judicial para amparar los derechos del tutelante**, así como, resulte pertinente invocar el habeas corpus, o cuando se solicite proteger los derechos colectivos de ciertos individuos, siempre y cuando no se trate de impedir un perjuicio irremediable, caso en el cual sería procedente la tutela.

Así mismo, es improcedente cuando la violación del derecho originó un daño consumado o que se trate de actos de carácter general, impersonal y abstracto.

Por consiguiente, concluye el Despacho que siempre que haya una amenaza evidente o un perjuicio irremediable que altere en cualquier forma la integridad de la accionante la acción de tutela puede activarse para proteger sus derechos fundamentales; sin embargo, dicho perjuicio debe estar sustentado en pruebas siquiera sumarias que demuestren al Despacho que la actuación de la administración o entidad accionada está causando un perjuicio irremediable en su persona y en su núcleo familiar si es el caso.

Sobre este punto cabe recordar que la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha resaltado la **subsidiaridad** de la acción tutela cuando no exista otro medio de defensa idóneo para proteger los derechos invocados por la parte actora; de manera que de existir otro medio judicial de protección ordinario esta resulta improcedente.

En sentencia de T -177 del 14 de marzo de 2011 con ponencia del Doctor Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, el Máximo Tribunal Constitucional explicó, entre otras cosas, la subsidiaridad de la acción constitucional de tutela y los parámetros que debe tener en cuenta el juez constitucional al determinar si es procedente la acción de tutela y el perjuicio inminente a tener en cuenta:

“(…)

Esta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual, es decir procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración. Sobre el particular, en la sentencia T-753 de 2006 esta Corte precisó: (subrayado fuera del texto)

“Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos judiciales ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior.”

Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales. Al respecto, en la sentencia T-406 de 2005, la Corte indicó:

“Según esta exigencia, entonces, si existen otros medios de defensa judicial, se debe recurrir a ellos pues de lo contrario la acción de tutela dejaría de ser un mecanismo de defensa de los derechos fundamentales y se convertiría en un recurso expedito para vaciar la competencia ordinaria de los jueces y tribunales. De igual manera, de perderse de vista el carácter subsidiario de la tutela, el juez constitucional, en este ámbito, no circunscribiría su obrar a la protección de los derechos fundamentales sino que se convertiría en una instancia de decisión de conflictos legales. Nótese cómo de desconocerse el carácter subsidiario de la acción de tutela se distorsionaría la índole que le asignó el constituyente y se deslegitimaría la función del juez de amparo.”

Puntualizando, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, ésta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto, ha indicado que el perjuicio ha de ser inminente, esto es, que amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea grave, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad.”
(Subrayado fuera del texto)

Así las cosas, no sólo basta con que la persona que depreca el amparo constitucional sea sujeto de especial protección, sino que además debe acreditar la existencia de un perjuicio irremediable y que el trámite de un proceso ordinario resultaría más grave y lesivo a sus derechos fundamentales.

Sentado lo anterior, corresponde aclarar aquellos eventos en los cuales la Jurisprudencia Constitucional se ha referido al perjuicio irremediable.

Con relación a este aspecto, la Corte Constitucional en sentencia T-583 del 29 de agosto de 2013, señaló:

“(…)

La Corte Constitucional ha sintetizado unas características para que proceda la acción frente al perjuicio irremediable. En primer lugar, debe ser inminente o próximo a suceder, acreditado ello con suficientes elementos fácticos y tomando en cuenta, además, el origen del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona, material y/o moralmente, susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas desde la doble perspectiva de dar respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y armonizar con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable.

El perjuicio irremediable exigido se refiere entonces al “grave e inminente detrimento de un derecho fundamental, que deba ser contrarrestado con medidas urgentes, de aplicación inmediata e impostergables” para neutralizar, cuando ello sea posible, la violación del derecho”.

Por su parte, el Consejo de Estado el 20 de marzo de 2014, con ponencia de la doctora Susana Buitrago Valencia, dictada dentro del proceso con radicado el No. 25000-23-41-000-2013-02569-01, señaló:

“(…)

La acción de tutela no es el mecanismo indicado para ventilar este tipo de pretensiones, pues, como es sabido, se caracteriza por ser un remedio residual y excepcional. Solamente en el caso de que no exista otro medio adecuado de defensa judicial, puede el juez de tutela decidir sobre la posible violación de derechos fundamentales, a menos de que se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el sub judice, el actor plantea la solicitud de amparo a título de mecanismo transitorio, con fundamento en los siguientes argumentos: "dependo de manera exclusiva, para la manutención de mi esposa y del tutelante, de los ingresos o emolumentos que percibo de mi función notarial tal como lo acredité sumariamente (...). Soy persona de avanzada edad, próximo a cumplir sesenta y seis años y por lo tanto sujeto de especial protección por parte del Estado, por encontrarme en circunstancias de debilidad manifiesta, además, mi esposa es de mayor edad a la mía (próxima a cumplir sesenta y nueve años, tal como acredito con fotocopia auténtica de su cédula de ciudadanía), quien por tal circunstancia no goza de buena salud, viéndose frecuentemente obligada al sometimiento de prolongados y costosos tratamientos médicos, con todas las erogaciones económicas que ello implica. Adjunto certificación del médico Dra. Dora Arias, relativa a los continuos tratamientos a que se somete mi esposa (...)."

Pese a lo expuesto por el tutelante, para la Sala, las razones que esgrime no demuestran la existencia de un perjuicio irremediable. Las circunstancias especiales que alega como presentes en su caso, no evidencian que se encuentre en una situación de indefensión con las características que la Corte Constitucional ha señalado para que pueda calificarse como irremediable (inminencia del perjuicio, urgencia de las medidas que debe adoptar el juez para evitar la materialización del daño, gravedad de la vulneración e impostergabilidad de las medidas de restablecimiento), y que posibiliten por este motivo la prosperidad de la tutela pese a la existencia de otros mecanismo de defensa judicial.

(...)

En su lugar se declarará la improcedencia de la presente solicitud de tutela.

(...)” (Negrilla fuera de texto).

En el caso específico de los reintegros laborales, la Corte ha establecido que la tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para ventilar controversias de esta naturaleza. Sobre este particular, desde la sentencia T-341 de 2009 indicó:

(...)

