

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
BOGOTÁ

Bogotá D.C., doce (12) de mayo de dos mil veinte (2020)

**ACCIÓN DE TUTELA NO. 2020 - 00130 DE SANDRA MARCELA CASTRO MILLÁN  
CONTRA C&F INTERNATIONAL S.A.S.**

**ANTECEDENTES**

**SANDRA MARCELA CASTRO MILLÁN** solicitó la protección constitucional por vía de tutela de sus derechos fundamentales, vulnerados por la accionada y como consecuencia, se proceda a reintegrarla a sus labores y se le paguen los salarios pactados sin interrupción alguna.

Como fundamento de su petición sostuvo que el 2 de febrero de 2016, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa C&F International S.A.S, con una remuneración básica mensual de \$1.000.000.

Manifestó que, es madre cabeza de hogar y que su hija menor de 15 años, depende 100% de ella. Adicional a esto, sostuvo que, vive en estrato 3, siendo responsable de los gastos mensuales que garantizan su bienestar y el de su hija menor.

Indicó que el día 14 de abril de 2020, recibió una notificación por parte de la empresa, acerca de la apertura de una causa disciplinaria en su contra, solicitando formalmente descargos, en donde justifican faltas graves por hechos ocurridos en el año 2014, periodo de su primera contratación, y qué, hasta la fecha no habían sido levantadas estas faltas graves, y que pese a esto, no fue impedimento para su segunda contratación en el año 2016.

Ahora bien, afirmó que el 20 de abril de 2020, recibió carta formal de despido justificada en el proceso disciplinario que se adelantaba en su contra, pero esas causas no son reales y la empresa solo estaba buscando una excusa para despedirla con justa causa, y así, evitar pagar la indemnización que le corresponde, a causa de la pandemia del COVID -19, tal como lo está haciendo con otros trabajadores desde marzo de 2020.

Finalmente, manifestó que la acción de tutela es el único mecanismo de defensa con el que contaba, pues los juzgados laborales están con los términos suspendidos, y qué, presento esta acción con el fin de, evitar un perjuicio irremediable, ya que, su único ingreso es el salario que recibía en la empresa.

**TRÁMITE**

De conformidad con el procedimiento reglado en el Decreto 2591 de 1991, se avocó el conocimiento de la presente acción de tutela mediante auto de fecha 27 de abril de 2020. El día 27 de abril de 2020, el Juzgado mediante oficio enviado a la accionada, le informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones presentados por la accionante.

En el auto admisorio de la acción de tutela se ordenó a la empresa accionada que allegara los siguientes documentos: i) Copia del contrato laboral de SANDRA MARCELA CASTRO MILLÁN, ii) Copia del proceso disciplinario que dio lugar al despido el 20 de abril de 2020, y que se informe iii) Cuántos empleados han sido desvinculados a partir del confinamiento obligatorio provocado por el COVID-19 y cuáles fueron las causales del retiro.

## **RESPUESTA DE LA ACCIONADA**

- **C&F INTERNATIONAL S.A.S**

En su escrito de contestación, radicado a este despacho vía correo electrónico, adjunto copia del contrato laboral de la accionante y copia del proceso disciplinario que dio lugar al despido.

Señaló, que, la accionante se desempeñaba en el cargo de gerente de la zona de Suba, y que la accionante le informó que su núcleo familiar está conformado por dos hijas mayores de edad, las cuales ayudan a la economía del hogar, de igual manera lo hace el padre de la menor, quien vela por ella y cumple con el pago por concepto de alimentos, por lo que no es madre cabeza de familia, como lo indica en su acción de tutela.

Indicó, que la accionante devengaba \$800.000, como salario básico, y que, no es cierto que la accionante nunca hubiera recibido una sanción disciplinaria o llamado de atención, pues el día 26 de marzo de 2019, la accionante recibió requerimiento por parte del área de servicio al cliente, también, el día 25 de abril de 2019 recibió requerimiento de la oficina de gestión humana, el día 9 de enero de 2020, recibió requerimiento por parte de la gerente regional y que, finalmente el 11 de abril de 2020, la gerencia nacional de ventas, solicitó explicación de por qué, la accionante no había ingresado sus justificaciones al sistema de casos.

Indicó, que el 14 de abril de 2020, se dio apertura al proceso disciplinario en contra de la accionante, por incumplir con varias de sus funciones, causando graves perjuicios a la empresa, y que, si bien algunas faltas datan de años anteriores, debe tenerse en cuenta que la empresa se enteró de las mismas recientemente.

