REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., veintidós (22) de mayo de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA NO. 2020 – 00137 DE NATALIA DUARTE OSPINA CONTRA LOGYTECH MOBILE S.A.S., HUGO ALBERTO SALVO OVIEDO y CARLOS JULIÁN AGUILAR LONDOÑO.

ANTECEDENTES

NATALIA DUARTE OSPINA solicitó la protección constitucional de sus derechos fundamentales, vulnerados por los accionados, y como consecuencia, se ordene su reintegro en las mismas condiciones laborales y salariales las cuales se mantengan por al menos 6 meses, así como que se proceda a reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales causadas desde el día de la desvinculación hasta la fecha de reintegro. Subsidiariamente, solicitó el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa junto con el pago de la indemnización moratoria de que tratan los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como fundamento de su petición sostuvo que trabajó para la accionada desde el mes de junio de 2019 con altas calificaciones de desempeño y sin quejas por parte su supervisor, fue contratada mediante contrato a término indefinido en un cargo de tercer nivel sin grado universitario en la dependencia de recursos humanos de la accionada Logytech Mobile S.A.S.

Indicó que, el 24 de abril de 2020, fue citada a descargos los cuales se llevaron a cabo el 27 de abril de 2020 e inmediatamente fue notificada de la terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo a partir de ese mismo día.

Informó que, de acuerdo con lo manifestado por el accionado Carlos Aguilar, la falta cometida para la apertura del proceso disciplinario consistió en haber enviado la copia del Certificado de la Cámara de Comercio y el reporte ordinario de novedades laborales al correo electrónico de Isabel Pardo el 21 de abril de 2020, sin haber tenido en cuenta que a dicha trabajadora le habían terminado el contrato de trabajo el 20 de abril de 2020. Así mismo, indicó que desde su vinculación Isabel Pardo era la Gerente de Recursos Humanos.

Afirmó que, el 21 de abril de 2020, Isabel Pardo, le había solicitado información de carácter común y ordinario dentro del departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, informa que, de acuerdo con lo manifestado en el proceso disciplinario, ella debía saber que Isabel Pardo, desde 20 de abril de 2020, ya no pertenecía a la compañía, esto es, un día antes a la fecha en el cual la accionante envió el correo con la información.

Aclaró que, Isabel Pardo no se encontraba asistiendo a la oficina desde el mes de marzo del 2020, es decir, que llevaba más de un mes sin contacto personal con la Gerente de Recursos Humanos, tiempo en el cual todo se hacía por teléfono y/o correo electrónico.

Señaló que, el 24 de abril de 2020 al final del día, después de los descargos, el accionado Carlos Aguilar, le entregó la carta de despido con justa causa a partir del 27 de abril de 2020, aduciendo la causal contenida en el artículo 7 literal a) No. 6 del decreto 2351 de 1965, esto es, *"Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta*

grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos."

Indicó que no cuenta con otra fuente de ingreso más que su salario que le permita sobrevivir con su señora madre, que la indemnización le hubiera permitido solventar su mínimo vital en tiempos de pandemia y que, a la fecha los Juzgados laborales se encuentran cerrados, por lo que no es posible acercarse a la jurisdicción ordinaria para solicitar la protección de sus derechos, razón por la cual, no cuenta con otro mecanismo de defensa y acceso a la Justicia.

Finalmente, explicó que, la empresa Logytech Mobile S.A.S., es una multinacional la cual no ha sufrido mayores pérdidas en la emergencia y no ha solicitado permiso del Ministerio de Trabajo para terminar los contratos laborales con justa o sin justa.

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 11 de mayo de 2020.

El día 12 de mayo de 2020, el Juzgado mediante comunicaciones enviadas a los accionados, les informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones presentados por la accionante.

RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS

- **LOGYTECH MOBILE S.A.S.**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que entre la accionante y la accionada Logytech Mobile S.A.S., existió un contrato individual de trabajo a término indefinido desde el 25 de junio de 2019, para ejercer el cargo de Supervisora de Bienestar y Comunicaciones Organizacional, el cual finalizó el día 27 de abril de 2020 con justa causa, previo procedimiento disciplinario en el cual se comprobó una conducta violatoria de los deberes y obligaciones legales y contractuales de la accionante al cometer un acto totalmente reprochable que va en contravía de la buena fe con la cual se debe ejecutar el contrato de trabajo.

Indicó que la accionante incumplió el reglamento interno de la empresa y el contrato de trabajo que exigían un manejo adecuado de la información reservada de la compañía, el cual prohibía la entrega a terceros, salvo autorización que así lo disponga, lo que en este caso no ocurrió.