La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada^[1], 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 restablecimiento de sus derechos.

Visto lo anterior, se puede concluir que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que la acción de tutela **no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado**, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada.

En cuanto a la estabilidad reforzada la Corte Constitucional se ha expresado en varias sentencias de tutela, entre otras la T-693 de 2015, así:

“En innumerables oportunidades, las diferentes Salas de Revisión han precisado que cuando exista un conflicto de índole laboral que comprometa significativamente los derechos fundamentales de una persona de avanzada edad y, además, la acción ordinaria prevista jurídicamente para resolver el conflicto no garantice de manera oportuna y plena las prerrogativas constitucionales comprometidas; la acción de tutela es procedente”.

Bajo la línea jurisprudencial anteriormente mencionada también encontramos la T-824 de 2014, que hace mención a la procedencia de reintegros laborales de forma excepcional:

“Así bien, la jurisprudencia constitucional ha admitido, de manera excepcional, la procedencia de la tutela para ordenar reintegros laborales, siempre que el juez constitucional se percate de que el medio de defensa existente no resulta eficaz para la protección efectiva de los derechos fundamentales invocados. Ahí podrá, válidamente, garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, aceptando la procedencia de la acción de tutela y estará habilitado para conceder la protección constitucional de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta ineficaz ventilar el debate ante la jurisdicción laboral”.

Según lo expuesto, la jurisprudencia constitucional ha considerado tradicionalmente que la condición de estabilidad reforzada es aplicable a **menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados**. No obstante, se ha establecido que las personas próximas a pensionarse pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los hechos presentados al juez de tutela se hace evidente que estas están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital.

4.4 En cuanto a la subsidiaridad

En relación con la protección de los derechos sindicales, la Corte Constitucional ha establecido que en ciertas situaciones los trabajadores carecen de mecanismos de defensa judicial idóneos y eficaces para proteger tales derechos, señalando:

(...)

*los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. **Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela;** en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral (art. 2 C.P.). (Resaltado fuera del texto original)².*

Es así como la acción de tutela se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar la protección del derecho de asociación sindical, cuando este resulte amenazado o vulnerado por cualquiera de las siguientes situaciones, entre otras:

- a) Cuando el empleador desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a ellos, promover su desafiliación o entorpecer el cumplimiento de las gestiones de los representantes sindicales o de las actividades propias del sindicato o adopta medidas represivas contra los empleados sindicalizados o contra aquellos que pretendan afiliarse al mismo.

² Ver T-619 de 2016.

En relación a lo anterior, el inciso 2º del numeral 2º del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 39 de la Ley 5ª de 1990 expone los actos que vulneran el derecho de asociación sindical y que hacen procedente la acción de tutela, a saber:

- (i) obstruir o dificultar la afiliación de los trabajadores a una organización sindical mediante promesas o condicionar la afiliación a la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
- (ii) despedir o modificar las condiciones de trabajo de los empleados con fundamento en la realización de actividades encaminadas a la creación de organizaciones sindicales;
- (iii) negarse a negociar con los sindicatos que hubieran presentado sus peticiones de conformidad con los procedimientos establecidos en la ley,
- (iv) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo del personal sindicalizado, con el fin de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación y
- (v) adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber intervenido en investigaciones administrativas tendientes a comprobar la vulneración del citado artículo.
- (vi) Cuando el empleador obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

Ahora bien, la Corte Constitucional vía jurisprudencial³ determinó que *“aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, **si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo**”*. (Resaltado fuera del texto original).

En cuanto a las actuaciones de las autoridades administrativas del trabajo, la acción de tutela se hace procedente al configurarse algún tipo de **acción u omisión que impida la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, que tienen como objeto dirimir los conflictos colectivos de trabajo**, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga (art. 56 C.P.), o

³ SU-342 de 1995, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga.

Adicionalmente se advierte que la jurisdicción ordinaria laboral no constituye el mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para proteger los derechos sindicales vulnerados a los trabajadores y en particular a los empleados sindicalizados, posición reiterada por la Corte Constitucional a través de la sentencia T-069 de 2015, en la que precisó que la acción de tutela es procedente para proteger los derechos de asociación sindical, a la negociación colectiva y a la igualdad, por considerar que en las situaciones reseñadas anteriormente, los trabajadores no cuentan con mecanismos idóneos y eficaces para evitar la vulneración de sus derechos fundamentales.

4.5. Derecho a la asociación sindical

El artículo 39 de la Constitución Política establece el derecho a la asociación sindical para todos los trabajadores y empleados, quienes pueden constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Adicionalmente, se enfatizó en que su reconocimiento jurídico se produce con la simple inscripción del acta de constitución de tales organizaciones, las cuales, en todo caso, quedan sujetas al orden legal y a los principios democráticos.

A su vez, este derecho se encuentra reforzado en el orden interno a través del bloque de constitucionalidad que integra diferentes instrumentos de derecho internacional que consagran esta prerrogativa, tales como (i) la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, (ii) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (iii) el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y (iv) los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobados por Colombia mediante las Leyes 26 y 27 de 1976.

Con fundamento en estas disposiciones normativas, la Corte Constitucional se ha encargado de definir el contenido del derecho a la asociación sindical, afirmando que se trata de ***“la facultad de toda persona para comprometerse con otra en la realización de un proyecto colectivo, libremente concertado, de carácter social, cultural, político, económico, etc. a través de la conformación de una estructura organizativa, reconocida por el estado (...) y abstenerse a formar parte de una determinada asociación y la expresión del derecho correlativo a no ser obligado, -ni directa ni indirectamente a ello-, libertad que se encuentra protegida por***

los artículos 16 y 38 de la Constitución⁴". Bajo esta línea, además ha sostenido que resulta una "garantía de rango constitucional (especie del género mayor constituido por el derecho de asociación) inherente al ejercicio del derecho al trabajo, y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas que representa una vía para la realización del individuo dentro de un estado social y democrático como el definido por la Carta Política"⁵.