Indicó, que, la accionante cuenta con otros mecanismos de defensa judicial, para la protección de sus derechos fundamentales, y que la accionada no vulneró estos derechos, pues, se le garantizó el debido proceso en el proceso disciplinario adelantado en su contra.

Finalmente, solicitó a este despacho, no acceder al reintegro de la accionante, pues no se vulneró ningún derecho fundamental a la accionante, y que adicional a esto, como es de público conocimiento, la organización mundial de la salud declaró el estado de emergencia el pasado 11 de marzo de 2020, y que, el gobierno nacional mediante Decreto 457 de 2020, decretó el aislamiento preventivo obligatorio, y en razón a esto, la empresa se encuentra cerrada por fuerza mayor.

## **CUESTIÓN PREVIA**

Previo a resolver la situación de fondo, debe tenerse en cuenta en primer término, que la jurisdicción natural competente para conocer del presente asunto es la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, no puede desconocerse que en ocasión a la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional y en virtud de lo dispuesto en los Acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529 y PCSJA20-11532 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura con motivo de la pandemia mundial del COVID-19, se encuentran suspendidos los términos judiciales en todas las jurisdicciones, y que en los procesos habilitados bajo el acuerdo PCSJA20-11546 y PCSJA20-11548 en materia laboral no se encuentran habilitadas las actuaciones en asuntos como el de "Reintegro".

De otra parte, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela solo procederá para amparar los derechos fundamentales de aquellas personas que los crean vulnerados, siempre y cuando no exista otro medio de defensa judicial para proteger los derechos del interesado (principio de subsidiariedad) o que, existiendo resulten ineficaces y por tanto, la acción se utilice como mecanismo transitorio a fin de evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Por lo anterior, y en atención a que la accionante no cuenta, en la actualidad, con otros medios de defensa judicial, y que se está alegando la amenaza de sus derechos fundamentales; este despacho, en calidad de juez constitucional considera que tales circunstancias le permiten estudiar de fondo esta cuestión, y por tanto procede a resolver esta controversia en los siguientes términos:

### CONSIDERACIONES

La acción de Tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo procesal específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos sean violados o se presente amenaza de vulneración.

En la presente acción se establece como problema jurídico a resolver si a la accionante le asiste el derecho al reintegro laboral.

Para resolver lo anterior, el despacho considera pertinente estudiar: i) La protección constitucional del derecho al trabajo, ii) El derecho a la libertad de empresa, iii) El abuso del derecho; y, vi) El caso en concreto, el reintegro laboral.

#### D). PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO EN CONEXIDAD CON EL DERECHO AL MÍNIMO VITAL

Se debe tener en cuenta en primer término que la protección constitucional del derecho al trabajo encuentra su origen en el artículo 25 de la Constitución Política por el cual se dispone que:

*“ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

A su vez, el artículo 53 de la Constitución Política dispuso:

*“ (...) igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

*El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”*

De allí, que tal consideración, deriva en un sólido concepto a la protección constitucional del derecho al trabajo, por lo que en providencias como la Sentencia T-611 de 2001 han reiterado que:

*“La acción de tutela procede como mecanismo de protección del derecho al trabajo cuando: Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado”*

De lo anterior, se infiere que la jurisprudencia y la constitución política protegen el derecho al trabajo, y ha establecido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección, cuando existe una causal, acción, omisión que haga imposible la ejecución de la facultad para trabajar y recibir una remuneración por ello.

Ahora bien, cierto es que la afectación del derecho al trabajo podría de manera directa transgredir el derecho fundamental al mínimo vital, en Sentencia T-157 de 2014 la Corte Constitucional definió este derecho como:

*“aquella parte del ingreso del trabajador destinado a solventar sus necesidades básicas y del núcleo familiar dependiente, tales como alimentación, vivienda, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, entre otras prerrogativas que se encuentran previstas expresamente en la Constitución Nacional y que además, posibilitan el mantenimiento de la dignidad del individuo como principio fundante del ordenamiento jurídico constitucional”.*

## **II). EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA**

En este punto, se debe considerar que la protección constitucional de la libertad de empresa encuentra su origen en el artículo 333 de la Constitución Política por el cual se dispone que:

*“ARTICULO 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.*

*La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.*

*La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.*

*El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.*

*La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.”*

Y a su vez, la Corte Constitucional, en sentencia C-263-11 ha reiterado que:

*“La libertad de empresa comprende la facultad de las personas de “(...) afectar o destinar bienes de cualquier tipo (principalmente de capital) para la realización de actividades económicas para la producción e intercambio de bienes y servicios conforme a las pautas o modelos de organización típicas del mundo económico contemporáneo con vistas a la obtención de un beneficio o ganancia”. Esta libertad comprende, entre otras garantías, (i) la libertad contractual, es decir, la capacidad de celebrar los acuerdos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad económica, y (ii) la libre iniciativa privada. Su núcleo esencial comprende, entre otras prerrogativas, (i) el derecho a un tratamiento igual y no discriminatorio entre empresarios o competidores que se hallan en la misma posición; (ii) el derecho a concurrir al mercado o retirarse; (iii) la libertad de organización y el derecho a que el Estado no interfiera en los asuntos internos de la empresa como la organización empresarial y los métodos de gestión; (iv) el derecho a la libre iniciativa privada; (v) el derecho a la creación de establecimientos de comercio con el cumplimiento de los requisitos que exija la ley; y (vi) el derecho a recibir un beneficio económico razonable.”*

Así las cosas, bajo los elementos planteados por la Corte Constitucional, y el concepto plasmado en la Constitución, se colige que en lo que respecta a los asuntos internos de la empresa, tales como métodos de gestión u organización, son una cuestión exclusiva de la empresa sin que una intervención por parte del Estado. Pero se delimitará el alcance de la

libertad económica de la empresa, cuando así lo exija el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

### III). EL ABUSO DEL DERECHO

En lo que respecta a esta figura, se encuentra reconocida en el numeral 1° del artículo 95 de la Constitución Política, el cual dispone que:

**“Son deberes de la persona y del ciudadano:**

**1. Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios;”**

En ese mismo tenor, la Corte Constitucional en Sentencia T-280 de 2017:

*“Una persona comete abuso del derecho cuando: (i) obtuvo el derecho de forma legítima, pero lo utiliza para fines contrarios al ordenamiento jurídico; (ii) se aprovecha de la interpretación de las normas o las reglas, con el fin de obtener resultados no previstos por el ordenamiento jurídico; (iii) hace un uso inadecuado e irrazonable del derecho, contrario a su contenido esencial y a su fines; y (iv) invoca las normas de una forma excesiva y desproporcionada desvirtuando el objetivo jurídico que persiguen.”*

En cuanto a la aplicación de este principio, la jurisprudencia de esa corporación señala que debe ser utilizado en aquellos casos en los cuales el contexto desde el cual se analiza la situación del caso en específico la normatividad no cumple con el objetivo para la cual fue creada:

*“(…) ciertas situaciones en las cuales las normas jurídicas son aplicadas de tal manera que se desvirtúa el objetivo jurídico que persigue la norma, y esto es justamente lo que sucede cuando la norma del estado de excepción es aplicada estratégicamente para solucionar problemas sociales menores o problemas políticos”*

### IV). EL CASO EN CONCRETO

Encuentra el despacho que la accionante, señala una vulneración a sus derechos fundamentales, en atención a la terminación laboral con la empresa C&F INTERNATIONAL S.A.S, quienes presuntamente buscaban justas causas para despedirla con ocasión al COVID- 19.

De otra parte, se evidencia que la empresa accionada C&F INTERNATIONAL S.A.S sostiene que no ha vulnerado los derechos del accionante, dado que la relación laboral terminó en razón al incumplimiento grave de sus obligaciones laborales que genera la justa causa de terminación del contrato.

Esclarecido lo anterior, pasa el despacho en analizar el problema jurídico y es, si a la accionante le asiste el derecho al reintegro laboral deprecado.

Con el fin de resolver este punto debe señalarse en primer término, que en el presente asunto la accionante no acreditó tener la calidad de sujeto de especial protección constitucional, de aquellos a los que tradicionalmente por disposiciones legales o jurisprudenciales se les aplica una garantía especial de estabilidad laboral reforzada, tal como ocurre con el caso de las madres gestantes, los trabajadores afectados en su estado de salud, los prepensionados, entre otros.