Manifestó que es claro que la terminación del contrato de trabajo de la accionante con la accionada Logytech Mobile S.A.S., obedeció a una justa causa comprobada, conforme lo previsto por el artículo 7 literal a) No. 6 del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con el No. l del artículo 58 del C.S.T., las cláusulas 1° y 10° del contrato de trabajo y el artículo 43 del Reglamento Interno de la Empresa accionada.

Alegó la inexistencia de la violación al debido proceso y derecho a la defensa al afirmar que, el empleador estará facultado para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa cuando se encuentre comprobada una de las faltas contenidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, puesto que la empresa ha sido cumplidora y destacada por asegurar y salvaguardar los derechos de todos sus colaboradores.

Manifestó que el despido no tiene la connotación de sanción disciplinaria, ya que es una potestad legal del empleador, sin que este tenga la obligación de surtir previamente un procedimiento disciplinario para su formalización, afirmando que basta que se tenga plenamente probada la causa que dé lugar a la terminación del contrato.

Adujo que la accionante cuenta con otros mecanismos de defensa judicial y que no se configura la existencia de un perjuicio irremediable en la presente acción, razón por la cual solicitó denegar por improcedente la presente acción de tutela.

- **CARLOS JULIÁN AGUILAR LONDOÑO**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que respecto de los hechos la tutela, actuó en nombre y representación de Logytech Mobile S.A.S., en calidad de Gerente General ostentando su representación legal, razón por la cual, solicitó la desvinculación de la presente acción, adhiriéndose a los argumentos de defensa y las pruebas presentadas oportunamente por parte de la accionada Logytech Mobile S.A.S.

- **HUGO ALBERTO SALVO OVIEDO**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que respecto de los hechos la tutela, actuó en nombre y representación de Logytech Mobile S.A.S., en calidad de Representante Legal, razón por la cual, solicitó la desvinculación de la presente acción, adhiriéndose a los argumentos de defensa y las pruebas presentadas oportunamente por parte de la accionada Logytech Mobile S.A.S.

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 PCSJA20-115532 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 en las mismas condiciones laborales y salariales, reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales causadas desde el día de la desvinculación hasta la fecha de reintegro. Subsidiariamente, el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa junto con el pago de la indemnización moratoria de que tratan los Arts. 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo*".

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 al trabajo y al mínimo vital; 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 establecen como problemas jurídicos a resolver, i) Si a la accionante

le asiste el derecho al reintegro laboral, ii) Si a la accionante le asiste el derecho al reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato y hasta que se reanude el mismo y iii) Si a la accionante le asiste el derecho de manera subsidiaria el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa junto con el pago de la indemnización moratoria de que tratan los Arts. 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

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, iv) el caso en concreto, comprendido en la aplicación de un estudio armónico de los derechos constitucionales al trabajo y a la libertad de empresa.

I). 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 sus 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 Logytech Mobile S.A.S., la cual previo proceso disciplinario encontró comprobada la justa causa de terminación establecida en el artículo 7 literal a) No. 6 del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con el No. l del artículo 58 del C.S.T., las cláusulas 1° y 10° del contrato de trabajo y el artículo 43 del Reglamento Interno de la Empresa accionada.

De otra parte, se evidencia que la empresa accionada Logytech Mobile S.A.S. sostiene que no ha vulnerado los derechos de la 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 esto 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 mundo 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 Logytech Mobile S.A.S., para establecer la legitimidad de haberse terminado el contrato de trabajo el 27 de abril de 2020, con justa causa.

a) Obra en el expediente contrato de trabajo y certificación laboral de fecha 27 de abril de 2020, donde se acredita que la accionante desempeñó sus labores con la accionada Logytech Mobile S.A.S., desde el 25 de junio de 2019, bajo la modalidad de contrato indefinido, recibiendo como salario $2.500.000.

b) Las partes coinciden en afirmar que el cargo de la accionante era Supervisor de Gestión Humana.

c) Obra en el expediente, el acta de descargos del proceso disciplinario rendida el 27 de abril de 2020, en la cual se puede evidenciar que la accionante explicó de manera clara y concreta en las 36 preguntas realizadas en dicha diligencia, que no tenía conocimiento que su jefe directa ya no se encontraba vinculada a la Empresa Logytech Mobile S.A.S., y argumentó que la Gerente de Recursos Humanos hasta donde tenía conocimiento era su jefe y le había solicitado una información que era recurrente en el ejercicio normal de sus funciones, la cual fue entregada de manera oportuna.

d) Obra en el expediente la carta de terminación del contrato laboral de fecha 27 de abril de 2020 donde se atribuye una justa causa, la cual tiene efectos a partir de ese mismo día.

e) Obra en el expediente, el certificado de existencia y representación legal de la accionada Logytech Mobile S.A.S. de fecha 16 de abril de 2020, en el que se evidencia a folio 8 del mismo que Martha Isabel Pardo de la Roca fue designada por la Asamblea de Accionistas como séptimo suplente del Gerente General de la empresa accionada.

f) En la contestación rendida por la empresa accionada, informó que entre el 16 y 19 de marzo de 2020 fue terminado el contrato de trabajo sin justa causa de 17 personas y desde el 25 de marzo de 2020 al 8 de mayo de 2020 finalizó la relación laboral de 57 personas así: i) 17 por vencimiento del periodo de prueba; ii) 27 por terminación del contrato de aprendizaje; iii) 5 por retiro voluntario; iv) 5 sin justa causa; v) 1 por expiración del plazo fijo pactado y vi) 2 por justa causa.