Por último, a partir de la anterior definición, la Corte ha identificado tres dimensiones dentro de este derecho, a saber, (i) la individual, que se traduce en la posibilidad del individuo de ingresar, permanecer y retirarse del sindicato, (ii) la colectiva, que permite que los trabajadores sindicalizados decidir, de conformidad con el orden legal y los principios democráticos, la estructura interna y el funcionamiento del mismo, y (iii) la instrumental, que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social, en especial, la negociación y suscripción de una convención colectiva⁶.

4.6. Derecho al Trabajo en condiciones dignas y justas

La Corte Constitucional ha examinado el contenido y alcance del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, en los términos del artículo 25 Superior.

La protección constitucional al trabajo no se limita al acceso al mismo, sino que este debe ser desempeñado en condiciones dignas y justas, lo cual significa, entre otras cosas, que el trabajador tenga una clara apreciación del cargo que va a desempeñar y las funciones que debe realizar en el mismo, es decir, que las condiciones en las cuales se desempeña un trabajo, bien sea en los sectores público o privado, no son constitucionalmente irrelevantes.

De igual manera, se configura una violación del artículo 25 constitucional, cualquier acto de discriminación contra el trabajador, en desarrollo de tales previsiones constitucionales se expidió **la Ley 1010 de 2006**, cuyo objeto, según se consagra en el inciso primero del artículo 1, es el siguiente:

(...)

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

⁴ Ver T-619 de 2016.

⁵ Ver Sentencia T-1328 de 2001.

⁶ Sentencias T-701 de 2003 y T-342 de 2012.

Ahora bien, no es la dignidad humana el único bien constitucional protegido por la regulación del acoso laboral. Por ello el inciso segundo del artículo 1 de la citada Ley prescribe:

(...)

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

El acoso laboral, por su parte, ha definido por el ordenamiento legal, al decir que se entenderá por tal:

(...)

toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El artículo 6 de la Ley 1010 al referirse a los sujetos que pueden incurrir en conductas de acoso, incluye a la persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

La misma ley en su artículo 2 establece un listado enunciativo de las diversas modalidades que puede revestir el acoso laboral, entre ellas y, por resultar de interés en este proveído:

1. Maltrato laboral. *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*

2. Persecución laboral: *toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

3. Discriminación laboral: *<Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*

4. Entorpecimiento laboral: *toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*

5. Inequidad laboral: *Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.*

6. Desprotección laboral: *Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.*

Se entiende también que entre tales derechos lesionados puede estar la dignidad humana. El legislador, para hacer patente esta forma de acoso, indicó en el literal b) del artículo 7 que se presumirá el acoso laboral de acreditarse la ocurrencia repetida y pública de “expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social”, y en el literal g) “las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público”.

Igualmente, constituye una modalidad de acoso el trato diferenciado por razones de raza que carezca de razonabilidad en el marco de la actividad laboral. Esta prescripción legal es puntualmente un desarrollo específico del mandato de trato igual contenido en el artículo 13 de la Carta, el cual proscribe los tratos diferenciados sin justificación constitucional admisible. Desde la jurisprudencia inicial de la Honorable Corte Constitucional, ha precisado que:

(...)

El legislador está obligado a instituir normas objetivas de aplicación común a los destinatarios de las leyes, sin concebir criterios de distinción que representen concesiones inmerecidas a favor de algunos o trato peyorativo respecto de otros. Las diferencias que se introduzcan deben estar inspiradas bien en la realización del propósito constitucional de la igualdad real o en el desarrollo los postulados de la justicia distributiva.

En esa medida, el transcrito numeral 3 del artículo 2 reitera, en el ámbito de las relaciones laborales, el precitado mandato que rechaza el trato diferenciado injustificado, buscando con ello preservar el respeto del valor, principio y derecho de igualdad.

Con miras a materializar esa protección la Ley 1010 de 2006 estableció medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Entre las medidas preventivas, el artículo 9 en su numeral 1º consagra la obligación de las empresas e instituciones de estipular en los reglamentos de trabajo mecanismos de prevención y procedimientos internos para superar las conductas de acoso en el lugar de trabajo. Igualmente, en el numeral 2º estableció que la víctima de acoso laboral podría acudir al “(...) *Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, (a) los Inspectores Municipales de Policía, (a) los Personeros Municipales o (a) la Defensoría del Pueblo*” para poner en conocimiento, a prevención de tales autoridades, las situaciones continuadas y ostensibles de acoso.

En lo que respecta a los procedimientos en los reglamentos de trabajo, cabe destacar que la ley exige que sean confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las dificultades que el acoso laboral suscite en el lugar de trabajo. Es evidente que se busca preservar el buen nombre de los involucrados y dejar la vía judicial como última alternativa.

Como medida encaminada a concretar tales lineamientos, el legislador incluyó el Parágrafo 1 del Artículo 9º, los siguientes:

(...)

Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

En relación con la obligatoriedad del reglamento, la Corte Constitucional se ha manifestado, así:

(...)

la expresión ‘reglamentos de trabajo’, en ninguno de los dos apartes en que es utilizada en el Artículo 9º, excluye a una parte del sector privado o a las entidades del Estado del ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006, como equívocamente lo interpretaron los demandantes.

Como puede apreciarse, el legislador configuró no sólo un procedimiento sino más de una fórmula orientada a enfrentar posibles situaciones de acoso laboral. De una parte, las autoridades mencionadas en la preceptiva transcrita deben conminar al empleador a poner en funcionamiento los mecanismos internos consagrados en el reglamento. De otra parte, esa conminación involucra la exigencia de programar actividades pedagógicas o terapias grupales orientadas a los mismos fines, prácticas que, dicho sea de paso, no están condicionadas a la pervivencia del acoso e indudablemente deben cumplir un papel preventivo y correctivo.

El procedimiento involucra escuchar a la parte denunciada en salvaguarda del debido proceso. Adicionalmente, el ordenamiento jurídico ha establecido que la opción de trasladar de dependencia al afectado puede ser sugerida por la autoridad como medida correctiva si ello fuere posible.