No obstante, no puede desconocerse que actualmente el planeta entero se encuentra atravesando por una grave situación que ha impactado el desarrollo cotidiano de sus actividades, y por tanto se imponen nuevos desafíos de derecho y de justicia. En efecto, el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró que actualmente el planeta se encuentra en situación de pandemia por la rápida propagación del virus COVID - 19, razón por la cual el Ministerio de Salud, a través de la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, declaró la emergencia sanitaria en el territorio Nacional, y posteriormente el Presidente de la República, el 17 de marzo de este mismo año, y a través del Decreto 417 de

2020, declaró el estado de excepción de Emergencia Económica Social y Ecológica, el cual fue prorrogado mediante el Decreto 637 de 2020 del 6 de mayo de 2020.

Entre las medidas adoptadas para la protección de la población, se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio, limitando totalmente la libre circulación de las personas, la apertura de establecimientos de comercio como restaurantes y bares, y en general todas las actividades que generaran aglomeración. Adicionalmente, se establecieron unas especiales excepciones para la circulación de personas, entre las que se encuentra la posibilidad de transitar para adquirir bienes de primera necesidad, acceso a servicios de salud, notariales, financieros, entre otros.

Desde luego, las medidas señaladas han contribuido en la disminución de labores en la gran mayoría de los diferentes sectores de la economía, lo cual ha impactado de manera negativa los estados financieros de las empresas. Esta situación claramente ha puesto en peligro los puestos de trabajo y por ende la consecución de recursos para garantizar el mínimo vital de los trabajadores.

En este orden de ideas, es claro que, bajo esta situación especial, el análisis de los derechos y las garantías de las ciudadanías debe estudiarse de una manera más estricta, pues es claro que actualmente se presentan dos derechos constitucionales en tensión. Por una parte, los derechos fundamentales del accionante al trabajo y mínimo vital que se están viendo afectados, pues la terminación de la relación laboral presupone la carencia económica del ingreso salarial, y, por otra parte, el derecho a la libertad de empresa que se materializa, entre otras formas, en las decisiones que esta adopta para lograr conjurar los perjuicios económicos a los que podría verse enfrentada bajo este escenario, o al hacer uso de las facultades legales que le asiste en la ejecución y terminación de contratos de trabajo.

Bajo este escenario, procede el despacho a revisar las gestiones desplegadas por C&F INTERNATIONAL S.A.S, empleador de la accionante, para establecer la legitimidad de haberse terminado el contrato de trabajo el 20 de abril de 2020, con justa causa.

- a) A folio 16 y 17 del expediente, obra contrato de trabajo y certificación laboral de fecha 2 de diciembre de 2019, donde se acredita que la accionante desempeña sus labores con la accionada C&F INTERNATIONAL S.A.S, desde el 4 de febrero de 2016, bajo la modalidad de contrato indefinido, recibiendo como salario básico \$1.000.000 a la actualidad.
- b) Las partes coinciden en afirmar que el cargo de la accionante era Gerente de Zona - Suba.
- c) A folios, 75 a 80 del expediente, obran la solicitud de descargos de fecha 14 de abril de 2020, en la cual, fraccionados en cuatro numerales, le describen más de 18 presuntas irregularidades con clientes de la empresa en campañas que datan entre los años 2014 a 2020, detectados en la revisión de las últimas campañas efectuadas el 29 de febrero de 2020.

Se observa en esta comunicación que le conceden a la trabajadora, hasta el 15 de abril de 2020 a las 5:00 pm, el término para contestar el requerimiento.

- d) A folios, 71 a 74 del expediente, obra contestación de los descargos del proceso disciplinario, por parte de la accionante, contestación que fue rendida el 15 de abril de 2020.
- e) A folios, 19 a 31 del expediente, obra la carta de terminación del contrato laboral de fecha 20 de abril de 2020 donde se atribuye una justa causa, que tiene efectos de terminación del vínculo laboral, a partir del 20 de abril de 2020.

- f) A folios, 40 a 63 del expediente, en la contestación de tutela rendida por C&F INTERNATIONAL S.A.S, más específicamente en el acápite de pretensiones, numeral primero, se evidencia que solicitan que no se acceda al reintegro a sus labores de la accionante, en razón que por el COVID-19, la empresa se encuentra cerrada por fuerza mayor.
- g) En la contestación rendida, la empresa accionada informa que desde el inicio del confinamiento obligatorio se han terminado 27 contratos de trabajo: 17 por expiración del plazo fijo pactado, 4 por vencimiento del periodo de prueba, 2 por retiro voluntario y 4 por justa causa.