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

- De acuerdo con la información suministrada por la empresa accionada, la finalización del contrato de trabajo de la señora Martha Pardo en calidad de Gerente de Recursos Humanos de la Empresa accionada fue el día 20 de abril de 2020.

- No se aporta prueba al plenario que acredite que la accionante haya tenido conocimiento de la desvinculación el día 20 de abril de 2020 de Martha Pardo en calidad de Gerente de Gestión Humana y quien era su Jefe Directa. Aunado a lo anterior, se tiene que, desde la orden de confinamiento del Gobierno Nacional, los trabajadores de la empresa accionada no se encontraban ejerciendo sus labores de manera presencial en las instalaciones de la empresa.

- Según la citación a los descargos enviado a la accionante por parte de la empresa accionada, la información enviada por la accionante a Martha Isabel Pardo sucedió el día 21 de abril de 2020 entre las 10:36 y a las 14:58 a través de su correo corporativo natalia.duarte@logytechmobile.com.

- Se evidencia igualmente de la citación a descargos enuncia "*Su conducta puede generar la terminación del contrato de trabajo con justa causa por violación a sus deberes y obligaciones pactadas contractualmente, obrar de mala fe en la ejecución de su contrato de trabajo filtrando información de la compañía a terceros…)*", encontrándose que la accionada no filtró información de la compañía a terceros, puesto que como se encuentra probado en la presente acción, Martha Isabel Pardo ostentaba en cargo de Gerente de Recursos Humanos y jefe directa de la accionante, además de formar parte del grupo de representantes legales suplentes de la empresa accionada de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal de la Empresa de fecha 16 de abril de 2020.

- Para el despacho resulta extraño que sólo unas horas después de la terminación del contrato de trabajo de la Gerente de Recursos Humanos, sin que se acredite expresamente que la accionante tuvo conocimiento de la desvinculación de la misma, resulte tan reprochable la conducta al punto de inferir que filtró información reservada de la compañía, y por tanto, la presunta acreditación de las justa causa está soportada solamente en las afirmaciones que realizó la accionada en la citación a descargos, y que reproduce en la carta de terminación del contrato.

  En todo caso, salta a la vista que la empresa desde la época que inició el confinamiento obligatorio decretado por el Gobierno Nacional ha desvinculado de la empresa aproximadamente a 74 personas entre trabajadores y aprendices.

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 72 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 por una falta que no se evidencia que se encuentre plenamente configurada, y lesionando sus derechos fundamentales a la protección al trabajo y al mínimo vital.

Ahora, aunque la empresa accionada en la contestación de la presente acción de tutela, pretende demostrar que no se vulnera el derecho al mínimo vital con su despido, lo cierto es que contar el valor obtenido por la liquidación de sus prestaciones sociales o con las cesantías para su retiro, así como pretender que la accionante sea acreedora de los beneficios provistos por el Gobierno Nacional a partir del Decreto Legislativo 488 de 2020, no implica que el trabajador no requiera de su empleo para solventar, al menos, sus necesidades básicas y las de su familia 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 Logytech Mobile S.A.S., 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 l**a 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 **NATALIA DUARTE OSPINA** con CC No. 1.026.282.151 de Bogotá D.C. vulnerados por la accionada **LOGYTECH MOBILE S.A.S.**, conforme a la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de **NATALIA DUARTE OSPINA,** ocurrida el 27 de abril de 2020, conforme a lo expuesto en la parte considerativa de la presente providencia.

TERCERO: ORDENAR a **LOGYTECH MOBILE S.A.S.** que en el término perentorio de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS,** contadas a partir de la notificación del presente fallo **REINTEGRE** a **NATALIA DUARTE OSPINA** con CC No. 1.026.282.151 de Bogotá D.C. 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 27 de abril de 2020 y hasta que se reanude el mismo.

CUARTO: ADVERTIR a **NATALIA DUARTE OSPINA** 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 resolutiva de esta providencia.

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

SEXTO: NOTIFICAR la presente providencia por el medio más expedito.

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

OCTAVO: 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.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

DIANA MARCELA ALDANA ROMERO
JUEZ