Tal es la relevancia de los procedimientos en cabeza de la autoridad administrativa que, de conformidad con lo contemplado en el **artículo 11 en el marco de garantías contra actitudes retaliatorias**, en los casos en que se hubieren ejercido los

procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la ley, carecerán de todo efecto **“La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral”** que se imponga dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja. Ahora bien, esta regla tiene varias excepciones, entre ellas los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, y las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

Igualmente, esta presunción que protege al trabajador de un eventual despido, aplica siempre y cuando que se verifique la ocurrencia de las conductas de acoso laboral, posición analizada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 45922 del 5 de julio de 2017, con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, que señaló:

(...)

Así las cosas, los hechos denunciados que el comité de convivencia refirió como de «acoso laboral, en la realidad son actos o comportamientos que no constituyen esta clase de proceder, bajo ninguna de sus modalidades, conforme a lo estipulado en el artículo 8 de la citada ley, y en tales circunstancias, no es del caso entrar a considerar que el despido de la accionante lo fue por razón de haber presentado la queja de marras ante el Ministerio de Trabajo, y por ende, queda así desvirtuada la presunción legal a la cual antes se hizo mención contenida en el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, sin que resulte procedente tener por ineficaz el despido a través de esta acción judicial, pues mal haría la Corte en imponer el restablecimiento de la relación laboral respecto de una persona que no fue objeto de esta conducta.»
(negrilla fuera de texto)

En consecuencia, si la denuncia se presenta y luego ninguna autoridad puede verificar la ocurrencia de los hechos denunciados, no puede existir protección respecto a unos hechos inexistentes, de no ser así, cualquier trabajador podría denunciar hechos falsos para conseguir la referida protección, y ese no es el objetivo que persigue la ley 1010 de 2006.

4.7 El término de duración de los contratos de los trabajadores oficiales, expiración de plazo pactado o presuntivo.

Con relación a la vinculación laboral de personas a entidades estatales, el artículo 123 de la Constitución Política establece:

(...)

Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad;

ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

De otro lado, el artículo 5º del Decreto Ley 3135 de 1968⁷ establece que “*las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos*”. Sobre este tipo de trabajadores, la Corte Constitucional ha entendido que si bien su régimen no se encuentra definido en la Constitución, el legislador puede establecer las instituciones que regulan la contratación de estos trabajadores.

En cuanto a la contratación laboral, uno de los aspectos más relevantes es el término de duración del vínculo laboral, el cual se encuentra regulado por la Ley 6ª de 1945, Decreto 2127 de 1945⁸ derogado por el Decreto 1083 de 2015⁹, normativa vigente que dispone:

(...)

ARTÍCULO 2.2.30.6.1. Duración del contrato. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

De conformidad con lo anterior, tenemos que la duración del contrato está supeditada a lo que se haya pactado en el mismo, por lo tanto se deberá tener en cuenta el contrato suscrito para determinar si se trata de un contrato por tiempo determinado, de obra o labor, tiempo indefinido o un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Ahora bien, en el evento de tratarse de un contrato a término indefinido respecto a la terminación del contrato de trabajo tenemos que la norma citada, señala:

“ARTÍCULO 2.2.30.6.11 Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.

(...)”

*ARTÍCULO 2.2.30.6.7 Prórroga del contrato. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, **de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo.** La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.*

⁷ Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

⁸ ARTÍCULO 40. Derogado por el Decreto 1083 de 2015. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.

⁹ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

Así mismo, el artículo 2.2.30.6.15 del precitado Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.30.6.15 Pago de salarios e indemnización por terminación. Fuera de los casos a que se refieren los artículos 2.2.30.6.11, 2.2.30.6.12, 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.”

Así las cosas, la terminación del contrato de trabajo por plazo presuntivo sólo se presenta en los contratos celebrados por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno por cuanto, en ellos se entiende que han sido pactados por un periodo de 6 meses y su prorrogación se concibe efectuada en las mismas condiciones, por periodos iguales, de 6 en 6 meses, lo cual quiere decir, que el plazo presuntivo es entendido como una forma de terminación por mutuo acuerdo pactado desde la celebración del contrato.

En consonancia con lo dicho, no basta con que en el contrato de trabajo se estipule el "término indefinido", para que se entienda excluido el plazo presuntivo, sino que se requieren cláusulas que eliminen rotundamente la potestad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, por expiración del plazo presuntivo, que también puede ser modificado a través de negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo.

La sentencia T-824 de 2014 emitida por el órgano de cierre constitucional al referirse a la modalidad de duración de los contratos de los trabajadores oficiales, específicamente en lo que tiene que ver con el precitado artículo 8 de la Ley 6 de 1945, la Corte indicó que la terminación del contrato por expiración del plazo presuntivo de 6 meses no genera por sí sola una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores¹⁰ y, agregó:

(...)

Lo anterior es así, porque la naturaleza de indefinido del contrato no puede generar para la administración la imposibilidad de darlo por terminado al vencimiento de este término presuntivo puesto que tal y como lo ha precisado la jurisprudencia constitucional, las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, sino que responden a la idea de continuidad, y además porque la estabilidad laboral no corresponde a la idea de permanencia indefinida en el cargo. (negrilla fuera de texto)

4.8 Fuero Circunstancial

¹⁰ En la Sentencia C-003 de 1998 la Corte Constitucional manifestó:

El fuero circunstancial es un elemento esencial de la libertad sindical y, específicamente, una condición indispensable para que el derecho a la negociación colectiva sea una realidad y no un simple postulado retórico, dicha garantía se materializa en la estabilidad laboral reforzada de los representantes, fundadores y otros miembros del Sindicato que desempeñan tareas esenciales dentro de la organización.

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 establece lo siguiente:

ARTICULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. *Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.*

Como se puede observar, el fuero circunstancial garantiza la continuidad laboral en la empresa, siempre y cuando el trabajador observe buena conducta y cumpla con sus obligaciones laborales, por ende, si se incurre en una justa causa de despido, dicha protección queda sin efecto, independientemente que esta haya ocurrido antes o después de la presentación del pliego de condiciones.

El fuero circunstancial cubre a los afiliados al sindicato y a los trabajadores no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones tendientes a la firma de un pacto colectivo. El periodo de protección opera desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere pertinente o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo; en consecuencia, el empleador aforado no puede ser despedido sin justa causa, no obstante, de encontrarse alguna por parte del empleador, este no necesita acudir al Juez laboral para terminar el contrato de trabajo.