Del análisis armónico de las pruebas aportadas al proceso, el despacho deduce lo siguiente:

- Según la citación a los descargos enviado a la accionante, las más de 18 irregularidades que se ocasionaron entre los años 2014 y 2020 fueron detectados simultáneamente con la revisión realizada el 29 de febrero de 2020 a “las últimas campañas de la zona”

Lo anterior no resulta creíble para el despacho, dado que resulta más que sorprendente que todas las personas que denunciaron la suplantación de identidad y las irregularidades en la petición de sus pedidos, hayan descubierto al mismo tiempo las anomalías presentadas.

Ahora bien, aunque la inmediatez en la imputación de las faltas debe revisarse desde el momento en que la empresa se entera de la posible irregularidad, y por eso es posible traer a colación hechos que datan de años anteriores, en el proceso no existe ninguna prueba que acredite que efectivamente la empresa se enteró de todas las faltas al mismo tiempo, aquel 29 de febrero de 2020.

Sumado a lo anterior, llama la atención al despacho que la empresa enterándose desde el 29 de febrero de 2020 de las presuntas irregularidades, envíe la comunicación de descargos solo hasta el 14 de abril de 2020, y que conceda a la trabajadora para defenderse un término inferior a 24 horas para dar explicaciones de hechos que algunos datan de hace más de 2 años.

- De otra parte, se encuentra que la empresa accionada al allegar las pruebas requeridas por este despacho relacionadas con la actuación disciplinaria allegó la solicitud de descargos, la comunicación emitida por la accionante en la cual da las explicaciones solicitadas, y la comunicación de terminación del contrato de trabajo.

Para el despacho resulta extraño que más de 18 posibles faltas al contrato de trabajo, no tengan ninguna prueba que las acrediten, y sobre el punto debe resaltarse que la supuesta reveladora revisión del 29 de febrero de 2020, no fue puesta en conocimiento de la accionante, ni fue allegada como prueba a este proceso, y por tanto la presunta acreditación de las justas causas están soportadas solamente en las afirmaciones que realizó la accionada en la solicitud de descargos, y que reproduce en la carta de terminación del contrato.

- Revisada la contestación a la acción constitucional presentada por la empresa accionada, se encuentra que esta se limita a exponer asuntos de la vida personal de la accionante y de su familia. Valoradas estas pruebas, se encuentra que estas resultan completamente irrelevantes e inútiles para el problema jurídico que aquí se resuelve.
- Resulta inexplicable para el despacho, que una empresa que manifiesta estar “*cerrada por fuerza mayor*” por el aislamiento preventivo ordenado por el Gobierno Nacional, cuente con los elementos suficientes para lograr, entre el 14 y el 20 de abril de 2020, es decir en 4 días hábiles, encontrar las pruebas que respalden la configuración de 12 de las 18 faltas que le imputaron a la trabajadora en la solicitud de descargos.

En todo caso, salta a la vista que, de la lectura de la comunicación de terminación del contrato de trabajo, los únicos documentos a los que se hace referencia en dicha misiva son la citación a descargos, junto con las respuestas emitidas por la trabajadora.

Con todo lo anterior, para el despacho queda claro que sin duda la empresa accionada se ha visto en la necesidad de reajustar su planta de personal, y por eso en menos de 2 meses ha tomado decisiones definitivas sobre, al menos 27 contratos de trabajo, para poder hacerle frente a esta anormal situación e intentar conjurar los perjuicios económicos que esta trae, y este es una medida sobre la cual el despacho no puede, en principio, realizar reproche alguno, porque como se indicó antes, las empresas actúan en ejercicio de su derecho de libertad empresarial.

No obstante, para la situación particular de la accionante, considera el despacho que no pueden pasarse por alto, todas las extrañas circunstancias que rodearon la terminación del contrato de trabajo, y por tanto a pesar de que entre las estrategias de la empresa, puede estar la búsqueda de faltas cometidas por sus trabajadores para terminar con justa los contratos de trabajo y reducir su planta de personal, esto en ningún momento implica la potestad de construir un proceso disciplinario en 6 días, con más de 12 posibles faltas, para desvincular una trabajadora de más de 4 años de antigüedad, y lesionando su derechos fundamentales a la protección al trabajo y al mínimo vital.