En la acción de tutela SU/432 de 2015 proferida por la Corte Constitucional se estimó respecto a esta protección laboral, lo siguiente:

En ese marco, el fuero circunstancial es aquel que se activa al momento de iniciarse un conflicto colectivo de trabajo y que cubre no solo a los empleados sindicalizados sino a todos aquellos que se vean inmersos en un conflicto de este tipo. En el escenario de la iniciación del conflicto no solo algunos miembros de un sindicato corren el riesgo de sufrir una persecución por su actividad. Se hace imprescindible por lo tanto asegurar la permanencia de todos aquellos que participan en el conflicto para evitar estrategias destinadas a (i) amenazar la existencia de los sindicatos mediante el despido selectivo de sus miembros, y (ii) disuadir a los empleados no sindicalizados de organizarse y elevar reclamos laborales. Así, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, prescribe que “los trabajadores que hubieren presentado al patrono [hoy empleador] un pliego de petición no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo directo”

Es así, que para la Corte Constitucional la violación a esta orden normativa conduce a la ineficacia del despido y al reintegro de los afectados, sin solución de continuidad en materia salarial y prestacional, concluyendo dentro de la cita jurisprudencial:

En suma, el fuero circunstancial constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados). Se traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas. El desconocimiento del fuero circunstancial da lugar a la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el afectado; y supone la obligación del empleador de poner a consideración de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación del contrato.

Frente a su trámite procesal, por no consagrarse un procedimiento especial se surte a través de un proceso ordinario de primera instancia, con prescripción de 3 años, a partir de la fecha del despido.

5. HECHOS PROBADOS

Para determinar si el Banco Agrario de Colombia S.A vulneró los derechos del actor, el Despacho valorará las pruebas documentales relevantes que fueron debidamente aportadas al expediente, como son:

- Oficio emitido por la Vicepresidente de Talento Humano de 30 de octubre de 2020 dirigido al tutelante, a través del cual se le comunica que el plazo presuntivo vigente en el contrato laboral pactado fenecerá el 4 de noviembre de 2020, en virtud de lo consagrado en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015; decisión motivada por la deficiencia en la realización de actividades por parte del tutelante.
- Manual de funciones del cargo PPUD0018, Profesional Universitario, Seguridad Bancaria y Prevención del Fraude dentro del Banco Agrario.
- Cronograma de capacitaciones, profesionales universitarios área de investigación, Rafael Orozco Ribon y Nestor Bareño.
- Formato sin fecha de radicación en donde se registra obstaculización en la gestión del actor por parte de Martín Javier Montenegro y José Arias el día 23 de abril de 2020, situación que para el actor constituyen acoso laboral.
- Informe disciplinario presentado el 21 de julio de 2020 ante el Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno del Banco Agrario de Colombia a través del cual se pone en conocimiento por el jefe directo del señor Orozco Ribon, demora, retraso, falta de análisis y revisión dentro de las actividades asignadas desde su ingreso a la entidad y actitudes displicentes de falta de respeto con hacia compañeros y superiores.

- Correo electrónico enviado el 4 de mayo de 2020 al señor Mario Alberto Hernández López solicitando la terminación del contrato del actor por cláusula presuntiva, por los argumentos expuestos en la carta anterior.
- Reasignación caso investigación GSB-19-B2-283 OFICINA ROVIRA el 13 de noviembre de 2019 vía electrónica de Jorge Emilio Arias García al actor.
- Reasignación 2 casos de investigación REGIONAL BOGOTÁ y REGIONAL COSTA GSB-1982-187 y GSB19-82-197 el día 13 de noviembre de 2019 de Jorge Emilio Arias García al actor.
- Asignación de nuevo caso de investigación GSB-19-82-495 REG. CAFETERA el día 16 de diciembre de 2019 de Jorge Emilio Arias García al Actor.
- Correo de 12 de febrero de 2020, por medio del cual se formaliza el informe disciplinario por incumplimiento de labores, por parte del señor Martín Javier Montenegro Ramírez dirigido a Mario Hernández, teniendo en cuenta su baja productividad precisando que en los 8 meses que se lleva liderando esa área este no había tenido inconveniente alguno con los profesionales asignados.
- Resolución 4 del 26 de marzo 2020 suscrita por el Jefe de Oficina de Control Interno del Banco Agrario de Colombia *"Por la cual se suspenden los términos en los procesos disciplinarios que adelanta la Oficina de Control Disciplinario Interno del Banco Agrario de Colombia"*, del 26 de marzo de 2020 y hasta el 12 de abril de 2020, término prorrogado a través de resolución 005 del 8 de abril de 2020, Resolución 006 del 24 de abril de 2020 hasta la fecha en que el país se encuentre en aislamiento preventivo obligatorio.
- Resolución 007 del 15 de julio de 2020 por medio de la cual se levanta la suspensión de términos a partir del 21 julio de 2020.
- Oficio Disciplinario 2020-02-0033 expedido el 27 de julio de 2020 por la Oficina de Control Disciplinario Interno, Coordinación Disciplinaria, Dirección General y Regional Bogotá, por medio del cual se cita en versión libre al señor Orozco Ribon para que manifieste lo pertinente en cuanto la queja presentada por el señor Martín Javier Montenegro el 21 de julio de 2020.
- Correos enviados desde el 29 de abril de 2020, por medio de la cual se requiere al accionante con el fin de que determine si existió fraude, en la investigación Paulo Andrés Burbano GS8-20-86-098 del 12 de febrero de 2020.
- Oficio 0000340 del 2 de agosto de 2020, a través del cual el Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno remitió al Coordinador Disciplinario Dirección General y Regional Bogotá la queja de Martín Javier Montenegro Ramírez contra el tutelante.
- Correos electrónicos 2019-2020 remitidos al actor por parte del señor Martín Javier Montenegro Ramírez, en coordinación para la ejecución de trabajo asignado.