Ahora, aunque la empresa accionada al exponer la vida personal de la trabajadora y su familia pretende demostrar que no se vulnera el derecho al mínimo vital con su despido, lo cierto es que tener un vehículo o algún inmueble, o tener hijos con altos niveles educativos, no implica que el trabajador no requiera de su empleo para solventar, al menos, sus necesidades básicas y mantener su dignidad como individuo.

En el mismo sentido, debe señalarse que, aunque el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo permite al empleador terminar, con justa causa, los contratos de trabajo, en el presente caso la accionada C&F International SAS, incurrió en un abuso del derecho al aplicar esta facultad, haciendo *un uso inadecuado e irrazonable del derecho, contrario a su contenido esencial y a sus fines*. Lo anterior porque desconoció que bajo el escenario de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional y la actual crisis, su deber era tomar todas las medidas para proteger a las personas que han prestado servicios a su favor, cumpliendo su deber de responsabilidad empresarial y buscando *la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social*, tal como lo exige el artículo 1 del Código Sustantivo de Trabajo.

Así las cosas, y como quiera que la medida ocasionó injustificadamente una transgresión absoluta de los derechos fundamentales de la accionante, este despacho **DECLARARÁ** la ineficacia del despido y en consecuencia **ORDENARÁ** el reintegro de la accionante en el cargo que venía desempeñando o a uno similar, igual o superior al que tenía al momento de su desvinculación, debiéndose adicionalmente realizar el pago de los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato y hasta que se reanude el mismo.

Esta protección se hará de **MANERA TRANSITORIA**, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del Decreto 2591 de 1991, por lo que una vez se encuentre habilitada la vía ordinaria laboral en asuntos de “despidos y reintegros laborales”, la accionante deberá acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para que esta resuelva de forma definitiva la controversia aquí planteada, relacionada con la justeza de su despido. En virtud de lo anterior, se advertirá a la accionante que de no acudir a la jurisdicción ordinaria laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la expedición del acuerdo por parte del Consejo Superior de la Judicatura que habilite las actuaciones en este tipo de asuntos, cesarán los efectos del reintegro ordenado.

En mérito de lo anteriormente expuesto **EL JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** AMPARAR los derechos fundamentales invocados por **SANDRA MARCELA CASTRO MILLÁN** con CC No. 51.869.960 vulnerados por la accionada **C&F INTERNATIONAL SAS**, conforme a la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO:** DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de **SANDRA MARCELA CASTRO MILLÁN**, ocurrida el 20 de abril de 2020, conforme a lo expuesto en la parte considerativa de la presente providencia.

**TERCERO:** ORDENAR a **C&F INTERNATIONAL SAS** que en el término perentorio de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS**, contadas a partir de la notificación del presente fallo **REINTEGRE** a **SANDRA MARCELA CASTRO MILLÁN** con CC No. 51.869.960 y la ubique en un cargo similar, igual o superior al que tenía al momento de su desvinculación y realice el pago de los salarios dejados de percibir desde el 20 de abril de 2020 y hasta que se reanude el mismo.

**CUARTO:** ADVERTIR a **SANDRA MARCELA CASTRO MILLÁN** que de no acudir a la jurisdicción ordinaria laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la expedición del acuerdo por parte del Consejo Superior de la Judicatura que habilite las actuaciones en asuntos de "reintegro laboral", cesarán los efectos del reintegro ordenado, en el numeral tercero de la parte resolutive de esta providencia.

**QUINTO:** ADJUNTAR junto con la notificación de este fallo, copia del contrato laboral suscrito entre las partes, allegado a este despacho con la contestación de la accionada, con el fin de que esté en poder de **SANDRA MARCELA CASTRO MILLÁN**.

**SEXTO:** En caso de no acatar la presente orden judicial, se dará aplicación a las sanciones previstas en el Decreto 2591 de 1991.

**SÉPTIMO:** NOTIFICAR la presente providencia por el medio más expedito.

**OCTAVO:** PUBLICAR este fallo en la página <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-01-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n>.

**NOVENO:** En caso de ser impugnado el presente fallo, dentro de los tres días siguientes a su notificación, remitir a los Jueces Laborales del Circuito de Bogotá (Reparto). Si el presente fallo no fuere impugnado, enviar a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**DÉCIMO:** Una vez regrese el presente proceso de la Corte Constitucional, se ordena su **ARCHIVO DEFINITIVO**.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**DIANA MARCELA ALDANA ROMERO**  
**JUEZ**