- Acta de entrega del cargo de Profesional Universitario-Gerencia de Seguridad Bancaria- Regional Bogotá el día 30 de junio de 2020 por traslado, de Néstor Javier Bareño Pineda al señor Orozco Ribon.
- Correo de 17 de julio de 2020 por medio del cual el señor Martín Javier Montenegro Ramírez llama la atención del señor Orozco Ribon por no recibir la Región Bogotá entregada por el funcionario Néstor Bareño a través de Acta.
- Correo electrónico de 1 de julio de 2020 a través del cual el señor Néstor Javier Bareño Pineda, informa al señor Mario Alberto Hernández López en calidad de Gerente Nacional de Seguridad Bancaria con copia al señor Montenegro Ramírez que se encuentra a cargo de la Regional Bogotá, teniendo en cuenta que el actor no recibió la Regional de Bogotá a pesar de haber suscrito el acta de 30 de junio de 2020.
- Correo electrónico del señor Montenegro Ramírez con envío de novedad de traslado del señor Rafael Orozco para la Regional de Bogotá para el señor Mario Alberto Hernández López.
- Correo electrónico de 2 de mayo de 2020 remitido por la señora Martha Patricia Vega Ortega, Profesional Senior-Prevención de Fraude, Gerencia de Seguridad Bancaria dirigida a los señores Martín Javier Montenegro Ramírez y Mario Alberto Hernández López, poniendo en conocimiento la inadecuada forma de comunicación utilizada por el señor Orozco Ribon para solicitar apoyo del área.
- Correo remitido el 2 de mayo de 2020 por el actor a la señora Martha Patricia Vega Ortega, Profesional Senior - Prevención de Fraude - Gerencia de Seguridad Bancaria, solicitando hacer devolución de las llamadas efectuadas para aclarar la información solicitada, a lo cual la señora Vega Ortega responde, que no cuenta con la parametrización de la información requerida para la base de cartera y tampoco con el registro del número personal del actor en su celular para hacer la devolución de la llamada.
- Solicitudes al grupo de cartera por parte del actor para el mes de febrero y abril de 2020 con el fin del envío de la cartera castigada desde el 4 de marzo de 2020 de la oficina de Sucre, cod 6372.
- Oficio de 26 de agosto de 2020, por medio del cual el Coordinador Disciplinario del Banco Agrario solicita al Gerente Administración del Talento forma de vinculación del actor y otros funcionarios dentro del trámite de acción disciplinaria.
- Correo del 7 de septiembre de 2020 emitida por el área de asuntos laborales de la entidad dando respuesta a la solicitud anterior.
- Hoja de vida del actor.
- Contrato Individual de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo, suscrito entre el Banco Agrario de Colombia S.A y el actor el 5 de noviembre

de 2019 “**CUARTA. TÉRMINO DEL CONTRATO** el presente contrato se celebra con término indefinido con plazo presuntivo de seis (6) meses de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945.”

- Correo electrónico del 16 de septiembre de 2020 por medio del cual la Oficina de Control Interno Disciplinario de la entidad cita al actor en los términos del artículo 8 del Decreto 806 de 2020, para que rinda versión libre dentro del proceso disciplinario 2020-02-0033, el 21 de septiembre del mismo año.
- Correo electrónico del día 17 de septiembre de 2020, por medio del cual el actor solicita las pruebas incorporadas dentro del proceso disciplinario adelantado por el Banco, con el fin de estructurar su defensa.
- Formato de queja/denuncia ante la Procuraduría General de la Nación bajo el radicado E-2020-527933 de 13 de octubre de 2020, en donde se manifiesta “*HE SIDIO ACOSADO LABORALMENTE POR MI JEFE MARTIN JAVIER MONTEALEGRE RAMIREZ Y JORGE EMILIO ARIAS GARCIA, QUIEN ES SU AYUDANTE Y EL AYUDA HACER TODO EL TRABAJO AL PRIMERO, LABORO EN LA CIUDAD DE BOGOTA EN EL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA EN LA GERENCIA DE SEGURIDAD BANCARIA, YA SE HAN IDO 4 COMPAÑEROS EN LOS 10 MESES QUE LLEVO EN EL BANCO, LOS DOS ULTIMOS SE FUERON EN PLENA PANDEMIA*”, denuncia corregida el 16 de octubre aclarándose que el nombre del jefe directo Martín Javier Montenegro Ramírez y solicitándose a la entidad que se requieran copias de las investigaciones disciplinarias bajo los radicados 2020-02-044 y 2020-02-033.
- Formato constancia de registro del acta de constitución de una nueva organización sindical, primera nómina de junta directiva y estatutos, UTESFINCOL con fecha de constitución de 7 de febrero de 2020, dirección territorial de Caldas.
- Oficio de 27 de octubre de 2020, dirigido al Presidente del Banco Agrario y a la Vicepresidente de Talento Humano por parte del Director Territorial Caldas informando la necesidad de desarrollar la negociación e instalación de la mesa de trabajo de forma virtual según el Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020, con relación a la negociación del pliego de condiciones entre UTESFINCOL y el Banco Agrario.
- Certificación emitida por el Presidente del Grupo Sindical SINTRABANAGRARIO, el 17 de noviembre de 2020, en donde se hace constar que el conflicto colectivo celebrado por dicha entidad y el Banco Agrario de Colombia S.A, se encuentra en Tribunal de Arbitramento desde el 4 de diciembre de 2019, actualmente pendiente de decisión.
- Oficio del 29 de septiembre de 2020 dirigido a UTESFINCOL, por parte de la Vicepresidente de Talento Humano del Banco Agrario, por medio del cual se informa al sindicato que existe disposición por parte del empleador para

iniciar una etapa de arreglo directo e instalación de la mesa de negociación en la ciudad de Bogotá.

- Oficio de 14 de abril de 2020 a través de la cual la Vicepresidencia de Talento Humano de la entidad accionada informa a UTESFINCOL que se iniciará la etapa de acuerdo directo en la ciudad de Bogotá el día 17 de abril.
- Oficio de aclaración emitido por el Banco Agrario S.A área de Talento Humano a UTESFINCOL, respecto a la aplicación de la Circular Conjunta 100-11-2020 de 31 de mayo de 2020, la cual no es aplicable a empleados oficiales, Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.2.4.1 capítulo IV.
- Oficio de 10 de octubre de 2020, emitido por el Presidente de UTESFINCOL solicitando a la entidad accionada que la mesa de negociación dentro de la etapa de arreglo sea instalada en Manizales.
- Planteamientos expuestos el 25 de noviembre de 2020, por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno, en el que informa al Gerente de Defensa Judicial de la entidad accionada, que dicha oficina aperturó 3 indagaciones preliminares en Coordinación con la Dirección General y Regional Bogotá, dos de ellas formuladas por el actor y una en su contra. La primera queja el 18 de julio de 2020, por posibles actos de irrespeto por parte del superior inmediato en contra del profesional universitario, la segunda queja fue presentada el señor Martín Javier Montenegro Ramírez, por posibles actos de irrespeto e incumplimiento de funciones por parte del profesional universitario, siendo remitidas a la Procuraduría General de la Nación de conformidad con el artículo 12 de la ley 1010 de 2006, teniendo en cuenta una solicitud previa realizada por dicho ente de control bajo el radicado E-02020-527933.
- Auto 2020-02-00033/052/044 de 19 de octubre de 2020 emitido por la Oficina de Control Disciplinario Interno a través de la cual se ordena la acumulación de las diligencias preliminares 2020-02/044/052/033 y son resueltas en una sola actuación no encontrándose motivos para continuar con la indagación preliminar, remitiéndose lo de su competencia a la Procuraduría General de la Nación.
- Oficio de 19 de octubre de 2020 por medio del cual el Coordinador Disciplinario del Banco Agrario remitió los radicados 2020-02-0044, 2020-02-0052 y 2020-02-0033 a la Procuraduría General de la Nación dentro del radicado E-02020-527933 por supuesto acoso laboral.
- Notificación electrónica 19 de octubre de 2020, por parte de la Oficina de Control Interno Disciplinario a los quejosos.

6. CASO CONCRETO

En el caso bajo estudio, el señor **Rafael Alonso Orozco Ribon** considera vulnerados sus derechos fundamentales de asociación, autonomía y libertad sindical, derecho a la libertad de opinión y expresión, derecho fundamental al trabajo, a la estabilidad laboral, buena fe, igualdad, debido proceso, mínimo vital y móvil por parte del **Banco Agrario de Colombia S.A.**, al terminar su contrato como trabajador oficial de la entidad por plazo presuntivo, sin tener en cuenta la estabilidad laboral reforzada por fuero circunstancial del actor por encontrarse vinculado a las asociaciones sindicales SINTRABANGRARIO y UTESFINCOL las cuales presentaron pliego de peticiones el 17 de octubre de 2019 y el 2 de abril de 2020 respectivamente, desconociendo igualmente la garantía laboral contemplada en la ley 1010 de 2006 artículo 11, en atención a la queja laboral presentada el día 13 de octubre de 2020 ante la Procuraduría General de la Nación bajo el radicado No. E – 2020 – 527933.

Previo a resolver de fondo el caso que nos ocupa, se advierte que resulta improcedente la solicitud de remisión de las presentes diligencias elevada por la entidad financiera en el informe presentado en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.2.3.1.3.1 del Decreto 1834 de 2015, ya que a pesar de acreditarse la radicación de más de 12 acciones constitucionales contra Banco Agrario de Colombia S.A, los supuestos fácticos que enmarcan el caso del señor Orozco Ribon, ostentan circunstancias especiales dentro de su vinculación laboral, por tal razón, no se persigue de forma completa la protección de los mismos derechos fundamentales.

Ahora bien, de las pruebas documentales anexas al expediente se puede afirmar que el señor Orozco Ribon fue contratado por el Banco Agrario de Colombia desde el 5 de noviembre de 2019, en el cargo de PPUD0018, Profesional Universitario, Seguridad Bancaria y Prevención del Fraude; dicho contrato fue pactado por las partes con plazo presuntivo, como se evidencia en el numeral cuarto del contrato, ***TÉRMINO DEL CONTRATO*** *el presente contrato se celebra con término indefinido con plazo presuntivo de seis (6) meses de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945.*”

En la solicitud de amparo se argumenta que el 24 de julio de 2020 el actor se afilió a la organización sindical, **Unión Sindical de Trabajadores y Empleados del Sector Financiero de Colombia – UTESFINCOL** y posteriormente a el sindicato **SINTRABANAGRARIO**, situación que no se acredita en esta controversia, toda vez, que no se aportan los desprendibles de nómina que dan cuenta de los descuentos realizados por concepto de cuota sindical.

No obstante, y en atención a que el amparo del fuero circunstancial cobija tanto a empleados sindicalizados y no sindicalizados desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador (2 de abril de 2020 pliego presentado por UTESFINCOL y el 17 de octubre de 2019 pliego presentado por SINTRABANAGRARIO) hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto y que lo pretendido a través de este medio constitucional es declarar la ineficacia de la terminación del contrato laboral, teniendo en cuenta la estabilidad reforzada que cobija al señor Rafael Alonso Orozco Ribon, con el respectivo reintegro al cargo que se venía desempeñando sin solución de continuidad, incluyendo la corrección en la hoja de vida, derivados de los argumentos expuestos por el área de talento humano del Banco Agrario, mediante oficio del 30 de octubre de 2020 dirigido al tutelante, a través del cual se le comunica que el plazo presuntivo vigente en el contrato laboral pactado fenecerá el 4 de noviembre de 2020, en virtud de lo consagrado en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015, decisión motivada por las múltiples quejas elevadas por el jefe directo del demandante señor Martín Javier Montenegro Ramírez, quien aduce desde el 12 de febrero de 2020 que el actor presentó incumplimientos en sus obligaciones contractuales en el desempeño del cargo como Profesional Universitario, afectándose así sus derechos fundamentales.

Ahora bien, el Despacho advierte que el peticionario una vez despedido, acudió directamente a la acción de tutela en aras de materializar sus pretensiones, es decir, no promovió la acción ordinaria laboral especial de reintegro, mecanismo de defensa idóneo para la protección de sus derechos.

Dado lo anterior, y teniendo en cuenta las pretensiones incoadas, de los documentos que obran como prueba en el expediente se hace evidente la existencia de un conflicto interno laboral entre febrero de 2020 hasta la terminación del vínculo contractual entre el señor Rafael Orozco Ribon, su jefe inmediato Martín Javier Montenegro Ramírez y algunas personas del equipo de trabajo, conflicto del cual se desprenden quejas elevadas dos de ellas formuladas por el actor y una en su contra, por obstaculización a la gestión y falta de colaboración del equipo de trabajo, por posibles actos de irrespeto e incumplimiento de funciones por parte del profesional universitario, múltiples correos electrónicos dirigidos a las diferentes áreas internas de la organización financiera, anotaciones por escrito que fueron comunicados a la Gerencia Nacional de Seguridad Bancaria, área de Talento Humano y Oficina de Control Disciplinario Interno, dando como resultado la acumulación de quejas para investigación preliminar y apertura al proceso disciplinario 2020-02-0033 en el que se vinculó al tutelante a través de Oficio Disciplinario expedido el 27 de julio de 2020 remitido por correo por parte de la

Oficina de Control Disciplinario Interno, Coordinación Disciplinaria, Dirección General y Regional Bogotá con el fin de que el señor Orozco Ribon rindiera versión libre sobre los elementos objeto la queja presentada por su superior el día 21 de julio de 2020, proceso administrativo en que el actor participó activamente, cobijado por las garantías del debido proceso, contándose con la defensa técnica por parte de la abogada Liliana Consuelo Parra Ávila, solicitándose pruebas y aportándose la documentación en los términos de ley para ejercer su derecho a la defensa.

Es así, que no se hace evidente que la terminación del vínculo contractual obedece a una represalia del Banco Agrario de Colombia S.A contra el accionante por haberse afiliado a los sindicatos UTESFINCOL y SINTRABANAGRARIO, es decir, con la documentación puesta en conocimiento y analizada por esta sede judicial no se acredita una persecución contra los miembros de la organización sindical, adicionalmente, tampoco es obligatorio, contrario a lo expresado por el tutelante, que la entidad accionada acuda a la jurisdicción laboral para hacer el levantamiento del fuero circunstancial (distinto al fuero sindical¹¹) ya que basta la acreditación de una justa causa de despido para la terminación del vínculo laboral; situación de no corresponder a la realidad presentada, puede ser controvertida por el señor Rafael Alonso Orozco Ribon a través de las vías ordinarias dispuestas por el legislador para la resolución de conflictos laborales.

En consecuencia y como bien se precisó en el capítulo de consideraciones, la Corte Constitucional ha sido reiterativa en afirmar que la tutela es procedente para ordenar el reintegro laboral en los casos en que el despido desconoce garantías de índole fundamental, que involucren a menores de edad, los adultos mayores, mujeres en estado de embarazo, trabajadores discapacitados o personas próximas a pensionarse, verbi gracia, el derecho de asociación sindical y su procedencia **se encuentra condicionada bien a que el mecanismo de defensa judicial ordinario no resulte eficaz o bien a que se emplee para evitar la configuración de un perjuicio irremediable**, elementos no acreditados por el accionante, toda vez, que no se interpone acción ordinaria laboral ni mucho menos se acredita un perjuicio irremediable derivado de la afectación de los derechos fundamentales invocados en esta acción tutelar, los cuales activen este mecanismo de protección residual.

De otro lado, en cuanto al cargo contenido en el numeral 2 del dossier tutelar, *“VIOLACION AL DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO, AL BUEN NOMBRE, A LA SALUD Y TRABAJO DEL SEÑOR RAFAEL ALONSO OROZCO RIBON Y SU NUCLEO FAMILIAR”*, de las pruebas documentales aportadas se evidencia que NO ES CIERTO que las conductas y comportamiento investigados en el proceso

¹¹ Artículo 405 Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º del decreto 204 de 1957.

disciplinario No. 2020 – 02 – 0033, obedecen a actuaciones encasilladas en acoso laboral según lo dispuesto en el artículo 2º de la ley 1010 de 2006, en razón, a que mediante auto 2020-02-00033/052/044 de 19 de octubre de 2020 emitido por la Oficina de Control Disciplinario Interno a través de la cual se ordena la acumulación de las diligencias preliminares 2020-02/044/052/033 resueltas en una sola actuación, se determinó que **no existían motivos para continuar con la indagación preliminar**, remitiéndose lo de su competencia a la Procuraduría General de la Nación.

Ahora bien, con relación a la queja interpuesta por el señor Orozco Ribon ante la Procuraduría General de la Nación, radicado E-2020-527933 el día 13 de octubre de 2020 no es procedente declarar la ineficacia de la terminación del contrato laboral suscrito por el demandante con el Banco Agrario de Colombia, en virtud al artículo 11 numeral 1º de la norma ibidem, ya que existe un condicionamiento normativo contenido en la parte final de dicho numeral 1º, el cual plantea que para la operancia de esa protección, **la autoridad administrativa o judicial debe haber verificado la efectiva ocurrencia de los hechos denunciados**.

En consecuencia, las conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «*la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento*», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral, situación que en este caso aún no se encuentra consolidada, pues la queja E-2020-527933 del día 13 de octubre de 2020 se encuentra en trámite de investigación por parte de la Procuraduría General de la Nación.

Bajo este contexto y ante la ausencia de gravedad y urgencia de la protección de los derechos fundamentales invocados, la controversia planteada puede ser discutida ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral dentro de un proceso especial, el cual resulta ser el mecanismo idóneo y eficaz para la defensa de sus intereses, por lo que habrá de declararse improcedente la presente acción de tutela conforme lo mencionado en líneas anteriores.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado 47 Administrativo del Circuito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

F A L L A

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela presentada por el señor **RAFAEL ALONSO OROZCO RIBON**, identificado con C.C. No. 73.136.524, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE la presente providencia a la apoderada judicial del actor, a la entidad accionada y al Defensor del Pueblo por el medio más expedito, de conformidad con lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Si no fuere impugnada la presente decisión judicial, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

LUZ NUBIA GUTIÉRREZ RUEDA
Juez

Firmado Por:

LUZ NUBIA GUTIERREZ RUEDA
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 47 ADMINISTRATIVO BOGOTÁ

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:

518c4723c096f6b1472706f0a327db6eac6f9d2ea425c1291f14dedc927d35fb

Documento generado en 04/12/2020 11:36:34 p.m.

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